

Sygn. akt IV Pa 74/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 lutego 2015r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Elżbieta Wojtczuk

Sędziowie : SO Jacek Witkowski

SO Katarzyna Antoniak (spr.)

Protokolant : st.sekr.sądowy Marzena Mazurek

po rozpoznaniu w dniu 24 lutego 2015 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa P. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w S.

o zaległe wynagrodzenie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 18 lipca 2014r. sygn. akt IV P 228/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że uchyla jego pkt I lit. c,

II. oddala apelację w pozostałym zakresie,

III. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w S. na rzecz powoda P. S. kwotę 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sygn. akt: IV Pa 74/14 **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z 18 lipca 2014r. Sąd Rejonowyw. S.zasądził od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rzecz powoda P. S. następujące kwoty:

- 22 320 złotych tytułem premii za rok obrotowy 2010/2011 z ustawowymi odsetkami od 31 stycznia 2012r. do dnia zapłaty,
- 14 092,11 złotych tytułem wyrównania premii za okres do 28 lutego 2013r. z ustawowymi odsetkami od 11 grudnia 2012r.
- 3 132,15 złotych tytułem skapitalizowanych odsetek,

a ponadto kwotę 1 800 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Nadto nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 540,54 złotych tytułem kosztów związanych ze sporządzeniem opinii przez biegłego księgowego. Wyrokowi w części zasądzonej należność Sąd Rejonowy nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 23 750 złotych.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie wniesionym w dniu 21 marca 2013r. przeciwko (...) Sp. z o. o. w S. powód P. S. domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanego kwoty 46 359,48 złotych, w tym 22 320,00 złotych z tytułu premii za rok obrotowy 2010/2011, z ustawowymi odsetkami od 31 stycznia 2012r. do dnia zapłaty oraz 24 039,48 złotych z tytułu premii wyrównawczej za okres do 28 lutego 2013r. z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty, a także zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że pracował u pozwanego od 25 czerwca 1996r., najpierw na stanowisku głównego handlowca, a od 1 listopada 2001r. do 10 grudnia 2012r. na stanowisku dyrektora handlowego. Na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 grudnia 2006r., zmieniającej pierwotną umowę, odmiennie uregulowano sposób jego wynagradzania. Odtąd miał otrzymywać pensję stałą w kwocie 210 tysięcy złotych rocznie oraz pensję zmienną w wysokości 90 tysięcy złotych rocznie dla 100% wykonania planu. Jego pensja miała być wypłacana w 12 równych miesięcznych częściach, a część zmienna wynagrodzenia w wysokości 70% wypłacana z góry, również w 12 równych płatnościach. Końcowe rozliczenie części zmiennej następowało po podsumowaniu sprawozdania rocznego spółki. Podstawą jego rozliczenia był rachunek zysków i strat. W dniu 20 listopada 2012r. strony zawarły porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę, zgodnie z którym do dnia rozwiązania stosunku pracy, tj. do 10 grudnia 2012r. powód miał wykorzystać urlop wypoczynkowy i w pozostałym zakresie zostać zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Ponadto miał mu zostać wypłacony ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie z tytułu skróconego okresu wypowiedzenia za okres od 11 grudnia 2012r. do 28 lutego 2013r., a także premie za rok obrotowy od 1 września 2011r. do 31 sierpnia 2012r. oraz za okres od 1 września 2012r. do 10 grudnia 2012r. Powód wskazał, że zgodnie z zasadami obowiązującymi w spółce roczna premia dla członków zarządu i dyrektora handlowego zależy od wykonania zysku brutto. Na całkowity dochód powoda składało się wynagrodzenie stałe i zmienne, przy czym dochód zmienny zależał od osiągniętego zysku i straty przed opodatkowaniem za dany rok obrotowy. Podstawę obliczeń stanowił zaś zaplanowany wynik – budżet. Część stała wynagrodzenia stanowiła 70% sumy, zaś zmienna 30% sumy. Premię wyrównawczą pracownicy otrzymują nie później niż 6 miesięcy po zakończeniu roku budżetowego. Wystarczającą przesłanką do wypłaty jest sporządzenie sprawozdania finansowego i zbadanie go przez audytora. Zdaniem powoda spółka nie wywiązała się z postanowienia porozumienia w sprawie rozwiązania stosunku pracy i wypłaciła tylko część należnych powodowi kwot, nie wypłacając premii wyrównawczej za okres do 28 lutego 2013r. w wysokości 24 039,48 złotych. Powód wskazał, że pozwana spółka zalega mu również z premią za rok obrotowy 2010/2011 w kwocie 22 320,00 złotych. Dlatego wysłał jej wezwanie do zapłaty tej premii we wskazanej wysokości oraz premii za rok 2011/2012 w wysokości 36 000 zł. Pozwana spółka uznała tylko tę drugą kwotę. W pozostałym zakresie podniosła, że powód w zawartym z nią porozumieniu zrzekł się swojego roszczenia. Powód podkreślił, że jego zdaniem bezspornym jest, iż pozwany zobowiązał się wypłacić powodowi wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, tj. do 28 lutego 2013r. Zaznaczył, że część tzw. zmienna stanowiła wynagrodzenie, więc brak wypłaty premii wyrównawczej w wysokości 24 039,48 złotych należy traktować jako wypłacenie przez pracodawcę wynagrodzenia w niepełnej wysokości. Podniósł, że zawierając z pozwanym porozumienie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy nie mógł się skutecznie zrzec przysługującego mu wynagrodzenia, gdyż byłoby to sprzeczne z art.84 kp, a wynikający z tego zapisu zakaz ma charakter bezwzględny.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu stanowiska podniosła, że w § 9 porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy, zawartym w dniu 20 listopada 2012r. strony szczegółowo ustaliły świadczenia, jakie zostaną powodowi wypłacone. Końcowa kalkulacja zmiennej części wynagrodzenia powoda mogła nastąpić dopiero po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego spółki przez zwyczajne zgromadzenie wspólników, które odbyło się

w dniu 26 lutego 2013r. Za rok obrachunkowy 2011/2012 powód nabył w ten sposób prawo do części zmiennej wynagrodzenia w wysokości 36 000 zł, którą otrzymał w dniu 2 kwietnia 2013r. Ponadto za okres od 1 września 2012r. do 10 grudnia 2012r. powodowi zostało wypłacone wynagrodzenie stałe w należnej wysokości oraz część zmienna wynagrodzenia w wysokości 100%, chociaż do czasu zatwierdzenia sprawozdania finansowego za rok obrachunkowy 2012/2013 przysługiwała mu część zmienna wynagrodzenia tylko w wysokości 70%. Końcowa kalkulacja – rozliczenie części zmiennej wynagrodzenia za okres od 1 września 2012r. do 10 grudnia 2012r. może zaś nastąpić dopiero po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego spółki za rok obrachunkowy od 1 września 2012r. do 31 sierpnia 2013r. przez zwyczajne zgromadzenie wspólników, które odbędzie się w lutym 2014r. Zdaniem pozwanego roszczenie powoda o wcześniejszą wypłatę kwoty wynikającej z końcowej kalkulacji – rozliczenia części zmiennej za niezakończony w dacie wniesienia pozwu rok obrachunkowy od 1 września 2012r. do 31 sierpnia 2013r., jest niezasadne. Tym bardziej nieuzasadnione jest roszczenie powoda o wcześniejszą wypłatę kwoty wynikającej z końcowej kalkulacji – rozliczenia części zmiennej za rok obrachunkowy od 1 września 2012r. do 31 sierpnia 2013r. w odniesieniu do wskazanego przez powoda w pozwie okresu od 1 września 2012r. do 28 lutego 2013r. Umowy o pracę zawarte z powodem zostały rozwiązane z dniem 10 grudnia 2012r., a nie z dniem 28 lutego 2013r. W odniesieniu do roszczenia o premię za rok obrotowy 2010/2011 pozwany podniósł, że w zawartym między stronami porozumieniu z 20 listopada 2012r. powód oświadczył, że porozumienie to wyczerpuje w całości jego roszczenia związane lub mogące mieć związek ze wskazanymi w porozumieniu umowami o pracę lub ich rozwiązaniem. Przez 12 miesięcy powód nie zgłaszał z tego tytułu żadnych uwag. Dlatego, zdaniem pozwanego, dochodzenie obecnie przez powoda tego rodzaju roszczeń jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Na rozprawie w dniu 27 maja 2013r. powód rozszerzył powództwo o zapłatę odsetek od premii należnej za rok 2011/2012 w wysokości 1 456 złotych (k. 59), a na rozprawie w dniu 4 lipca 2014r. wobec wypłaty przez pozwanego części należności, sprecyzował swoje roszczenie wnosząc o zasądzenie na jego rzecz kwoty 22 320 złotych z ustawowymi odsetkami od 31 stycznia 2012r. do dnia zapłaty, kwoty 14 092,11 złotych z ustawowymi odsetkami od 11 grudnia 2012r. do dnia zapłaty oraz kwoty w wysokości 3 125,15 złotych tytułem skapitalizowanych odsetek (k.218). Pozwany wnosił o oddalenie powództwa w całości.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód P. S. w dniu 25 czerwca 1996r. zawarł z (...) Sp. z o. o. w S. umowę o pracę, na podstawie której został zatrudniony przez pozwanego na stanowisku Głównego Handlowca, w pełnym wymiarze czasu pracy. Na tym stanowisku pracował do 31 października 2001r. Od 1 listopada 2001r. objął stanowisko Dyrektora Handlowego spółki. W dniu 1 grudnia 2006r. powód zawarł z pozwanym umowę zmieniającą jego pierwotną umowę o pracę. W myśl tej umowy wszelkie prawa przysługujące pracownikowi, do których umowa z 2006r. nie odnosiła się – pozostały w mocy, natomiast nowa umowa odmiennie uregulowała sposób wynagradzania powoda. Odtąd miał on otrzymywać pensję stałą w wysokości 210 000 złotych rocznie oraz pensję zmienną w wysokości 90 000 złotych rocznie. Pensja stała miała być wypłacana w 12 równych miesięcznych częściach, zaś część zmienna wynagrodzenia w wysokości 70% wypłacana z góry, także w 12 równych miesięcznych częściach. Końcowe rozliczenie części zmiennej wynagrodzenia następowało po podsumowaniu sprawozdania rocznego spółki. Podstawę tego rozliczenia stanowił rachunek zysków i strat. Rok obrotowy (...) Sp. z o. o. w S. obejmuje okres od 1 września do 31 sierpnia roku następnego. W dniu 20 listopada 2012r. powód zawarł z pozwanym porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę. W myśl §1. tego porozumienia łączący strony stosunek pracy ulegał rozwiązaniu z dniem 10 grudnia 2012r., w okresie od dnia zawarcia porozumienia do dnia rozwiązania stosunku pracy powód miał wykorzystać urlop wypoczynkowy, a w pozostałym zakresie miał być zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Ponadto w myśl § 9. rzeczono porozumienia, w terminie do 10 grudnia 2012r. powodowi miał zostać wypłacony ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie z tytułu skróconego okresu wypowiedzenia za okres od 11 grudnia 2012r. do 28 lutego 2013r., a także premie za rok obrachunkowy trwający od 1 września 2011r. do 31 sierpnia 2012r. oraz za okres od 1 września 2012r. do 10 grudnia 2012r. Realizując w/w porozumienie z 20 listopada 2012r. pozwany wypłacił powodowi w dniu 10 grudnia 2012r. łącznie kwotę 80 906,65 złotych netto, na którą złożyło się wynagrodzenie w części stałej za okres od 1 września 2012r. do 10 grudnia 2012r. oraz za okres od 11 grudnia 2012r. do 28 lutego 2013r. i wynagrodzenie w części zmiennej za analogiczne okresy. Pozwany za okres od 1 września 2011r. do 31 sierpnia 2012r. osiągnął 112,4% zaplanowanego zysku brutto, a za okres od 1 września 2012r. do 28 lutego 2013r. zysk przekroczył 120% planu. Zgodnie

z wewnętrznymi regulacjami pozwanego przekroczenie zaplanowanego zysku brutto o co najmniej 10% oznaczało dla powoda premię w wysokości do 130%, a przekroczenie planu o co najmniej 20% wiązało się z premią w wysokości do 140%. Za okres od 1 września 2010r. do 31 sierpnia 2011r., w związku z przekroczeniem poziomu planowanego zysku brutto, powodowi przysługiwała premia w wysokości 124,8%, której wysokość wyniosła 22 320 złotych brutto, a której pracodawca mu nie wypłacił. Ponadto w związku z przekroczeniem planowanego zysku brutto o ponad 20% za okres od 1 września 2012r. do 28 lutego 2013r., powodowi przysługiwała premia w wysokości 140% w kwocie 24 039,48 złotych brutto, z której pracodawca wypłacił mu kwotę 9 947,37 złotych, co oznacza, że do dopłaty pozostało 14 092,11 złotych brutto.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda za uzasadnione w całości. Wskazał, że na gruncie prawa pracy wynagrodzenie za pracę jest jednym z elementów nawiązania stosunku pracy w ramach umowy o pracę. Stanowi o tym art.22§1 kp, zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W niniejszej sprawie powód zgłosił dwa roszczenia ,tj. o zapłatę premii za rok obrotowy 2010/2011 w wysokości 22 320 złotych oraz o zapłatę premii wyrównawczej za okres od 11 grudnia 2012r. do 28 lutego 2013r. w wysokości 14 092,11 złotych. Wysokość i składniki wynagrodzenia powoda zostały określone w umowie o pracę. Składało się na nie wynagrodzenie w wysokości rocznej, jako pensja stała w kwocie 210 000 złotych oraz pensja zmienna w kwocie 90 000 złotych rocznie. Pensja stała była wypłacana w miesięcznych częściach po 17 500 złotych. Pensja zmienna została podzielona na dwie części, w wysokości 70% i 30%. Pierwsza z tych części była wypłacana powodowi w ciągu roku w miesięcznych ratach po 5 250 złotych. Końcowe rozliczenie pozostałej części zmiennej wynagrodzenia następowało po podsumowaniu sprawozdania finansowego pozwanego za rok obrotowy, który ustalono jako okres od 1 września do 31 sierpnia kolejnego roku. W przypadku obu roszczeń powoda zgłoszonych w sprawie, strony operują pojęciem premii. Ta zaś stanowi uzupełniający składnik wynagrodzenia za pracę. W praktyce funkcjonują dwa rodzaje premii: regulaminowa i uznaniowa. Należy jednak zaznaczyć, że decydujące znaczenie ma nie nazwa tego składnika wynagrodzenia, lecz jego faktyczny charakter prawny wynikający z treści umownych postanowień stron lub z przepisów płacowych obowiązujących u danego pracodawcy (tak SN w wyroku z 29 kwietnia 2005r., III PK 11/05, OSNP Nr 23/2005, poz. 374). Decydującym kryterium pozwalającym na rozróżnienie rodzaju premii, a właściwie na odróżnienie jej od nagrody jest to, czy odpowiednie akty prawne (układy zbiorowe, regulaminy lub umowy o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tzw. reduktory). Jeżeli tak jest, to mamy do czynienia z premią, której pracownik może skutecznie dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa. Wtedy premia ma roszczeniowy charakter i jest zwykle określana jako premia regulaminowa. Wobec ujęcia w regulaminie premiovania przesłanek premii oraz wysokości premii, w razie ich spełnienia, w świetle utrwalonego stanowiska doktryny prawa pracy oraz judykatury decyzja pracodawcy o przyznaniu premii ma charakter deklaratoryjnego stwierdzenia, że w związku ze spełnieniem przesłanek pracownik nabył prawo do premii (tak Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, Prawo pracy. Zarys wykładu, wyd. III, Warszawa 2010, s. 206 i n.). Powstanie prawa podmiotowego do premii regulaminowej oraz jej przyznanie nie są więc uzależnione od uznania podmiotu zatrudniającego. Z chwilą bowiem spełnienia przez pracownika pozytywnych przesłanek prawa do premii powstaje po jego stronie prawo podmiotowe do jej żądania. Jeżeli strony w umowie o pracę uzgodniły przesłanki nabycia prawa do konkretnego składnika wynagrodzenia, to spełnienie tych przesłanek uzasadnia roszczenie pracownika o jego wypłatę (tak SN w wyroku z 9 lipca 1998r., I PKN 235/98, OSNP Nr 15/1999, poz. 488). Zgodnie ze „Strukturą wynagrodzenia dla Zarządu (...)”, na całkowity dochód pracownika tego szczebla składa się wynagrodzenie stałe (podstawa) oraz zmienne. Dochód zmienny zależy od osiągniętego zysku i straty przed opodatkowaniem za dany rok obrotowy. Podstawę obliczeń stanowi zaplanowany wynik (budżet). W przypadku powoda i jego warunków wynagradzania część zmienna wynagrodzenia była w istocie premią o charakterze regulaminowym, gdyż jej uzyskanie było uzależnione od spełnienia się przesłanek o charakterze obiektywnym, a mianowicie jej ostateczna wysokość łączyła się ze stopniem realizacji zysku brutto zaplanowanego przez spółkę na dany rok obrotowy. Za rok obrotowy trwający od 1 września 2010r. do 31 sierpnia 2011r., jeśli chodzi o zmienną część wynagrodzenia, to pozwany wypłacił je powodowi w wysokości 100%, gdyż w miesięcznych częściach otrzymał

on kwotę 63 000 złotych (12 x 5 250 zł) i w dniu 24 kwietnia 2012r. powodowi wypłacono wyrównanie premii do wysokości 100% w kwocie 27 000 złotych. Łącznie powód otrzymał 90 000 złotych w części zmiennej wynagrodzenia. Zgodnie z regulacjami wewnętrznymi pozwanego przekroczenie planowanego zysku brutto na dany rok obrotowy o co najmniej 10% oznaczało jednak w przypadku powoda dodatkową premię w wysokości do 130%. Bezsprzeczne jest w sprawie, że za rok obrotowy 2010/2011 spółka osiągnęła 112,4% zaplanowanego zysku brutto, co wiązało się z dodatkową premią dla powoda w wysokości 124,8%. W przypadku P. S., mając na uwadze wypłaconą mu premię do wysokości 100%, daje to kwotę 22 320 złotych. Na taką kwotę wskazała biegła księgowa w sporządzonej opinii. Jej wyliczenia w tym zakresie są zgodne z wyliczeniami strony powodowej.

W przedstawionych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, że powodowi należy się wyrównanie premii w części zmiennej wynagrodzenia do wskazanej wyżej kwoty. Sąd nie podzielił argumentacji pozwanego jakoby zawierając porozumienie z 20 listopada 2012r. w sprawie rozwiązania umowy o pracę (§3 tego porozumienia) powód zrzekł się wszelkich roszczeń finansowych wobec pracodawcy, poza enumeratywnie wskazanymi w treści porozumienia i domaganie się od pozwanego tych należności jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Zgodnie z art.84 kp pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Zakres podmiotowy tego zakazu dotyczy wszystkich pracowników, nie wyłączając osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy, jeśli czynią to na podstawie stosunku pracy. Zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia jest uznawany w orzecznictwie Sądu Najwyższego za bezwzględny (wyrok SN z 3 lutego 2006r., II PK 161/05, OSP 2007/3-4/41). Zrzeczenie się wynagrodzenia nie może nastąpić w drodze jakiegokolwiek oświadczenia woli pracownika, w tym również w drodze ugody, nawet sądowej. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2006r. w sprawie II PK 317/05 (OSNP 2007/13-14/185) zakaz ten dotyczy wszelkich elementów wynagrodzenia. Niedopuszczalne jest też zobowiązanie się pracownika, że w przyszłości nie będzie dochodził od pracodawcy zapłaty wynagrodzenia – takie pactum de non petendo stanowiłoby obejście omawianego zakazu i byłoby również nieważne (art. 58 kc w związku z art. 300 kp). Sąd Najwyższy dopuścił możliwość oceny późniejszych roszczeń pracownika o wypłatę składnika wynagrodzenia objętego nieważnym zrzeczeniem przez przyznanie art.8 kp (wyrok z 16 października 2009r., w sprawie I PK 89/09, OSNP 2011/11-12/147). Oznacza to, że chociaż czynność prawna zmierzająca do zrzeczenia się wynagrodzenia jest bezwzględnie nieważna, późniejsze wystąpienie pracownika z żądaniem zapłaty takiego wynagrodzenia może zostać ocenione przez sąd jako nadużycie prawa, które nie zasługuje na uwzględnienie. Dokonując takiej oceny, należy brać pod uwagę okoliczności zrzeczenia się wynagrodzenia, a w szczególności postawę i intencje pracownika oraz uzyskane w zamian korzyści.

Odnosząc powyższe do sytuacji powoda Sąd Rejonowy wskazał, że w realiach rozpoznawanej sprawy nie zachodziły żadne okoliczności, które przemawiałyby za nieuwzględnieniem roszczenia powoda o zapłatę należnej mu premii wyrównawczej za rok obrotowy 2010/2011. Pozwany podniósł, że powód zrzekając się w porozumieniu z 20 listopada 2012r. premii za rok obrotowy 2010/2011 w kwocie 22 320 złotych, odniósł inne, zdaniem pozwanego liczne i doniosłe korzyści. Tymi gestami pozwanego względem powoda miało być to, że do dnia rozwiązania stosunku pracy, a więc do 10 grudnia 2012r. otrzymał on wynagrodzenie w części zmiennej w pełnej wysokości, jeszcze przed jego wymagalnością. W ocenie Sądu Rejonowego samo szybsze otrzymanie części i tak należnego za pewien czas wynagrodzenia, nigdy nie będzie korzystniejsze od otrzymania tego wynagrodzenia w pełnej wysokości, w przypadku powoda wraz z premią w wysokości 124,8% wynagrodzenia, co dało wspomnianą wyżej kwotę ponad 22 tysięcy złotych. Dla żadnego pracownika nie jest korzystne ani nawet logiczne rezygnowanie z przysługującego wynagrodzenia w tak znacznej wysokości.

Inną korzyścią podnoszoną przez pozwanego, dla której jego zdaniem korzystne było zrzeczenie się przez powoda premii w wysokości 22 320 złotych miała być możliwość nabycia przez powoda dotychczas używanego służbowego telefonu komórkowego po symbolicznej cenie czy służbowego samochodu. Sąd Rejonowy zauważył, że w przypadku aparatu telefonicznego jego wartość, nawet gdyby był to fabrycznie nowy, nowoczesny aparat z górnej półki tego rodzaju asortymentu, jego wartość jest nieporównywalnie niższa niż wysokość zaległego wynagrodzenia. Poza tym w przypadku powoda był to aparat już przez pewien czas przez niego użytkowany, którego wartość wskutek tego stopniowo amortyzowała się. W przypadku służbowego auta Sąd pierwszej instancji zauważył, iż było ono jedynie

przedmiotem leasingu i pozwana spółka była tylko podmiotem korzystającym, a nie właścicielem samochodu. Nie od pozwanego, ale od firmy, która auto to oddała w leasing pozwanemu, powód nabywałby ten samochód, przy czym i tak powód musiałby za ten samochód zapłacić cenę, na którą pozwany, nie będąc właścicielem, nie miał wpływu. Niezależnie od tego pozwany nie przedstawił żadnych dowodów na to, że do takiej transakcji doszło i na jakich warunkach. Dlatego nie ma podstaw do rozważania ich w kategoriach mniej czy bardziej korzystnej finansowo dla powoda transakcji. Sam pozwany przyznał, że zatrzymanie tego rodzaju składników majątkowych nie było dla niego korzystne z ekonomicznego punktu widzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego za korzyść dla powoda z rozwiązania stosunku pracy z pozwanym i zrzeczenia się roszczeń finansowych wobec pozwanego nie mogło być uznane rzekome uniknięcie w ten sposób przez powoda konsekwencji natury moralnej i majątkowej, które poniósłby, gdyby pozwany rozwiązał z nim niezwłocznie umowę o pracę z jego winy. Pozwany nie zasygnalizował nawet o jakie przyczyny obciążające powoda mogłoby chodzić, a rodzaj przyczyny pracodawca musiałby jeszcze udowodnić.

W przekonaniu Sądu Rejonowego zawarcie przez strony ugody, jaką było porozumienie z 20 listopada 2012r. przyniosło wymierne korzyści głównie pozwanemu, gdyż zwolniło go z obowiązku dokonania wypowiedzenia powodowi umowy o pracę lub rozwiązania z nim tej umowy bez wypowiedzenia i wykluczyło ryzyko potencjalnej kontroli sądowej prawidłowości takiej decyzji, w razie zakwestionowania jej przez pracownika, a także zapłaty odprawy w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. W tych okolicznościach pozwany nie może podnosić, że domaganie się przez powoda zapłaty zaległego wynagrodzenia jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, skoro zasadniczą korzyść z takiego rozwiązania odniósł pracodawca. Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę na okoliczności rozwiązania przez strony stosunku pracy. Pozwany podjął rozmowy w tym temacie w dniu 20 listopada 2012r. Tego samego dnia sporządzono treść porozumienia i jednocześnie miał to być ostatni dzień powoda w pracy. Tylko ze względu na kwestię związaną z rozliczeniem się przez powoda z samochodu służbowego rozwiązanie stosunku pracy przesunięto do 10 grudnia 2012r. Wszystko działo się zatem bardzo szybko, a powód nie miał wiele czasu do namysłu i przeanalizowania swojej sytuacji w sposób pełny. W czasie, gdy ustalano treść porozumienia nie korzystał z pomocy prawnika, za to właśnie prawnik ze strony pracodawcy przygotowywał treść porozumienia. Dodając do tego stosunkowo skomplikowany sposób obliczania wysokości jego wynagrodzenia za pracę nasuwa się wniosek, że powód w chwili zawarcia porozumienia mógł nie mieć pełnego rozeznania w przysługujących mu kwotach i tego jak daleko sięgać będzie jego rezygnacja w tym zakresie. Reasumując Sąd Rejonowy stwierdził, że powód nabył prawo do premii uzupełniającej za rok obrotowy od 1 września 2010r. do 31 sierpnia 2011r. w wysokości 22 320 złotych i prawa tego nigdy skutecznie się nie zrzekł. Nie wypłacając mu tego świadczenia pozwany popadł w zwłokę co uzasadnia prawo do odsetek ustawowych od daty nawet wcześniejszej niż wnioskowana przez powoda data 31 stycznia 2012r.

Sąd Rejonowy za uzasadnione uznał również roszczenie powoda o wyrównanie premii za okres od 11 grudnia 2012r. do 28 lutego 2013r. Wskazał, że w §9. porozumienia z 20 listopada 2012r. strony ustaliły, iż w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z dniem 10 grudnia 2012r. powód otrzyma m.in. wynagrodzenie z tytułu skróconego okresu wypowiedzenia za okres od 11 grudnia 2012r. do 28 lutego 2013r., a także premie za rok obrachunkowy od 1 września 2011r. do 31 sierpnia 2012r. oraz za okres od 1 września 2012r. do 10 grudnia 2012r. W ocenie Sądu Rejonowego w sprawie nie można jednak mówić o skróceniu okresu wypowiedzenia, gdyż do żadnego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nigdy nie doszło. Stosunek pracy został rozwiązany w drodze porozumienia stron. To same strony stworzyły swoistego rodzaju fikcję prawną polegającą na tym, że powodowi przysługuje wynagrodzenie za okres od 11 grudnia 2012r. do 28 lutego 2013r., tak jakby w rzeczywistości w tym czasie pracował i ujęły to stosownie w porozumieniu z 20 listopada 2012r. Z mocy ustaleń zainteresowanych stron powodowi przysługuje więc, tak jak to dosłownie ustaliły, nie odszkodowanie, jak podnosił pozwany, ale wynagrodzenie za okres do 28 lutego 2013r., a zatem również stosownie, zgodnie z wewnętrznymi regulacjami, wyrównanie zmiennej części wynagrodzenia. Gdyby wolą stron było przyznanie powodowi odszkodowania w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, niewątpliwie tak to by ujęły w treści porozumienia, zwłaszcza, że treść porozumienia ze strony pracodawcy przygotowywał prawnik. Skoro zaś strony ustaliły, że powód, nawet nie świadcząc pracy po 10 grudnia 2012r., ma prawo do wynagrodzenia

tak jakby pracował, to wynagrodzenie to podlega ochronie, o której mowa w art.84 kp. Powód nie mógł więc się skutecznie go zrzec i wszystkie uwagi w tym zakresie odnoszące się wyżej do pierwszego roszczenia powoda, pozostają aktualne i w tym przypadku. Skoro strony ustaliły, że powodowi przysługuje wynagrodzenie za okres od 11 grudnia 2012r. do 28 lutego 2013r., to przysługuje mu również wyrównanie części zmiennej wynagrodzenia za ten okres. Pozwany nie kwestionował przy tym, że zysk brutto za ten okres został wykonany na poziomie przekraczającym 120% planu, co oznacza w przypadku powoda premię w wysokości 140%. Pozwany nie kwestionował również, że gdyby powód faktycznie pracował do tej daty, miałby prawo do premii w tej wysokości, odpowiadającej kwocie wyliczonej przez biegłą księgową na kwotę 24 039,48 złotych. Uwzględniając fakt, że na ten poczet powód otrzymał kwotę 9 947,37 złotych, do dopłaty pozostaje kwota 14 092,11 złotych. Nie wypłacając jej powodowi pozwany popadł w zwłokę, co oznacza prawo do odsetek ustawowych od dnia następującego po dacie rozwiązania stosunku pracy. Wystarczającą przesłanką do wypłaty premii wyrównawczej było sporządzenie sprawozdania finansowego i zbadanie go przez audytora. Twierdzenie pozwanego, że końcowa kalkulacja – rozliczenie zmiennej części wynagrodzenia powoda było możliwe dopiero po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego spółki za rok obrotowy 2012/2013 przez zwyczajne zgromadzenie wspólników, nie znajduje potwierdzenia w żadnych dowodach. Strona pozwana nie przedstawiła żadnych dokumentów, z których by wynikało, że w przeszłości premie roczne wypłacano dopiero po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego przez walne zgromadzenie wspólników. Nie ma więc podstaw do przyjęcia, że taka ukształtowała się praktyka, gdyż zeznania świadków w tym zakresie są gołosłowne. W umowie o pracę, czyli jedynym dokumencie, który regulował składniki wynagrodzenia przysługujące powodowi i sposób jego wypłaty, jest mowa o podsumowaniu sprawozdania rocznego, czyli o czymś zupełnie innym, mniej sformalizowanym i nie tak oficjalnym jak zatwierdzenie sprawozdania finansowego spółki przez zwyczajne zgromadzenie wspólników. Ponadto brak takiego zatwierdzenia nie przeszkodził pozwanemu we wcześniejszym wypłaceniu powodowi premii za rok obrotowy 2012/2013. Wystarczyła w tym zakresie ustna zgodna przedstawiciela właścicieli spółki.

W związku z opóźnieniem pozwanego w wypłacie powodowi premii za rok obrotowy 2011/2012 oraz części premii za rok 2012/2013 powód nabył również prawo do odsetek ustawowych, których skapitalizowana wysokość nie była przez pozwanego kwestionowana.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy rozstrzygnął w oparciu o art.98§1 i 3 kpc oraz §12 ust.1 pkt 2 i §6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 r., nr 163, poz. 1348), a o rygorze natychmiastowej wykonalności orzekł na podstawie art.477²§1 kpc. Ponadto zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu obciążył pozwanego kosztami sporządzenia opinii przez biegłego księgowego.

Od powyższego wyroku apelację złożył pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia ,tj.:

- art.233§1 kpc oraz art.328§1 kpc poprzez dokonanie dowolnej i niewystarczającej oceny materiału dowodowego polegającej na przyjęciu, że powód dochodził wynagrodzenia za pracę, podczas gdy w rzeczywistości dochodził odszkodowania, a tym samym nieskuteczna prawnie była umowna rezygnacja powoda z dochodzenia roszczeń, a także całkowicie wadliwe dokonanie oceny materiału dowodowego w zakresie nieosiągnięcia przez powoda korzyści polegającej na braku korzyści pozwanego z rezygnacji u leasingodawcy z opcji wykupu pojazdu, z którego korzystał powód (powód wykupił pojazd za bardzo korzystną cenę, czego nie kwestionował),

- art.3 kpc oraz art.162 kpc w zw. z art.133§3 kpc, art.212§2 kpc poprzez naruszenie zasady kontradiktoryjności w procesie w zakresie wyřeczania strony powodowej z jej obowiązków procesowych co do wykazania, że powód żądał wynagrodzenia, podczas gdy powód żądał odszkodowania, co znalazło wyraz w uzasadnieniu wyroku,

2. pominięcie przez Sąd Rejonowy istotnych okoliczności i dowodów, w tym zeznań świadków dotyczących okoliczności zawarcia ugody i wiedzy powoda co do tego, że zawiera ugodę korzystną dla siebie, a nieskuteczną

dla pracodawcy wprowadzając pracodawcę w błąd, który w ramach tej ugody dokonał rozporządzeń niekorzystnych dla siebie, a także pominięcie tego, że powód pełnił funkcję członka zarządu pozwanego, wobec którego powinny mieć zastosowanie podwyższone kryteria staranności pracowniczej, wreszcie pominięcie analizy i ustalenia momentu ustania stosunku pracy, od którego to okresu powód mógł otrzymać co najwyżej odszkodowanie względnie swoistą rekompensatę, a nie wynagrodzenie,

3. naruszenie prawa materialnego ,tj.

- art.8 kp poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że powód nie naruszył zasad współżycia społecznego i nie doprowadził do nadużycia swoich praw,

- art.84 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że roszczenie powoda dotyczy wynagrodzenia za pracę a nie odszkodowania, w związku z czym powód nie mógł zrezygnować z roszczenia na rzecz pozwanego.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę pkt I ppkt a-c wyroku i uwzględnienie stanowiska pozwanego oraz zmianę pkt II i III wyroku poprzez zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, w tym również za drugą instancję, nadto o uchylenie pkt IV zaskarżonego wyroku dotyczącego rygoru natychmiastowej wykonalności, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Siedlcach.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego co do zasady nie zasługiwała na uwzględnienie. Dokonana przez Sąd Okręgowy zmiana wyroku Sądu Rejonowego polegająca na wyeliminowaniu z tego wyroku pkt I lit. c poprzez jego uchylenie wynikała z tego, że Sąd pierwszej instancji zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3 132,15 złotych tytułem skapitalizowanych odsetek za opóźnienie w wypłacie należności nie zauważając jednak tego, że w okolicznościach sprawy nie można uznać, aby roszczenie to zostało w ogóle zgłoszone. Analiza akt sprawy – pozwu i pism procesowych składanych przez stronę powodową wskazuje na to, że strona ta nie zgłosiła skutecznie roszczenia o zasądzenie w/w kwoty tytułem skapitalizowanych odsetek. Jak odnotował w uzasadnieniu swojego uzasadnienia Sąd Rejonowy roszczenie o zapłatę tych odsetek zostało zgłoszone na rozprawach w dniu 27 maja 2013r. i 4 lipca 2014r. Nastąpiło to na mocy oświadczeń pełnomocnika powoda złożonych do protokołu rozprawy (k.59 i 218). Tymczasem zgodnie z art.193§2.1 kpc z wyjątkiem spraw o roszczenia alimentacyjne zmiana powództwa, a zatem również jego rozszerzenie, może być dokonana jedynie w piśmie procesowym. Wprawdzie przepis art.466 kpc - z działu poświęconego postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych przewiduje, że pracownik może zgłosić w sądzie właściwym ustnie do protokołu powództwo oraz treść środków odwoławczych i innych pism procesowych (przez analogię można to odnieść również do modyfikacji roszczenia), ale dotyczy to tylko pracownika działającego bez adwokata lub radcy prawnego. Tymczasem powód w toku niniejszego procesu był reprezentowany przez pełnomocnika w osobie adwokata. Z tego względu uznać należało, że Sąd pierwszej instancji rozpoznał żądanie powoda, które nie zostało w istocie zgłoszone. Powodowało to konieczność uchylenia rozstrzygnięcia zawartego w pkt I lit. c zaskarżonego wyroku.

Bezasadne okazały się natomiast zarzuty apelacyjne zgłoszone przez pozwanego pod adresem rozstrzygnięć Sądu Rejonowego zawartych w pkt I lit. a i b zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy nie dopuścił się przypisanych mu przez apelującego naruszeń prawa procesowego i materialnego i po analizie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego doszedł do słusznego wniosku, że pozwany powinien zapłacić pozwanemu kwotę 22 330 złotych tytułem wyrównania premii za rok obrotowy 2010/2011. Nieuprawnione są twierdzenia pozwanego jakoby zawierając porozumienie z 20 listopada 2012r. o rozwiązaniu umowy o pracę powód zrzekł się tej części wynagrodzenia. Sąd Okręgowy podziela obszerną argumentację przedstawioną przez Sąd Rejonowy w odniesieniu do uregulowanego w art.84 kp zakazu zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia. Z rozważań tych wynika bezspornie, że pracownik nie może zrzec się należnego mu wynagrodzenia. Dlatego fakt umieszczenia w w/w porozumieniu §3 ust.1 i zapisanie w nim, że porozumienie wyczerpuje w całości wzajemne roszczenia stron z jakiegokolwiek tytułu nie mogło odnieść skutku, jaki wywodzi z niego pozwany. Nieuprawnione jest przy tym twierdzenie pozwanego, że

dochodzenie przez powoda zaległej części premii za rok obrotowy 2010/2011 jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Nie sposób również uznać, aby zawierając przedmiotowe porozumienie powód wprowadził pozwanego w błąd. Jak wynika z ustaleń Sądu treść przedmiotowego ustalenia była przedmiotem negocjacji między stronami, przy czym ze strony pracodawcy jej warunki były konsultowane m.in. przez prawnika pozwanego oraz księgową i zarazem prokurenta spółki, przy czym finansowe warunki rozwiązania umowy określone zostały w §9 w/w porozumienia. Z zeznań świadków – w osobach w/w pracowników pozwanego oraz z zeznań powoda wynika, że kwestia zaległej części premii za rok obrotowy 2010/2011 nie były przedmiotem ustaleń między stronami, a zatem nie sposób mówić o zamierzonym działaniu powoda, który w celu uzyskania świadczeń określonych w §9 porozumienia zrzekł się innych należności, by następnie dochodzić tego świadczenia pod pozorem naruszenia przepisu art.84 kp.

Słuszne okazało się również stanowisko Sądu Rejonowego co do zasadności żądania przez powoda zasądzenia na jego rzecz kwoty 14 092,11 złotych tytułem wyrównania premii za okres do 28 lutego 2013r. Wprawdzie wobec tego, że z dniem 10 grudnia 2012r. doszło do rozwiązania stosunku pracy między stronami, powyższa kwota nie stanowi stricte premii, a kwotę odpowiadającą kwocie premii za wskazany okres, to decyzja Sądu Rejonowego o uwzględnieniu tego roszczenia była słuszna. Wypłatę tej kwoty strony przewidziały bowiem w §9 porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy i obecne twierdzenia pozwanego, że wobec rozwiązania umowy o pracę z dniem 10 grudnia 2012r. powód nie może żądać tego roszczenia są bezpodstawne. Jak wskazano, po dniu 10 grudnia 2012r. powód nie był już pracownikiem pozwanego i jako taki nie ma roszczenia o wypłatę wynagrodzenia. Ma jednak roszczenie o wypłatę należności przewidzianych w §9 porozumienia. Wskazanie w tym uregulowaniu, że powodowi przysługuje wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia jest w sferze słownej niefortunne, ale nie ulega wątpliwości, że istotny jest zamiar jaki przysługiwał stronom tego porozumienia, a wynika z niego jednoznacznie, że wolą stron było, aby powód otrzymał kwotę odpowiadającą wysokością kwocie wynagrodzenia, jakie otrzymałby, gdyby do rozwiązania stosunku pracy doszło nie w drodze porozumienia z dniem 10 grudnia 2012r., ale w drodze trzymiesięcznego wypowiedzenia, którego termin upływałby z dniem 28 lutego 2013r. Wskazać należy, że w §9 porozumienia strony przewidziały wypłatę na rzecz powoda wynagrodzenia za okres od 11 grudnia 2012r. do 28 lutego 2013r. i w oddzielnym punkcie premii za okres od 1 września 2012r. do 10 grudnia 2012r. W przekonaniu Sądu z faktu rozgraniczenia tych należności nie można wnioskować, że powodowi nie przysługuje roszczenie o wypłatę kwoty odpowiadającej pełnej kwocie premii za okres do 28 lutego 2013r., a w istocie tej części pensji, którą w umowie o pracę określono jako „pensję zmienną” skoro tzw. pensja zmienna była składnikiem wynagrodzenia powoda, a sam pozwany realizując przedmiotowe wynagrodzenie wypłacił powodowi nie tylko kwotę odpowiadającą pensji stałej za okres od 11 grudnia 2012r. do 28 lutego 2013r., ale i kwotę równą premii (pensji zmiennej) za ten sam okres, tyle że bez wyrównania z tytułu uzyskania zysku brutto na poziomie przekraczającym 120% planu ,tj. w wysokości 140% (vide: rozliczenie kwoty wypłaconej powodowi w dniu 10 grudnia 2012r. w wykonaniu porozumienia z 20 listopada 2012r. k.127). Wypłata tej kwoty wskazuje jednoznacznie, że wypłata kwoty odpowiadającej wysokością kwocie pensji zmiennej za okres od 11 grudnia 2012r. do 28 lutego 2013r. była objęta porozumieniem stron i jako taka powinna być wypłacona powodowi w całości. Na ustalenia te nie wpływają podnoszone przez pozwanego kwestie związane z wykupem przez powoda samochodu służbowego.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art.385 kpc orzekł jak w pkt II wyroku. Ponadto zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art.98§1 i 3 kpc w zw. z §13 ust.1 pkt 1 i §6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013r., poz.461) Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 900 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.