

Sygn. akt IV Ppm 141/17

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lipca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Ławnicy: Elżbieta Bielska, Janina Kowal

**Protokolant: Katarzyna Przybylska**

**po rozpoznaniu w dniu 12 lipca 2018 r. w Jeleniej Górze**

**sprawy z powództwa Syndyka masy upadłości (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w Ś.**

**przeciwko E. H. (1)**

**o odszkodowanie**

**oraz z powództwa Syndyka masy upadłości (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w Ś.**

**przeciwko J. S.**

**o odszkodowanie**

**oraz z powództwa Syndyka masy upadłości (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w Ś.**

**przeciwko K. R.**

**o odszkodowanie**

**oraz z powództwa Syndyka masy upadłości (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w Ś.**

**przeciwko G. G.**

**o odszkodowanie**

I. oddala powództwa;

II. nie obciąża (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w Ś. brakującymi kosztami sądowymi, obciążając nimi rachunek Skarbu Państwa;

III. zasądza od (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w Ś. na rzecz pozwanej E. H. (1) kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. zasądza od (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w Ś. na rzecz pozwanego J. S. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. zasądza od (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w Ś. na rzecz pozwanego K. R. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

VI. zasądza od (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w Ś. na rzecz pozwanego G. G. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Elżbieta Bielska SSR Marta Ładzińska Janina Kowal

**Sygn. akt IV Ppm 141/17**

## UZASADNIENIE

Strona powodowa (...) S.A. w Ś. domagała się zasądzenia od pozwanej E. H. (1) kwoty 20.400 zł tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia od pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania strona powodowa wskazała, iż jest przedsiębiorcą, którego głównym przedmiotem działalności jest świadczenie usług finansowych. Usługi finansowe świadczy m.in. poprzez umowę o współpracy z (...) S.A. oraz (...) S.A. w W. poprzez prowadzenie placówek partnerskich, oferujących produkty bankowe, pozyskiwanie przez bank za pośrednictwem powoda nowych klientów oraz obsługę klientów dotychczas pozyskanych przez powoda.

Pozwana była zatrudniona na stanowisku dyrektora oddziału w J. na podstawie umowy o pracę z dnia 16.06.2008 r., zmienianej następnie aneksami i porozumieniami z dnia: 19.11.2009 r., 04.01.2011 r., 01.03.2012 r., 01.05.2012 r., 01.06.2012 r., 23.08.2012 r., 11.01.2016 r.

Wynagrodzenie zasadnicze pozwanej wynosiło 6.800 zł brutto. Strony ustaliły premię uznaniową. Miejsce wykonywania pracy zostało określone jako placówki partnerskie w J., W., N., P., W.. Praca faktycznie wykonywana była w placówce w J..

Do obowiązków pozwanej należała sprzedaż produktów bankowych.

Pozwana w dniu 14 czerwca 2016 r. rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując, że przyczyną rozwiązania umowy jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie pozwanej pracodawca nie wywiązał się z obowiązku pracodawcy, tj. z obowiązku wypłaty premii regulaminowej, bez wcześniejszego poinformowania o obniżeniu premii, dodatkowo obniżył premię wstecz.

Rozwiązanie umowy o pracę przez pozwaną poprzedzone było paraliżem wszystkich placówek bankowych powodowej spółki, albowiem w dniu 10 czerwca 2016 r. wszyscy pracownicy strony powodowej zażądali poprzez sms udzielenia urlopu na żądanie. Powód nie wyraził zgody na to, aby pracownicy wykorzystali w tym samym dniu urlopy na żądanie. Pomimo sprzeciwu strony powodowej, pozwana i inni pracownicy nie stawili się w pracy. Wobec niestawiennictwa pracowników w dniu 10.06.2016 r. w pracy, a także na skutek rozwiązania umowy o pracę przez pracowników powoda, kontrahenci strony powodowej rozwiązali umowy o współpracy ze stroną powodową. Wszyscy pracownicy strony powodowej, w tym również pozwana, po rozwiązaniu umowy o pracę ze stroną powodową, podpisali umowy o pracę z mBankiem. Strona powodowa podejmowała próby polubownego rozstrzygnięcia sporu, bezskutecznie wzywając pozwaną do zapłaty.

W ocenie strony powodowej przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę nie jest rzeczywista, albowiem strona powodowa nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Strona powodowa zawsze wypłacała pozwanej należne wynagrodzenie, a ani umowa o pracę, ani inne wewnętrzne przepisy funkcjonujące u pracodawcy nie przewidywały premii regulaminowej. Wręcz przeciwnie – w umowie o pracę wprost zastrzeżona została premia uznaniowa.

Ponadto model współpracy z mBankiem polegał na wykonywaniu zawartych umów agencyjnych. Powód działający na rzecz Banku był podmiotem zależnym, świadczącym usługi na rzecz mBank. Bank miał wpływ na kształtowanie

polityki finansowej powoda i regulował zasady premiowego wynagradzania placówek – w formie dodatkowej nieobowiązkowej premii dla pracowników.

W odpowiedzi na pozew (k. 47) pozwana E. H. (1) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz złożyła pozew wzajemny o zasądzenie na jej rzecz kwoty 20.400 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych.

Pozwana żądając oddalenia powództwa w uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione. W ocenie pozwanej strona powodowa nie przedstawiła żadnych okoliczności podważających zasadność rozwiązania umowy o pracę. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa natomiast na pracodawcy. Ponadto zarzuciła, że nawet nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika, aby statuowało odpowiedzialność odszkodowawczą, musi być przez pracownika zawinione.

Pozwana zarzuciła, że zgodnie z umową przysługiwało jej wynagrodzenie zasadnicze powiększone o premię. Mimo że w umowie premia została określona jako uznaniowa, w istocie zgodnie z porozumieniem między stronami miała charakter regulaminowy i prowizyjny, a jej wysokość była wskazana w opracowanym przez pracodawcę pliku premiowym.

Także w maju 2016 r. w pliku premiowym określone i aktualizowane były kwoty przysługującej pozwanej i innym pracownikom premii.

Pozwanej nie wypłacono należnej wypracowanej premii, co stanowiło wystarczającą uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Prezes strony powodowej w maju 2016 r. zmienił wysokość prowizji na niekorzyść pracowników o około połowę. Zmniejszył jednocześnie wysokość prowizji za maj 2016 r., co było zmniejszeniem prowizji z mocą wsteczną. W ocenie pozwanej, składnikiem jej wynagrodzenia była premia regulaminowa, a nie uznaniowa. Premia ta nie została pozwanej wypłacona w ustalonej w pliku premiowym wysokości.

W uzasadnieniu powództwa wzajemnego podniosła, że na mocy przepisu art. 55 (1) k.p. w przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy pracownikowi przysługuje odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

**Pozwem z dnia 15.07.2016 r. (k. 77 i nast.) strona powodowa (...) S.A. w Ś. domagała się zasądzenia od pozwanego G. G. kwoty 10.050 zł, tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia od pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.**

W uzasadnieniu żądania podniosła argumenty identyczne z zawartymi w pozwie przeciwko E. H. (1).

W odpowiedzi na pozew (k. 115 i nast.) pozwany G. G. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz złożył pozew wzajemny o zasądzenie na jego rzecz kwoty 11.082,66 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Pozwany w uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione. W ocenie pozwanego strona powodowa nie przedstawiła żadnych okoliczności podważających zasadność rozwiązania umowy o pracę. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa natomiast na pracodawcy. Ponadto zarzucił, że nawet nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika, aby statuowało odpowiedzialność odszkodowawczą, musi być przez pracownika zawinione.

Pozwany zarzucił, że zgodnie z umową przysługiwało jej wynagrodzenie zasadnicze powiększone o premię. Mimo że w umowie premia została określona jako uznaniowa, w istocie zgodnie z porozumieniem między stronami miała charakter regulaminowy i prowizyjny, a jej wysokość była wskazana w opracowanym przez pracodawcę pliku premiowym.

Także w maju 2016 r. w pliku premiowym określone i aktualizowane były kwoty przysługującej pozwanej i innym pracownikom premii.

Pozwanemu nie wypłacono należnej wypracowanej premii, co stanowiło wystarczającą uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Prezes strony powodowej w maju 2016 r. zmienił wysokość prowizji na niekorzyść pracowników o około połowę. Zmniejszył jednocześnie wysokość prowizji za maj 2016 r., co było zmniejszeniem prowizji z mocą wsteczną. W ocenie pozwanego, składnikiem jej wynagrodzenia była premia regulaminowa, a nie uznaniowa. Premia ta nie została pozwanemu wypłacona w ustalonej w pliku premiowym wysokości.

W uzasadnieniu powództwa wzajemnego podniósł, że na mocy przepisu art. 55 (1) k.p. w przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy pracownikowi przysługuje odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Postępowanie przeciwko G. G. zostało postanowieniem z dnia 20.09.2016 r. (k. 144v) połączone do wspólnego prowadzenia i rozpoznania ze sprawą przeciwko E. H. (1).

**Pozwem z dnia 15.07.2016 r. (k. 148 i nast.) strona powodowa (...) S.A. w Ś. domagała się zasądzenia od pozwanego K. R.** kwoty 3.600 zł, tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia od pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania podniosła argumenty identyczne z zawartymi w pozwie przeciwko E. H. (1).

W odpowiedzi na pozew (k. 192 i nast.) pozwany G. G. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz złożył pozew wzajemny o zasądzenie na jego rzecz kwoty 10.050 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych.

Pozwany w uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione. W ocenie pozwanego strona powodowa nie przedstawiła żadnych okoliczności podważających zasadność rozwiązania umowy o pracę. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa natomiast na pracodawcy. Ponadto zarzucił, że nawet nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika, aby statuowało odpowiedzialność odszkodowawczą, musi być przez pracownika zawinione.

Pozwany zarzucił, że zgodnie z umową przysługiwało mu wynagrodzenie zasadnicze powiększone o premię. Mimo że w umowie premia została określona jako uznaniowa, w istocie zgodnie z porozumieniem między stronami miała charakter regulaminowy i prowizyjny, a jej wysokość była wskazana w opracowanym przez pracodawcę pliku premiowym.

Także w maju 2016 r. w pliku premiowym określone i aktualizowane były kwoty przysługującej pozwanej i innym pracownikom premii.

Pozwanemu nie wypłacono należnej wypracowanej premii, co stanowiło wystarczającą uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Prezes strony powodowej w maju 2016 r. zmienił wysokość prowizji na niekorzyść pracowników o około połowę. Zmniejszył jednocześnie wysokość prowizji za maj 2016 r., co było zmniejszeniem prowizji z mocą wsteczną. W ocenie pozwanej, składnikiem jej wynagrodzenia była premia regulaminowa, a nie uznaniowa. Premia ta nie została pozwanemu wypłacona w ustalonej w pliku premiowym wysokości.

W uzasadnieniu powództwa wzajemnego podniósł, że na mocy przepisu art. 55 (1) kp w przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy pracownikowi przysługuje odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Postępowanie przeciwko K. R. zostało postanowieniem z dnia 20.09.2016 r. (k. 1227v) ) połączone do wspólnego prowadzenia i rozpoznania ze sprawą przeciwko E. H..

**Pozwem z dnia 15.07.2016 r. (k. 231 i nast.) strona powodowa (...) S.A. w Ś. domagała się zasądzenia od pozwanego J. S.** kwoty 4.000 zł, tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia od pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania podniosła argumenty identyczne z zawartymi w pozwie przeciwko E. H. (1).

W odpowiedzi na pozew pozwany J. S. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz złożył pozew wzajemny o zasądzenie na jego rzecz kwoty 4.000 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych.

Pozwany w uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione. W ocenie pozwanej strona powodowa nie przedstawiła żadnych okoliczności podważających zasadność rozwiązania umowy o pracę. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa natomiast na pracodawcy. Ponadto zarzucił, że nawet nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika, aby statuowało odpowiedzialność odszkodowawczą, musi być przez pracownika zawinione.

Pozwany zarzucił, że zgodnie z umową przysługiwało mu wynagrodzenie zasadnicze powiększone o premię. Mimo że w umowie premia została określona jako uznaniowa, w istocie zgodnie z porozumieniem między stronami miała charakter regulaminowy i prowizyjny, a jej wysokość była wskazana w opracowanym przez pracodawcę pliku premiowym.

Także w maju 2016 r. w pliku premiowym określane i aktualizowane były kwoty przysługującej pozwanej i innym pracownikom premii.

Pozwanemu nie wypłacono należnej wypracowanej premii, co stanowiło wystarczającą uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Prezes strony powodowej w maju 2016 r. zmienił wysokość prowizji na niekorzyść pracowników o około połowę. Zmniejszył jednocześnie wysokość prowizji za maj 2016 r., co było zmniejszeniem prowizji z mocą wsteczną. W ocenie pozwanej, składnikiem jej wynagrodzenia była premia regulaminowa, a nie uznaniowa. Premia ta nie została pozwanemu wypłacona w ustalonej w pliku premiowym wysokości.

W uzasadnieniu powództwa wzajemnego podniósł, że na mocy przepisu art. 55 (1) k.p. w przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy pracownikowi przysługuje odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Postępowanie przeciwko J. S. zostało postanowieniem z dnia 20.09.2016 r. (k. 310v) połączona do wspólnego prowadzenia i rozpoznania ze sprawą przeciwko E. H. (1).

W dniu 3 sierpnia 2017 r. Sąd Rejonowy w Wałbrzychu VI Wydział Gospodarczy w postępowaniu toczącym się pod sygnaturą akt VI GU 101/17 wydał postanowienie o ogłoszeniu upadłości likwidacyjnej strony pozwanej.

Postanowieniem z dnia 5.09.2017 r. zawieszono postępowanie w całości.

Pismem z dnia 20 września 2017 r. 9k. 514) syndyk masy upadłości spółki (...) S.A. w Ś., wykonując zobowiązanie Sądu, oświadczył, że wstępuje do sprawy w charakterze strony powodowej.

Postanowieniem z dnia 4.10.2017 r. (k. 521) podjęto zawieszono postępowanie.

Postanowieniem z dnia 30.11.2017 r. (k. 531) wyłączono do odrębnego rozpoznania sprawę z powództwa wzajemnego E. H. (1), J. S., G. G. i K. R. o odszkodowanie.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Głównym przedmiotem działalności gospodarczej spółki (...) S.A. w Ś. było świadczenie usług finansowych. Usługi te były świadczone m.in. na rzecz banku (...) S.A. w W. i (...) S.A. w W..

Usługi (...) S.A. świadczyło m.in. poprzez umowę o współpracy z (...) S.A. oraz (...) S.A. w W. i poprzez prowadzenie placówek partnerskich, oferujących produkty bankowe, pozyskiwanie przez bank za pośrednictwem powoda nowych klientów oraz obsługę klientów dotychczas pozyskanych przez powoda.

( **dowód** : bezsporne)

W dniu 3 sierpnia 2017 r. Sąd Rejonowy w Wałbrzychu VI Wydział Gospodarczy w postępowaniu toczącym się pod sygnaturą akt VI GU 101/17 wydał postanowienie o ogłoszeniu upadłości likwidacyjnej strony pozwanej.

( **dowód** : postanowienie z dnia 3 sierpnia 2017 r. Sądu Rejonowego w Wałbrzychu VI Wydziału Gospodarczego w postępowaniu toczącym się pod sygnaturą akt VI GU 101/17, k – 493)

Pozwana E. H. (1) była zatrudniona na stanowisku dyrektora oddziału w J. w wymiarze 95% etatu na podstawie umowy o pracę z dnia 16.06.2008 r., zmienianej następnie aneksami i porozumieniami z dnia: 19.11.2009 r., 04.01.2011 r., 01.03.2012 r., 01.05.2012 r., 01.06.2012 r., 23.08.2012 r., 11.01.2016 r.

W ostatnim okresie zatrudnienia pozwanej E. H. (1) wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 6.800 zł brutto.

Pozwana jednocześnie zatrudniona była w (...) S.A. w W. na 5% etatu.

( **dowód:** bezsporne, a nadto: dokumenty zawarte w aktach osobowych powoda)

Pozwany G. G. był zatrudniony w spółce (...) S.A. w Ś. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 15.11.2011 r. do dnia 14.02.2012 r., a następnie na podstawie kolejnej umowy o pracę na czas określony od dnia 15.02.2012 r. i od dnia 15.02.2014 r. na stanowisku asystenta bankowego w wymiarze 95% etatu.

Wynagrodzenie zasadnicze pozwanego wynosiło 3.350 zł brutto.

Pozwany jednocześnie zatrudniony był w (...) S.A. w W. na 5% etatu.

(**dowód:** bezsporne, a nadto: zaświadczenie o zarobkach, k – 139, dokumenty zawarte w aktach osobowych pozwanego)

Pozwany J. S. był zatrudniony w spółce (...) S.A. w Ś. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 15.11.2011 r. do dnia 14.02.2012 r., a następnie na podstawie kolejnej umowy o pracę na czas określony od dnia 15.02.2012 r. i od dnia 15.02.2014 r. na stanowisku asystenta bankowego w wymiarze 95% etatu.

Wynagrodzenie zasadnicze pozwanego wynosiło 3.350 zł brutto.

Pozwany jednocześnie zatrudniony był w (...) S.A. w W. na 5% etatu.

**(dowód:** bezsporne, a nadto: dokumenty zawarte w aktach osobowych pozwanego)

Pozwany K. R. był zatrudniony w spółce (...) S.A. w Ś. na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartą na okres od dnia 02.01.2014 r. do dnia 31.12.2017 r., poprzedzonej umową na okres próbny od dnia 01.10.2013 r. na stanowisku asystenta bankowego w wymiarze 95% etatu. Umowę aneksowano w dniu 30.06.2014 r.

Wynagrodzenie zasadnicze pozwanego wynosiło 3.600 zł brutto.

Pozwany jednocześnie zatrudniony był w (...) S.A. w W. na 5% etatu.

**(dowód:** bezsporne, a nadto: dokumenty zawarte w aktach osobowych pozwanego)

W umowach o pracę z każdym z pozwanych strony określiły wynagrodzenie podstawowe oraz dodatkowy składnik wynagrodzenia nazwany premią uznaniową. Premia ta w istocie była premią regulaminową.

Wynagrodzenie pozwanych składało się z dwóch składników tj. wynagrodzenia zasadniczego i premii regulaminowej. W powodowej spółce nie istniał regulamin premiowania, jednak funkcjonował tzw. plik premiowy – program stworzony na zamówienie spółki (...) S.A., który wyliczał należną prowizję. Do programu tego każdy pracownik wpisywał sprzedane przez siebie produkty. Każdy produkt miał przypisaną wysokość prowizji – procentową lub kwotową. Zasady te - tj. wysokość prowizji za każdy produkt - ustalił prezes zarządu strony pozwanej. Program funkcjonował w spółce od sierpnia 2012 roku.

Zasady naliczania w/w premii nie zmieniały się. Jedyne zmiany polegały na wprowadzeniu nowych produktów.

Premia była przyznawana poszczególnym pracownikom na koniec każdego miesiąca zgodnie z wartościami wynikającymi z pliku premiowego. Na wysokość premii nie miały wpływu inne czynniki, takie jak jakościowa ocena pracy. Powodowa spółka badała wprawdzie satysfakcję klienta m.in. poprzez działania tzw. tajemniczego klienta. Po zakończeniu rozmowy tajemniczy klient wystawiał pracownikowi ocenę, jednak nawet negatywna ocena pracownika przez tajemniczego klienta nie miała wpływu na wysokość premii.

Pozwani z reguły mieli wypłacaną premię w wysokości wynikającej z tzw. pliku premiowego. W przypadku wypłacenia kwot innych niż wynikające z premii, różnice były niewielkie, a pozwani nie wyjaśniali ich u pracodawcy. Zdarzało się, że pracodawca wypłacał wypracowaną premię nazywając ją „delegacją”.

Poza premią regulaminową zdarzało się wypłacanie dodatkowych kwot z tytułu premii uznaniowej.

Premie zwykle stanowiły około połowy wynagrodzenia pozwanych.

Wynagrodzenie zasadnicze i premia były wypłacane pozwanym do 5. dnia każdego miesiąca.

Pozwana E. H. (1) jako dyrektor placówki prowadziła rozmowy rekrutacyjne z pozostałymi pozwanymi i przedstawiała im warunki płacowe. Informowała ich – od sierpnia 2012 r., że w skład wynagrodzenia wchodzi premia naliczana zgodnie z plikiem premiowym.

( **dowód** : wiadomość email z dnia 19.07.2012 r., k – 66, zrzuty ekranu pliku premiowego, k - 132-136, karty wynagrodzeń pracowników, k – 319-350, wiadomość e-mail z dnia 20.05.2016 r., k – 360, wiadomości e-mail, k –

361-362, potwierdzenie przelewu, k – 363, zrzut ekranu pliku premiowego, k – 365-366, zeznania świadka J. M., k – 371v-374, zeznania świadka I. S., k – 374-378, częściowo zeznania świadka S. O., k – 574v – 578v, częściowo zeznania świadka E. S., k – 614v – 616v, przesłuchanie pozwanej E. H. (1), k – 616v- 618v, przesłuchanie pozwanego G. G., k- 618v-620, przesłuchanie pozwanego K. R., k - 620-620v, przesłuchanie pozwanego J. S., k – 621-621v)

Pod koniec maja 2016 r. S. O. zmienił wartości prowizji w pliku premiowym. Nie uzgadniał tego z pozwanymi, nie zawierał z pozwanymi aneksów do umów o pracę. Nie wprowadził nowych wartości poprzez wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, lecz odgórnie zdecydował o nowych, niższych wysokościach prowizji. Nie poinformował o tym pozwanych, dowiedzieli się o zmianie wartości prowizji bezpośrednio z pliku premiowego. Nowe prowizje miały obowiązywać od 1 maja 2016 r., a więc z datą wsteczną.

E. H. (1) mailowo zapytała S. O. o zmianę tych wartości. S. O. mailem z dnia 1.06.2016 r. odpowiedział jej, że nie jest to wersja „finalna”, a do poniedziałku będzie wersja stateczna.

( **dowód** : wiadomość email z dnia 01.06.2016 r, k – 123, zrzut ekranu pliku premiowego, k – 365-366, zeznania świadka E. S., k – 614v – 616v, przesłuchanie pozwanej E. H. (1), k – 616v- 618v, przesłuchanie pozwanego G. G., k- 618v-620, przesłuchanie pozwanego K. R., k - 620-620v, przesłuchanie pozwanego J. S., k – 621-621v)

W dniu 9 czerwca 2016 r. pozwana E. H. (1) otrzymała od pracodawcy wynagrodzenie zasadnicze i premię za maj 2016 r. Wyplacona premia była niższa niż wynikało z wyliczeń pliku premiowego i obliczona wg reguł wprowadzonych w pliku premiowym w czerwcu 2016 r. Premia za produkty sprzedane w maju została więc obliczona wg zasad wprowadzonych przez pracodawcę w czerwcu.

Pozwani nie wezwali pracodawcy do zapłaty należnych im premii regulaminowych ani nie rozmawiali o wysokości wypłaconej premii z prezesem zarządu pozwanej spółki.

W imieniu pracowników strony powodowej E. H. (1) kontaktowała się z pracownikami z mBanku lecz dowiedziała się, że w takiej wysokości mają mieć pracownicy naliczoną i wypłaconą premię.

W dniu 10 czerwca 2016 r. pozwani złożyli wniosek o urlop na żądanie na dzień 10 czerwca 2016 r. Otrzymali w tym dniu smsem odpowiedź odmowną na swoje wnioski.

W dniu 13 czerwca 2016 r. pozwani złożyli wniosek o urlop na żądanie na dzień 13 czerwca 2016 r. Pracodawca nie wyraził zgody na urlop na żądanie pozwanych w dniu 13.06.2016 r.

Podobnie jak pozwani w niniejszej sprawie, również kilkunastu innych pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach w oddziałach w W. oraz we W. zawnioskowało do pracodawcy o urlop na żądanie na dni 10 i 13 czerwca 2016 r.

W wyniku tego, że pozwani oraz pracownicy innych oddziałów nie przyszli do pracy ani w dniu 10 czerwca, ani też w dniu 13 czerwca 2016 r., strona powodowa nie mogła prowadzić działalności gospodarczej. W wyniku tego, że w dniach 10 i 13 czerwca 2016 r. większość pracowników strony powodowej nie przyszło do pracy i nie świadczyło pracy (...) S.A. zakończył współpracę ze spółką (...) S.A.

( **dowód** : oświadczenie o rozwiązaniu umowy o współpracę, k - 27, wnioski o urlop na żądanie, k – 28, 29, k – 99, 100, k – 430-441, zdjęcie wiadomości sms, k – 368, zeznania świadka E. S., k – 614v – 616v, przesłuchanie pozwanej E. H. (1), k – 616v- 618v, przesłuchanie pozwanego G. G., k- 618v-620, przesłuchanie pozwanego K. R., k - 620-620v, przesłuchanie pozwanego J. S., k – 621-621v)

W dniu 13.06.2016 r. S. O. wysłał do męża powódki E. H. (2) H. sms o treści: „H. jeśli chcesz się dowiedzieć czegoś ciekawego o E. zapraszam do kontaktu” (pisownia oryginalna).

Ponadto S. O. w dniu 13.06.2016 r. przyjechał pod dom pozwanej E. H. (1) i poprzez smsy żądał spotkania z nią.



W dniu 13.06 2018 r. S. O. wysłał do E. H. (1) ponadto smsa z żądaniem zwrotu samochodu, grożąc, że jeśli auto nie będzie zwrócone, zgłosi za 30 minut na policji jego kradzież.

Pozwana E. H. (1) w okresie zatrudnienia u strony powodowej nie wykorzystywała bieżącego urlopu wypoczynkowego. Na skutek powództwa o ekwiwalent za urlop zasądzono na jej rzecz od strony powodowej ekwiwalent.

( **dowód** : zdjęcie wiadomości sms, k – 367, 368, zeznania świadka I. S., k – 374-378, częściowo zeznania świadka S. O., k – 574v – 578v, przesłuchanie pozwanej E. H. (1), k – 616v- 618v, przesłuchanie pozwanego G. G., k- 618v-620, przesłuchanie pozwanego K. R., k - 620-620v, przesłuchanie pozwanego J. S., k – 621-621v)

Pismem z dnia 2 czerwca 2016 r. pracownicy pozwanej spółki zwrócili się do mBanku z informacją, że protestują przeciwko temu, że zostały im zmniejszone wynagrodzenia za miesiąc maj 2016 r. W ich ocenie zmiana warunków premiowania jest nie do zaakceptowania. Nie widzą oni możliwości dalszej współpracy z pracodawcą, ale zależy im na współpracy z mBankiem. Są oni skłonni solidarnie zawiesić swoją pracę. Pismo nie dotarło do adresata.

(**dowód:** przesłuchanie pozwanej E. H. (1), k – 616v- 618v)

Pozwana E. H. (1) pismem z dnia 14 czerwca 2016 r. złożyła (...) S.A. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1 (1) k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała:

1. niewywiązywanie się przez pracodawcę z warunków umowy tj. nie wypłacenie w określonej wysokości ustalonej wcześniej i zaadnotowanej w systemie firmy premii regulaminowej oraz obniżenie premii z datą wsteczną, tj. za przepracowany miesiąc;
2. mobbing i zastraszanie;
3. naruszenie przez pracodawcę przepisów związanych z prawem pozwanej do urlopu i niewywiązanie się z obowiązku udzielenia urlopu

( **dowód** : oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 14.06.2016 r. - w aktach osobowych pozwanej oraz k. 26 akt sprawy)

Takiej samej treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przedłożył w dniu 14 czerwca 2016 r. stronie powodowej G. G..

( **dowód:** oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 14.06.2016 r. - w aktach osobowych pozwanego oraz k – 97 akt sprawy)

Pozwany K. R. pismem z dnia 14 czerwca 2016 r. złożył (...) S.A. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1 (1) kp. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany wskazał:

1. niewywiązywanie się przez pracodawcę z warunków umowy tj. nie wypłacenie w określonej wysokości ustalonej wcześniej i zaadnotowanej w systemie firmy premii regulaminowej oraz obniżenie premii z datą wsteczną, tj. za przepracowany miesiąc;
2. mobbing i zastraszanie;

( **dowód** : oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 14.06.2016 r. - w aktach osobowych pozwanego oraz k. 171 akt sprawy)

Pozwany J. S. pismem z dnia 14 czerwca 2016 r. złożył (...) S.A. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1 (1) kp. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany wskazał:

1. niewywiązywanie się przez pracodawcę z warunków umowy tj. nie wypłacenie w określonej wysokości ustalonej wcześniej i zaadnotowanej w systemie firmy premii regulaminowej oraz obniżenie premii z datą wsteczną, tj. za przepracowany miesiąc;

2. mobbing i zastraszanie;

( **dowód** : oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 14.06.2016 r. - w aktach osobowych pozwanego oraz k. 251 akt sprawy)

Pismem z dnia 14.06.2016 r. (...) S.A. i (...) S.A. rozwiązały umowę o współpracy zawartą z (...) S.A.

( **dowód** : rozwiązanie umowy z dnia 14.06.2016 r., k 27)

Pismem z dnia 24 czerwca 2016 r., doręczonym adresatowi w dniu 30 czerwca 2016 r., strona powodowa wezwała pozwaną E. H. (1) do zapłaty odszkodowania w kwocie 20.400 zł w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków w zakresie terminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę, w terminie 7 dni od dnia doręczenia wezwania.

( **dowód** : wezwanie do zapłaty z dnia 24.06.2016 r., k – 30, dowód nadania, k – 31, potwierdzenie doręczenia przesyłki, k – 32-33)

Pismem z dnia 24 czerwca 2016 r., doręczonym adresatowi w dniu 29 czerwca 2016 r., strona powodowa wezwała pozwanego G. G. do zapłaty odszkodowania w kwocie 10.050 zł w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków w zakresie terminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę, w terminie 7 dni od dnia doręczenia wezwania.

( **dowód** : wezwanie do zapłaty z dnia 24.06.2016 r., k – 101, dowód nadania, k –102, potwierdzenie doręczenia przesyłki, k – 103-104)

Pozwani E. H. (1), G. G., K. R., J. S. po rozwiązaniu umowy o pracę z (...) S.A. podjęli zatrudnienie w mBanku.

( **dowód** : bezsporne, a nadto: przesłuchanie pozwanej E. H. (1), k – 616v- 618v, przesłuchanie pozwanego G. G., k- 618v-620, przesłuchanie pozwanego K. R., k - 620-620v przesłuchanie pozwanego J. S., k – 621-621v)

Negatywna ocena jakości pracy nie miała wpływu na wysokość premii pozwanych. Pozwanym nie obniżano premii z tego tytułu. W sierpniu 2012 r. zostały wprowadzone kary z tego tytułu.

( **dowód** : wiadomość e-mail, k – 65, przesłuchanie pozwanej E. H. (1), k – 616v- 618v, przesłuchanie pozwanego G. G., k- 618v-620, przesłuchanie pozwanego K. R., k - 620-620v przesłuchanie pozwanego J. S., k – 621-621v)

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w szczególności na dokumentach zawartych w aktach osobowych pozwanych, za zaświadczeniach o ich zarobkach oraz na oświadczeniach o rozwiązaniu umowy o pracę. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: J. M., I. S., częściowo na zeznaniach świadków: S. O. i E. S.. Sad dał wiarę także przesłuchaniu pozwanych. Dowody zostaną szczegółowo omówione w toku rozważań.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwa nie zasługiwały na uwzględnienie i jako takie zostały oddalone.

Przed przystąpieniem do merytorycznej oceny powództwa należy wskazać, że w niniejszym postępowaniu powództwo zostało wytoczone przez (...) S.A. w Ś.. W toku postępowania w dniu 3 sierpnia 2017 r. została ogłoszona upadłość likwidacyjna strony pozwanej.

Pismem z dnia 15 września 2017 r. syndyk masy upadłości po wezwaniu go przez Sąd, oświadczył, że wstępuje do postępowania w charakterze strony powodowej. W niniejszym postępowaniu sądowym nie zostały podjęte żadne czynności pomiędzy ogłoszeniem upadłości strony powodowej tj. pomiędzy dniem 3 sierpnia 2017 r. i oświadczeniem syndyka, że wstępuje do sprawy tj. dniem 15 września 2017 r. (ostatnia czynność przed ogłoszeniem upadłości została podjęta w dniu 27.07.2017 r., a więc nie było konieczności powtarzania jakichkolwiek czynności z udziałem syndyka.

Syndyk masy upadłości spółki (...) S.A. w Ś. stał się z mocy prawa stroną w niniejszym postępowaniu.

Materialnoprawną podstawę żądania pozwu stanowił przepis art. 61 (1) k.p., zgodnie z którym w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1 (1) k.p. pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

Komentowany przepis sankcjonuje wyłącznie brak uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP.

Z uwagi na zakres żądania strony powodowej ocenie Sądu podlegało, czy dokonane przez pozwaną rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było uzasadnione.

Zgodnie z przepisem art. 55 § 1 (1) k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 (bez wypowiedzenia) także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Z przepisu art. 55 § 2 k.p. wynika, że oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy jak również, że w takim przypadku odpowiednie zastosowanie znajduje przepis art. 52 § 2 k.p., a zatem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (odpowiednio stosowany art. 52 § 2 k.p.).

Zachowanie powyższego terminu ma przy tym istotne znaczenie dla oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wystąpienie z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę po dłuższym okresie czasu od naruszenia prawa pracownika może być bowiem uznane za pozorną przyczynę rozwiązania umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08.07.2009r., I BP 5/09, LEX nr 523549).

Pozwani dochowali terminu, albowiem o zmianach w pliku premiowym dowiedzieli się pod koniec maja 2016 r., z oświadczenia o rozwiązaniu umowy złożyli 14.06.2016 r.

Przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy musi być:

- naruszenie przez pracodawcę jego obowiązków z zastrzeżeniem, że są to podstawowe obowiązki;
- naruszenie w sposób ciężki.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego (por. wyrok z dnia 10.05.2012 r. w sprawie sygn. akt II PK 220/11):

1. wypłata wynagrodzenia jest jednym z głównych elementów treści stosunku pracy i podstawowym obowiązkiem pracodawcy;
2. naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeżeli nie działał w złej wierze ani nie zachowywał się rażąco niedbale;
3. użyte w art. 55 § 1[1] KP określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" należy interpretować jako bezprawne (bo sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i noszące znamiona "ciężkości" tak w sensie przedmiotowym (wobec zagrożeń, jakie stanowią one dla istotnych interesów pracownika) jak i podmiotowym (z uwagi na kwalifikowaną postać przypisywanej pracodawcy winy);

4. wina pracodawcy może, zależnie od rodzaju naruszonego obowiązku, polegać w decydującej mierze na obiektywnej naganności (bezpprawności) postępowania (np. w przypadku naruszenia obowiązku zapewnienia warunków pracy niezagrażających życiu lub zdrowiu pracownika ze względu na brak środków finansowych, czy też niewypłacania należnego wynagrodzenia) lub jej stwierdzenie będzie wymagało także odwołania się do kryteriów subiektywnych. Pierwsza sytuacja dotyczy obowiązków, których realizacja spoczywa na pracodawcy jako jednostce organizacyjnej (np. spółce), druga, obowiązków, których wykonanie zależy przede wszystkim od faktycznych zachowań konkretnych osób reprezentujących pracodawcę.

Zgodnie z przepisem art. 94 pkt 5 k.p. pracodawca jest obowiązany terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie. podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest więc Wypłata wynagrodzenia – wynagrodzenia prawidłowego. Wobec uznania przez Sąd premii za premię regulaminową, również jej wypłacenie stanowiło podstawowy obowiązek pracodawcy.

Obowiązkiem pracodawcy jest także wprowadzanie zmian z zasadach wynagradzania zgodnie z obowiązującymi przepisami. W związku z tym w ocenie Sądu pracodawca naruszył swoje obowiązki ogólnie i bez wypowiedzenia zmieniając wartości premii w pliku premiowym.

Pod pojęciem „ciężkiego naruszenia” należy rozumieć znaczny stopień winy sprawcy tego naruszenia. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516, chodzi tu o winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Wina pracodawcy określana jest przy tym z uwzględnieniem jedynie czynników obiektywnych zaś podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z tej przyczyny może być istotne naruszenie jego interesów majątkowych lub dóbr osobistych. Przyjąć należy, iż niewątpliwie pracodawca, który nie wypłaca w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia (por.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516).

Dla oceny stopnia ciężkości naruszenia obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzenia należy mieć na uwadze nie tylko okres opóźnienia w wypłaceniu wynagrodzenia ale również sytuację pracownika ocenianą z punktu widzenia skutków nieterminowego wypłacenia wynagrodzenia za pracę dla niego i jego rodziny.

W przedmiotowej sprawie pozwani pismem z dnia 14 czerwca 2016 r., rozwiązali bez zachowania okresu wypowiedzenia, łączący ją z pozwaną spółką stosunek pracy, wskazując jako podstawę prawną art. 55 § 1 (1) k.p., jako przyczynę wszyscy pozwani oznaczyli ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika poprzez niewypłacenia w określonej wysokości premii regulaminowej.

Uwzględniając powyższe podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż nie budzi wątpliwości, że zgodnie z treścią art. 85 § 1 k.p. wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że na dzień 14 czerwca 2016 r. pracodawca pozwanych wypłacił pozwanym całość wynagrodzenia zasadniczego oraz premię w wysokości niższej niż wynikająca z pliku premiowego oraz że wprowadził w czerwcu 2016 r. nowe zasady premiowania nie stosując przy tym wypowiedzenia zmieniającego, a zasady te zastosował do pracy pozwanych wykonanej w maju 2016 r.

Podstawą rozwiązania umowy o pracę przez pozwanych było to, że w ich ocenie pracodawca nie wypłacił im należnej części wynagrodzenia określonego przez pozwanego jako „premia regulaminowa”, a przez powoda „premia uznaniowa”

Dla oceny czy przyczyny wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę były prawdziwe konieczne jest w pierwszej kolejności ustalenie charakteru premii wypłacanej pozwanym.

W ocenie Sądu premia ta była premią regulaminową, czyli de facto prowizja.

Premia to uboczny, nieobligatoryjny i zmienny składnik wynagrodzenia za pracę, przysługujący pracownikowi tytułem ekwiwalentu za określone wyniki w pracy. Premia może występować przy wszystkich systemach płac i zawsze uzupełnia wynagrodzenie zasadnicze, nigdy zaś nie występuje jako wyłączny składnik wynagrodzenia. Jej rola polega głównie na wzmocnieniu i uaktywnieniu funkcji motywacyjnej wynagrodzenia. W doktrynie wykształcił się podział premii na premie regulaminowe, stanowiące część składową płacy pracownika oraz tzw. premie uznaniowe, będące w istocie nagrodą. Należy zatem rozróżnić nagrodę od premii jako składnika wynagrodzenia za pracę. Pojęcia te są często używane wymiennie, mimo że w rozumieniu prawa pracy nie są to pojęcia tożsame, a ich rozróżnienie ma decydujące znaczenie dla oceny, czy stanowią one część wynagrodzenia wraz ze wszystkimi wynikającymi z tego konsekwencjami prawnymi, czy nie mogą być za takie uważane.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, iż premią jest, bez względu na nazwę (premia czy nagroda), takie świadczenie, które uzależnione jest od spełnienia określonych w regulaminie pozytywnych przesłanek i niewystąpienia tamże przesłanek negatywnych, sformułowanych w sposób konkretny i sprawdzalny (wyr. SN z 01.10.1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988/1/21). Warunki uzyskania premii, tzw. reduktory premii, a także jej wysokość - limit premii - określa najczęściej regulamin premiowania. Prawo do premii przysługuje pracownikowi wówczas, gdy zostało to ustalone w umowie o pracę lub w przepisach płacowych, a pracownik spełnił warunki wymagane do jej uzyskania.

Powstanie prawa podmiotowego pracownika do premii oraz jej przyznanie nie są uzależnione od uznania podmiotu zatrudniającego (uchw. SN z 10.06.1983 r., III PZP 25/83, OSN 1983/12/192 oraz uchw. SN z 30.08.1986 r., III PZP 47/86, OSN 1987/5-6/82). W literaturze prawa pracy na tle czynności przyznawania premii i nagród został przyjęty dwupodział na czynności deklaratoryjne i konstytutywne. Pierwsze występują przy przyznawaniu premii i sprowadzają się do stwierdzenia, że w związku ze spełnieniem (lub niespełnieniem) przesłanek określonych w przepisach pracownik nabył (lub nie) prawo do premii. Decyzja pracodawcy jest więc jedynie czynnością ewidencyjną. Z chwilą spełnienia przez pracownika pozytywnych przesłanek prawa do premii, powstaje po jego stronie prawo podmiotowe do jej żądania. Decyzja pracodawcy odmawiająca przyznania premii lub przyznająca ją w niższej wysokości niż wynika to z regulaminu premiowania, podlega kontroli sądu (wyr. SN z 30.03.1977 r., I PRN 26/77, (...) 1978/8-9/81). Decyzja pracodawcy o przyznaniu lub odmowie przyznania premii ma charakter deklaratoryjny, a nie konstytutywny. Dlatego może być korygowana przez pracodawcę. Prawidłowość oceny pracodawcy spełniania warunków premiowych może podlegać weryfikacji sądowej. Ocena sądu obejmuje ogół przesłanek warunkujących nabycie uprawnień premiowych (tzw. układ warunkujący), w tym także tych, od występowania których zależy uruchomienie funduszu premiowego. Premia jest wynagrodzeniem warunkowym. Niespełnienie któregokolwiek z warunków może pozbawić pracownika prawa do premii albo spowodować, że nabeździe on prawo do premii w zmniejszonej wysokości. Jeśli w regulaminie nazwano premią świadczenie i wyznaczono warunki do jej przyznania przy pomocy mierników konkretnych i sprawdzalnych, to nazwa wynagrodzenia jako premii odpowiada treści tej instytucji prawnej (wyr. SN z 10.06.1983 r., III PZP 25/83, OSN 1983/12/192).

Natomiast premia uznaniowa (będąca w sensie prawnym nagrodą), to świadczenie pieniężne, którego przyznanie zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego. Przyjmuje się, iż różnica między nagrodą a premią polega na tym, że uzyskanie prawa do nagrody nie jest uzależnione od dopełnienia konkretnych warunków, a jej przyznanie uzależnione jest od swobodnego uznania pracodawcy. Pracownikowi przed przyznaniem nagrody przez pracodawcę nie przysługuje prawo podmiotowe do jej żądania (uchwała SN z 30.07.1986 r., III PZP 47/86, OSN 1987/5-7/82 oraz uchwała SN z 08.10.1988 r., III PZP 34/88, OSN 1990/1/1). Dopiero przyznanie pracownikowi świadczenia o charakterze nieobowiązkowym rodzi po jego stronie prawo domagania się wypłaty takiego świadczenia, a po stronie pracodawcy obowiązek jego realizacji (wyr. SN z 21.10.1990 r., I PR 236/90, Sł. Prac. 1991/6/28). Premia przewidziana w regulaminie wynagradzania, której wypłata uzależniona jest od jej uruchomienia i szczegółowego ustalenia warunków premiowania przez pracodawcę, do czasu wykonania tych czynności jest tzw. premią uznaniową, czyli nagrodą (wyr. SN z 06.06.2000 r., I PKN 705/99, OSNP 2001/24/713). Decyzja pracodawcy o przyznaniu nagrody jest oświadczeniem konstytutywnym, niepodlegającym kontroli sądu. Przepisy o premii określają szczegółowo warunki, od których spełnienia zależy prawo do premii, zaś przepisy o nagrodzie ujmują te przesłanki ogólnie, posługując się zwrotami ogólnikowymi i niedookreślonymi (tak: wyrok SN z 21.10.1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988/1/21).

Kryteria przyznawania premii muszą być zatem jasne, konkretne i czytelne i musi z nich bezpośrednio wynikać, kiedy, komu i w jakich okolicznościach premia będzie przyznawana.

W niniejszej sprawie należy wskazać, że strony w umowie wyraźnie wskazały, że obok wynagrodzenia zasadniczego, pozwanym przysługuje premia uznaniowa. Okoliczność, że ten składnik wynagrodzenia miał charakter prowizyjny – wbrew literalnemu określeniu tego składnika wynagrodzenia jako premia uznaniowa – winni wykazać pozwani. Pozwani podołali temu zadaniu i wykazali regulaminowy charakter premii.

Zwrócić bowiem uwagę należy, że nie nazwa danego składnika wynagrodzenia, ale jego cechy świadczą o jego charakterze.

Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków J. M., I. S., S. O. i E. S. oraz przesłuchania pozwanych, że w powodowej spółce funkcjonował program komputerowy, tzw. plik premiowy, który wskazywał wysokość premii za każdy sprzedany produkt bankowy. Każdy produkt bankowy miał w tym systemie przypisaną określoną wartość – procentową lub kwotową. Pracownicy wpisywali w program sprzedane przez siebie produkty i w ten sposób mieli wiedzę o należnej im w danym miesiącu premii.

Istnienie tego pliku premiowego nie było sporne, sporne było jego znaczenie.

Świadkowie E. S. i S. O. zeznawali, że plik premiowy miał jedynie charakter pogładowy, był podstawą do tego, aby strona powodowa mogła naliczyć poszczególnym pracownikom, w tym pozwanym, premię uznaniową. Sąd nie dał temu twierdzeniu wiary. Podkreślić należy, że gdyby plik premiowy miał mieć jedynie charakter pogładowy, wystarczyłoby, aby pracownicy wpisywali w ten plik **ilość** sprzedanych produktów bankowych. Zbędne by było wówczas przypisanie w pliku premiowym każdemu produktowi określonej stawki. Taki właśnie sposób działania pliku premiowego przesądza w ocenie sądu o regulaminowym charakterze premii.

Świadkowie E. S. i S. O. zeznawali nadto, że nie zawsze dane wskazane w pliku premiowym pokrywały się z wypłaconymi wynagrodzeniami. Strona powodowa po pierwsze nie wykazała tej okoliczności. W dniu 22.11.2016 r. na rozprawie strona powodowa została zobowiązana do przedłożenia zrzutów ekranów plików premiowych każdego z pozwanych za okres ich zatrudnienia u strony powodowej pod rygorem skutków z art. 233 § 2 k.p.c. (k. 371). Sąd jednocześnie ze względu na obszerność tego materiału dowodowego zezwolił na złożenie dokumentów na płycie CD. Strona powodowa nie przedłożyła tych dokumentów, przez co uniemożliwiła sądowi porównanie wartości naliczonych w plikach premiowych z faktycznie wypłaconymi. Zgodnie z przepisem art. 233 § 1 i 2 k.p.c. Sąd ocenia wiarogodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd oceni na tej samej podstawie, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu wbrew postanowieniu sądu.

Nieprzedstawienie przez stronę powodową dokumentów, do przedłożenia których była zobowiązana, pozwala w ocenie sądu na przyjęcie tezy pozwanych – że pozwanym wypłacano jako premie wartości naliczone przez plik premiowy, a jeśli wystąpiły różnice w wypłacie, były niewielkie – kilkuzłotowe, lub wynikały z faktu wypłaty tych premii jako delegacji.

Zgodnie z art. 232 k.p.c. obowiązek wskazania dowodów obciąża przede wszystkim strony, a ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). Oznacza to, że ten, kto powołuje się na przysługujące mu prawo, występując z żądaniem, obowiązany jest udowodnić fakty i okoliczności faktyczne uzasadniające to żądanie. Natomiast strona, która odmawia spełnienia tego żądania tj. zaprzecza uprawnieniu żądającego, obowiązana jest udowodnić fakty wskazujące na to, że uprawnienie żądającemu nie przysługuje. Chodzi tu o fakty, które mają istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, wykazujące istnienie prawa, jak również fakty niweczące to prawo. Zgodnie z obowiązującą w postępowaniu cywilnym zasadą kontrydiktoryjności, Sąd nie ma obowiązku zarządzania dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, ani też Sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (por. wyrok Sądu

Najwyższego z 17 grudnia 1996 r., I CKU 45/96, OSNC 1997, nr 6-7, poz.76). Dopuszczenie dowodów z urzędu jest bowiem prawem, a nie obowiązkiem Sądu, z którego to prawa winien korzystać nader ostrożnie, tak by swym działaniem nie wspierać żadnej ze stron procesu.

Po drugie – nawet niewypłacanie premii w kwotach odpowiadających wyliczeniom z pliku premiowego nie może przesądzać o charakterze premii, a jedynie świadczyć o niewywiązywaniu się przez pracodawcę z jego obowiązków. Sąd dał przy tym wiarę pozwanym, że w sytuacji, gdy różnice wynosiły kilka – kilkanaście złotych – przy ogólnej wartości premii rzędu kilku tysięcy złotych – nie zwracali na to uwagi i nie wzywali pracodawcy do zapłaty.

Z przedstawionych przez pozwanego G. G. tabel (k. 132-135) nie można było natomiast dokonać dokładnego wyliczenia należnej według pliku premiowego prowizji. Tabele były bowiem niepełne i nieczytelne. Z tych względów Sąd uwzględnił wniosek pełnomocnika pozwanych o zobowiązanie pełnomocnika strony powodowej do przedłożenia plików premiowych, czego pełnomocnik pozwanych nie uczynił.

Sąd z tych względów dał wiarę pozwanym w całości, a zeznaniom świadków E. S. i S. O. jedynie w części. Odnośnie zeznań świadków E. S. i S. O. Sąd uznał je za polegające na prawdzie jedynie w części, w jakiej korelują z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, odmawiając im wiarygodności w zakresie, w jakim świadkowie podawali, że dodatkowy składnik wynagrodzenia, obok wynagrodzenia zasadniczego, była to prowizja, a nie premia.

Sąd przyjął, że pozwanym wypłacano jako premie wartości naliczone przez plik premiowy.

W związku z powyższym Sąd uznał, że premia przyznawana pracownikom miała charakter regulaminowy.

Po ustaleniu, że ten składnik wynagrodzenia miał charakter roszczeniowy – charakteryzujący premię regulaminową, brak jego wypłaty stanowił naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę.

Sąd w związku z tym przystąpił do badania, czy naruszenie to miało charakter ciężki.

Zgodnie z orzecznictwem użyte w art. 55 § 1[1] KP określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" należy interpretować jako bezprawne (bo sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i noszące znamiona "ciężkości" tak w sensie przedmiotowym (wobec zagrożeń, jakie stanowią one dla istotnych interesów pracownika) jak i podmiotowym (z uwagi na kwalifikowaną postać przypisywanej pracodawcy winy) (tak: wyrok SN z dnia 10.05.2012 r. w sprawie sygn. akt II PK 220/11).

W ocenie Sądu takie zaniżenie premii regulaminowej i niewprowadzenie zmian poprzez wypowiedzenie zmieniające stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy. Ponadto Sąd owej ciężkości naruszenia upatruje w fakcie obniżenia premii z datą wsteczną. Pracodawca zastosował bowiem nową metodę naliczenia premii, metodę wprowadzoną w czerwcu 2016 r. do produktów sprzedanych przez pozwanych w maju 2016 r. Takie działanie jest sprzeczne z podstawowymi zasadami prawa cywilnego, poczynając od podstawowej zasady pacta sunt servanta aż do zasady zakazu retroakcji, specyficznie rozumianego na gruncie prawa cywilnego.

Takie zachowanie pracodawcy w istotny sposób zaburza nadto zaufanie pracownika do pracodawcy oraz narusza stabilność warunków wynagrodzenia. Zwrócić uwagę należy, że to E. H. (1) w imieniu pracodawcy rekrutowała pozostałych pozwanych i informowała ich o zasadach wynagradzania, w tym – wobec pozwanych zatrudnionych po sierpniu 2012 r., kiedy wprowadzono plik premiowy – o przysługującej premii regulaminowej.

W związku z powyższym Sąd uznał za uzasadnioną wskazaną przyczynę rozwiązania umowy o pracę, polegającą na niewywiązywaniu się przez pracodawcę z warunków umowy tj. niewypłacenie w określonej wysokości ustalonej wcześniej i zaadnotowanej w systemie firmy premii regulaminowej oraz obniżenie premii z datą wsteczną, tj. za przepracowany miesiąc.

W ocenie Sądu – przy funkcjonującej u strony powodowej funkcji pliku premiowego brak jest podstaw do przyjęcia, że wypłacana pozwanym premia miała charakter wyłącznie uznaniowy, co Sąd wyżej szeroko argumentował. Natomiast nawet w przypadku uznania, że premia te miała charakter mieszany, tj. jej podstawą była prowizja wynikająca z pliku premiowego, zmodyfikowana następnie na skutek oceny jakości pracy pracownika (tj. odpowiednio obniżana na skutek negatywnej oceny jakościowej lub podnoszona w wyniku pozytywnej oceny lub innych faktorów), uznać należałoby, że zmiana wartości w pliku premiowym z datą wsteczną, jako mająca pośrednio wpływ na wysokość wypłacanej pracownikom premii i stanowiąca niejako punkt odniesienia dla pracodawcy, który ostatecznie decydował o wysokości premii – nadal stanowiłoby ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy.

W sprawie nie było bowiem sporne, że ów plik premiowy obowiązywał i że korzystał z niego S. O.. Także w razie przyjęcia alternatywnej wersji, tj. przyjęcia, że S. O. decydował o wysokości premii, jak zeznał tenże świadek, zapoznawał się on z wartościami z pliku premiowego w celu przyznania premii i wartości te miały wpływ na wysokość premii. Zmiana stawek w pliku premii z datą wsteczną także w tym przypadku stanowiłaby ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy. Nie tyle de facto zmiana, co sposób wprowadzenia tej zmiany – bez zastosowania wypowiedzenia zmieniającego i z mocą obowiązującą wstecz.

Zgodnie z orzecznictwem ustalenie prawdziwości już jednej z kilku wskazanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę przesądza o zgodności z prawem rozwiązania.

Sąd badał jednak i pozostałe przyczyny wskazane przez pozwanych.

Pozwani E. H. (1) i G. G. nie wykazali, aby pracodawca naruszył ich prawo do urlopu. Na tę okoliczność pozwani nie zaoferowali Sądowi żadnych dowodów, pomimo że ciężar dowodu wykazania tej okoliczności spoczywał na pozwanych.

Pozwani nie wykazali także, aby byli przez stronę powodową mobbingowani lub zastraszani. Jak sami przyznali w doku przesłuchania, okoliczność tę jako przyczynę wypowiedzenia wpisali niejako „na wyrost”.

Także pozwana E. H. (1) nie wykazała, że była przez swojego pracodawcę zastraszana, zgodnie z ustawową definicją groźby karalnej spenalizowanej w art. 190 k.k., który stanowi, że kto grozi innej osobie popełnieniem przestępstwa na jej szkodę lub szkodę osoby najbliższej, jeżeli groźba wzbudza w zagrożonym uzasadnioną obawę, że będzie spełniona.

Pozwana wykazała jedynie, że S. O. wysyłał niestosowne wiadomości smsm do jej męża oraz że przebywał pod jej domem, żądając z nią kontaktu.

Znamiona zastraszania nie wypełnia zachowanie pracodawcy polegające na wysyłaniu do pozwanej smsm z żądaniem zwrotu samochodu, czy wysyłanie smsów do jej męża, sugerujących rzekomą zdradę pozwanej. Za zastraszania sąd nie uznał także przebywanie prezesa zarządu strony powodowej pod domem pozwanej i informowanie jej o tym, że jeśli w ciągu pół godziny nie zwróci samochodu służbowego, wówczas zawiadomi policję. Zwrócić uwagę należy, że choć w dacie tych czynności pozwana była wciąż pracownikiem strony powodowej, a więc miała prawo do korzystania z samochodu służbowego, to S. owczarski nie groził pozwanej popełnieniem przestępstwa na jej szkodę.

Odnosnie zagrożenia interesów pracownika przywołać należy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2010 r. (I PK 83/10 LEX nr 737372), w którym Sąd Najwyższy uznał, że: (...)ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" w art. 55 § 1 (1) k.p. oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze”.

W ocenie Sądu zagrożenie interesów pracownika było oczywiste, już choćby z racji tego, że należna premia stanowiła połowę wynagrodzenia pozwanych.



Bez znaczenia jest przy tym, w jakich okolicznościach w niniejszej sprawie pozwani rozwiązali umowę o pracę. W tym zakresie zeznania stron i wszystkich świadków były zgodne. W ocenie pracowników, w tym również pozwanego, pracodawca nie wypłacił w całości premii za miesiąc maj 2016 r. w związku z czym wszyscy pracownicy w tym również pozwani skorzystali – wbrew woli pracodawcy – z urlopu na żądanie w dniach 10 i 13 czerwca 2016 r., co sparaliżowało pracę oddziałów bankowych strony powodowej. Pozwani nie podjęli żadnych rozmów z pracodawcą, nie podjęli również żadnych kroków, aby ustalić czy faktycznie ich roszczenia są zasadne, czy też w drodze polubownej, czy też przed sądem pracy. Nie wystosowali do powodowej spółki wezwania do zapłaty, a jedynie próbowali wymusić na pracodawcy wypłatę spornego składnika wygradzenia poprzez grupowy bunt w postaci nieświadczenia pracy. Nie ma to jednak znaczenia dla oceny żądania pozwu w niniejszej sprawie.

Bez znaczenia dla oceny przyczyn rozwiązania umowy o pracę jest także fakt złożenia przez pozwanych wniosków o urlopy na żądanie czy też okoliczność, że podobne pisma rozwiązujące umowę o pracę i wnioski o urlopy na żądanie złożyli wszyscy pracownicy placówek strony powodowej. Nie ma znaczenia również to, że mBank rozwiązała z (...) S.A. umowę o współpracę na skutek paraliżu placówek w dniu 10 i 13 czerwca 2016 r.

Okoliczności te rzucają światło na tło przedmiotowej sprawy i mogą wpływać na negatywną ocenę pozwanych jako pracowników, jednak są irrelevantne dla oceny przyczyn rozwiązania umowy. Nie mają znaczenia dla oceny żądania pozwu. Sąd badał bowiem w granicach przepisu art. 62 (1) 1 k.p., czy przyczyny rozwiązania umowy o pracę były uzasadnione. Przesłanką zasądzenia odszkodowania jest bowiem nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, a nie - jakakolwiek szkoda w mieniu pracodawcy.

W związku z powyższym, Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku i powództwa oddalił.

Orzeczenie o kosztach sądowych zawarte w punkcie II sentencji wyroku znajduje podstawę w treści art. 102 k.p.c. Strona powodowa, która przegrała proces w całości znajduje się obecnie w upadłości, co przemawia za nieobciążaniem jej kosztami sądowymi.

Na mocy przepisu art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W niniejszym postępowaniu, kosztami poniesionymi przez pozwanych były koszty wynagrodzenia reprezentującego ich w sprawie pełnomocnika, które wynosiły kwotę 360 zł. W punktach III, IV, V i VI wyroku Sąd zasądził od strony powodowej na rzecz każdego z pozwanych kwoty po 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.