

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2013 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Golba-Kilian

Protokolant: st. sekr. sądowy Alina Meier

po rozpoznaniu w dniu 29 listopada 2013 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa J. G.

przeciwko Przedsiębiorstwu Usług (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

o wynagrodzenie

1. **oddala powództwo;**

2. **zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 maja 2003 r. J. G. wniósł o zasądzenie od pozwanego Przedsiębiorstwa Usług (...) sp. z o.o. z S. kwoty 86.400 zł tytułem niewypłaconej premii za okres od dnia 5 maja 2000 r. do dnia wniesienia pozwu oraz kwoty przyszłych premii wraz z ustawowymi odsetkami od terminów wymagalności poszczególnych premii oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda poniesionych kosztów postępowania.

W uzasadnieniu powód wskazał, że w dniu 1 października 1997 r. został zatrudniony w Przedsiębiorstwie Usług (...) sp. z o.o. z S. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy i powierzono mu obowiązki członka zarządu – dyrektora spółki z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku z ostatniego miesiąca poprzedniego kwartału. U pozwanego obowiązuje regulamin wynagradzania, z którym w rozdziale V wskazano, że w ramach środków na wynagrodzenia funkcjonuje premia uznaniowa, którą Zarządowi przyznaje Zgromadzenia Wspólników na wniosek Rady Nadzorczej. Premia jest wypłacana w okresach miesięcznych na podstawie płacy zasadniczej. W przypadku powoda nie zaistniała też żadna z wymienionych w regulaminie przesłanek uniemożliwiających wypłacenie premii. Tym samym, pozwany w okresie od maja 2000 r. do dnia wniesienia pozwu powinien wypłacić powodowi premię w wysokości 86.400,00 zł.

W odpowiedzi na pozew z dnia 10 czerwca 2003 r. pozwany Przedsiębiorstwo Usług (...) sp. z o.o. z S. wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że do powoda, jako byłego członka zarządu spółki – dyrektora, Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy nie ma zastosowania. Podał także, że zgodnie z art. 241²⁶ § 2 k.p. układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Ponadto wskazał, że z umowy o pracę z dnia 1 października 1977 r. nie wynika, aby powodowi jako pracownikowi przysługiwała premia. W okresie za jaki powód domaga się wypłaty premii nie została podjęta w tym przedmiocie żadna uchwała przez Zgromadzenie Wspólników Spółki. Zatem „premia” jakiej żąda powód jest w rzeczywistości nagrodą uzależnioną

od oceny pracy pracownika przez pracodawcę i jako taka nie podlega kontroli organów orzekających w sprawach pracowniczych. Nadto, u pozwanego funkcjonowała tylko premia uznaniowa, uzależniona od oceny pracodawcy.

Pozwany wskazał, że powód nie przepracował u niego całego okresu, za który domaga się „premier”. Powód od 6 marca 2000 r. był zawieszony przez Radę Nadzorczą Spółki w czynnościach, a następnie 23 marca 2000 r. został odwołany z członka Zarządu przez Zgromadzenie Wspólników z powodu zarzutów przedstawionych przez inspektorów Urzędu Miejskiego w S. w wyniku przeprowadzonej kontroli w dniach od 15 września 1999 r. – 25 października 1999 r. Od 20 marca 2000 r. do 15 września 2000 r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Po powrocie do pracy w dniu 18 września 2000 r. pozwany zaproponował powodowi nowe warunki pracy i płacy, których powód nie przyjął i w związku z tym umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2000 r. Od powyższego, powód odwołał się do Sądu. Wyrokiem Sądu Rejonowego w Starogardzie Gdańskim IV Wydział Pracy z dnia 11 września 2001 r. sygn. IV P 648/03 powód został przywrócony do pracy na warunkach jak w umowie o pracę z dnia 1 października 1977 r. i pracował od dnia 19 listopada 2001 r. do 28 marca 2002 r.

Z dniem 28 marca 2002 r. umowa o pracę z powodem uległa rozwiązaniu na mocy art.52 § 1 pkt 1 k.p. Okolicznością uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia, były zarzuty przedstawione przez Prokuraturę Rejonową w S. o popełnieniu przez powoda przestępstw z art.585 §1 k.s.h. i art.287 § 1 k.k. (m.in. wypłacenie przez powoda sobie nienależnych premii kwartalnych). W przedmiotowej sprawie toczy się postępowanie karne, pod sygn. akt: II K 372/02.

Porwany nadmienił, że cytowany wyrok Sądu Rejonowego w Starogardzie Gdańskim, IV Wydział Pracy z dnia 11 września 2001 r. sygn. akt: IV P648/03 został uchylony przez Sąd Najwyższy w dniu 10 stycznia 2003 r., sygn. akt: I PK 107/02 (na skutek wniesionej przez pozwanego kasacji) i przekazany Okręgowemu Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni do ponownego rozpatrzenia. Sąd Okręgowy Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni, w dniu 20 maja 2003 r. postępowanie sądowe zawiesił do czasu ukończenia sprawy karnej. Tym samym, w ocenie pozwanego żądanie powoda zarówno odnośnie zasądzenia kwoty 8.400 zł jest bezpodstawne.

W piśmie procesowym z dnia 18 czerwca 2003 r. powód ograniczył powództwo do okresu od dnia 16 września 2000 r. do 28 grudnia 2000 r. oraz od 3 czerwca 2001 r. do 29 marca 2002 r. Wniósł także o zasądzenie odsetek ustawowych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że po dacie odwołania go z funkcji członka zarządu pozostał Dyrektorem, toteż zastosowanie do jego osoby ma § 17 pkt 3 ust. 2 Zakładowego Systemu Wynagradzania.

W piśmie procesowym z dnia 3 lipca 2003 r. pozwany podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie, a nadto wskazał, że powód nie może domagać się premii za okres od 3 czerwca 2001 r., skoro został przywrócony do pracy w dniu 14 listopada 2001 r., gdyż w okresie od 3 czerwca 2001 r. do 13 listopada 2001 r. pracy nie świadczył.

W piśmie procesowym z dnia 29 września 2003 r. powód sprecyzował, że domaga się zasądzenia od pozwanego następujących kwot:

- za okres od 18 września 2000 r. do 30 września 2000 r. kwoty 1.018,07 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty,
- za październik 2000 r. kwoty 2.503,46" zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty,
- za listopad 2000 r. kwoty 2.086,22 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty,
- za okres od 01 grudnia 2000 r. do 28 grudnia 2000 r. kwoty 2.086,22 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty oraz
- za okres od 3 czerwca 2001 r. do 30 czerwca 2001 r. kwoty 1.257,38 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty,

- za okres od 1 lipca 2001 r. do 31 lipca 2001 r. kwoty 861,28 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty,
- za okres od 1 sierpnia 2001 r. do 31 sierpnia 2001 r. kwoty 1.291,92 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty,
- za okres od 1 września 2001 r. do 30 września 2001 r. kwoty 1.291,92 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty,
- za okres od 1 października 2001 r. do 31 października 2001 r. kwoty 1.321,28 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty,
- za okres 01 listopada 2001 r. do 30 listopada 2001 r. kwoty 1.329,85 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty,
- za grudzień 2001 r. kwoty 886,57 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty,
- za styczeń 2002 r. kwoty 936,80 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty,
- za luty 2002 r. kwoty 936,80 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty oraz
- za okres od 1 marca 2002 r. do 29 marca 2002 r. kwoty 1.873,37 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty.

Łącznie powód zażądał kwoty 19.681,37 zł brutto z należnymi odsetkami, które to roszczenie potwierdził na rozprawie dnia 9 marca 2010 r. co do kwoty 19.681 zł.

W piśmie procesowym z dnia 10 października 2003 r., podtrzymując swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie, pozwany zakwestionował wysokość żądanego pozwem roszczenia. Przede wszystkim wskazał, że powód domagał się zapłaty premii za miesiące, w których nie świadczył pracy tj. od dnia 3 czerwca 2001 r. do 13 listopada 2001 r. Ponadto podał, że w okresie od 1998 r. do 2002 r. w związku z pełnieniem funkcji publicznych, powód korzystał z licznych zwolnień od pracy, za które nie przysługiwało mu prawo do wynagrodzenia. Co więcej, wskazywane przez powoda wynagrodzenie miesięczne stanowiące podstawę naliczenia przez powoda roszczenia nie było płacą zasadniczą ustaloną zgodnie z § 3 i § 16 Zakładowego Układu Zbiorowego pracy, ale miesięcznym wynagrodzeniem ustalonym przez Zgromadzenie Wspólników tj. wielokrotnością (400%) przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku z ostatniego miesiąca poprzedniego kwartału, które to wynagrodzenie w swojej konstrukcji zawiera, oprócz płacy zasadniczej, również inne składniki wynagrodzenia, w tym także premię. A zatem, nie można łączyć tzw. „premię uznaniową”, która naliczana jest dla wszystkich pracowników przedsiębiorstwa (z wyłączeniem członka Zarządu - dyrektora) od płacy zasadniczej, z otrzymywanym przez powoda miesięcznym wynagrodzeniem ustalonym według zupełnie innych zasad przez Zgromadzenie Wspólników Spółki.

Postanowieniem z dnia 29 listopada 2013 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. G. był zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie Usług (...) Spółka z o.o. z siedzibą w S. (uprzednio w Przedsiębiorstwie (...) w S.) od dnia października 1987 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 29 września 1997 r. powód zawarł z pozwanym umowę o pracę od 1 października 1997 r. na czas nieokreślony, na podstawie której powierzono mu obowiązki „członka zarządu – dyrektora spółki” z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku z ostatniego miesiąca poprzedniego kwartału. Jednocześnie strony ustaliły, że w zakresie nieuregulowanym umową należy stosować

postanowienia zawarte w umowie spółki - akt notarialny z dnia 28 maja 1992 r. oraz Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy i kodeks pracy.

(bezsporne: akta osobowe - umowa o pracę z dnia 30.09.1987 r. umowa o pracę z dnia 29.09.1997 r., akta sprawy - umowa o pracę z dnia 29.09.1997 r. k. 5 i 53, świadectwo prac k. 67)

Poza zatrudnieniem w pozwanej spółce powód sprawował mandat radnego powiatu.

(bezsporne)

Na mocy uchwały Rady Nadzorczej pozwanej powód został z dniem 6 marca 2000 r. zawieszony w wykonywaniu czynności na okres 1 miesiąca. Z dniem 23 marca 2000 r. Zgromadzenie Wspólników odwołało powoda z funkcji członka zarządu.

(bezsporne: akta osobowe - uchwała nr 2/2000, uchwała nr 3/2000)

W okresie od 20 marca 2000 r. do 15 września 2000 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

(bezsporne: akta sprawy - świadectwo pracy k. 67)

Mimo braku zgody Rady Powiatu S. w dniu 18 września 2000 r. powodowi wręczono pismo o wypowiedzeniu mu dotychczasowych warunków pracy i płacy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia tj. ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2000r. Pozwany zaproponował powodowi zatrudnienie na stanowisku samodzielnym ds. promocji i reklamy z miesięcznym wynagrodzeniem wg. 18 kategorii osobistego zaszerogowania, w wysokości 1.900 złotych. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków pracy i płacy pozwany wskazał fakt, iż powód na podstawie uchwały z dnia 23 marca 2000 r. podjętej na Nadzwyczajnym Zgromadzeniu Wspólników (...) został odwołany z funkcji członka Zarządu Spółki.

Pismem z dnia 18 września 2000 r. pozwany zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy do dnia 30 września 2000 r. W okresie od 2 października 2000 r. do 23 października 2000 r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego, zaś od 24 października do 28 grudnia 2000 r. był ponownie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

(bezsporne: akta sprawy - pismo z dnia 18.09.2000 r. k. 78, pismo z dnia 18.09.2000 r. k. 77, świadectwo pracy k. 67, pismo z dnia 28.09.2000 r. k. 99, pismo z dnia 13.10.2000 r. k. 100)

Powód złożył stronie pozwanej oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy na skutek czego stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31.12.2000 r.

(bezsporne: akta sprawy - pismo z dnia 25.09.2000 r. - k. 79)

Na skutek odwołania złożonego przez powoda od wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy Sąd Rejonowy w Starogardzie Gdańskim wyrokiem z dnia 11 września 2001 r. sygn. akt VI P 648/03 przywrócił powoda do pracy u pozwanego na warunkach jak sprzed wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dnia 18 września 2000 r. i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 43.437,66 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia przez niego pracy. W wyniku apelacji wniesionej przez pozwanego Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni wyrokiem z dnia 13 listopada 2011 r. sygn. akt III Pa 193/01 mając na uwadze, iż powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że w miejsce zasądzonej kwoty 43.437,66 zł z tytułu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zasądził kwotę 27.144,54 zł i oddalił apelację pozwanego w pozostałym zakresie. Wyrokiem z dnia 10 stycznia 2003 r. w sprawie I PK 107/02 Sąd Najwyższy uchylił ostatnio wskazany wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu. Sprawa została zadekretowana pod sygn. akt XV Pa 216/09.

(bezsporne: akta sprawy - wyrok z uzasadnieniem SR w Malborku z dnia 30.10.2012 r. k. 314)

Powód zgłosił się do pracy w dniu 14 listopada 2001 r. Pozwany dopuścił powoda do pracy od dnia 19 listopada 2001 r.

Pismem z dnia 19 listopada 2001 r. pozwany powierzył powodowi na okres do dnia 31 grudnia 2001 r. na podstawie art. 42 § 4 kp wykonywanie czynności na stanowisku inspektora ds. usług pogrzebowych. Od dnia 2 stycznia 2002 r. powodowi po raz kolejny powierzono na podstawie art. 42 § 4 k.p. wykonywanie czynności na stanowisku inspektora ds. usług pogrzebowych. Powód korzystał z urlopu wypoczynkowego w dniach 10, 21, 27 i 28 grudnia 2001 r., 4, 11, 18 stycznia 2002 r. W dniach 24 i 31 grudnia 2001 r. oraz 7 lutego 2002 r. wykorzystał dni opieki nad dzieckiem do 14 lat.

Z dniem 29 marca 2002 r. pozwany rozwiązał z powodem, bez zgody Rady Powiatu S., stosunek pracy na podstawie art. 52§1 pkt.1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w czasie wykonywania obowiązków członka zarządu – dyrektora tj. działania na szkodę spółki. W oświadczeniu pozwany stwierdził, iż w wyniku świadomego działania, z chęci osiągnięcia nienależnych korzyści majątkowych oraz rażącego niedbalstwa i podejmowania nietrafnych decyzji powód naraził spółkę na znaczne straty finansowe. Pozwany wskazał przy tym, iż okolicznością uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę jest przedstawienie powodowi przez Komendę Powiatową Policji w S. postanowienia o popełnieniu przestępstwa z art. 585 § 1 k.s.h. i 284 § 1 k.k. Powód złożył odwołanie od rozwiązania umowy o pracę, a sprawa ostatecznie rozstrzygnięta została łącznie ze sprawą dotyczącą odwołania od wypowiedzenia zmieniającego przez Sąd Rejonowy w Malborku wyrokiem z dnia 30 października 2012 r. pod sygn. akt IV P 155/11.

(bezsporne: akta sprawy – pismo z dnia 14.11.2001 r. k. 80, pismo z dnia 19.11.2001r. k. 81, pismo z dnia 28.12.2001 r. k. 83, karty urlopowe k. 101 - 104)

Aktem oskarżenia z dnia 29 marca 2002 r. skierowanym do Sądu Rejonowego w Starogardzie Gdańskim zarzucono powodowi J. G. jako dyrektorowi zarządu pozwanej spółki popełnienie przestępstwa z art. 585 § 1 k.s.h. w zbiegu z art. 284 § 1 k.k. w zbiegu z art. 276 k.k. w zbiegu z art. 11 § 2 k.k. i 12 k.k. polegające na zawarciu niekorzystnych umów leasingowych, przywłaszczeniu środków finansowych tytułem nienależnych nagród i premii, poleceniu wypłaty wynagrodzenia tytułem nadzorowania robót związanych z rekultywacją terenu, usunięciu dokumentacji, a także dokonaniu darowizny bez zgody Rady Nadzorczej i Zgromadzenia Wspólników, a także przestępstwo z art. 183 § 1 i 4 k.k. polegające na wydaniu polecenia podległym sobie pracownikom wywożenia i składowania na wysypisku śmieci nieczystości stałych uznanych za niebezpieczne i podlegających wyłącznie utylizacji poprzez spalanie w przeznaczonych w tym celu urządzeniach.

Wyrokiem z dnia 23 września 2008 r. w sprawie sygn. akt II K 660/07 Sąd Rejonowy w Starogardzie Gdańskim II Wydział Karny uniewinnił powoda od zarzucanych mu czynów oraz umorzył postępowanie z uwagi na znikomą szkodliwość społeczną w zakresie dokonanej darowizny na rzecz Stowarzyszenia (...) w części przewyższającej kwotę wolną od podatku od osób prawnych tj. 6000 zł, a więc co do kwoty 3.500 zł.

Wyrokiem z dnia 19 maja 2009 r., na skutek apelacji od wyroku Sądu Rejonowego, Sąd Okręgowy w Gdańsku V Wydział Karny Odwoławczy utrzymał w mocy zaskarżony wyrok, zmieniając go jedynie w ten sposób, że czyn polegający na działaniu na szkodę pozwanego poprzez dokonanie darowizny na rzecz Stowarzyszenia (...) w kwocie 3500 zł uznał za występki z art. 300 § 1 kodeksu handlowego w związku z art. 4 § 1 k.k. oraz na podstawie art. 414 § 1 k.p.k. w związku z art. 17 § 1 pkt. 6 k.p.k. umorzył postępowanie o ten czyn wobec przedawnienia karalności.

(dowód: akta sprawy - wyrok z dnia 23.09.2008 r. w sprawie II K 660/07 – k.202 – 217, wyrok z dnia 19.05.2009 r. sygn. akt V Ka 1068/08 - k. 218 – 242)

Wyrokiem z dnia 26 lutego 2010 r. sygn. akt XV Pa 216/09 Sąd Okręgowy Sąd Pracy w Gdańsku z siedzibą w Gdyni uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu IV Wydziałowi Pracy w Starogardzie Gdańskim do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego. Wyrokiem z dnia 30 października 2012 r. Sąd Rejonowy w Malborku Wydział IV Pracy w sprawie sygn. akt IV P 155/11 przywrócił powoda do pracy u pozwanego na warunkach pracy i płacy obowiązujących do 30 września

2000 r., zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.510.500, 84 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (za okres od 1 kwietnia 2002 r. do 30 października 2012 r.), oddalając powództwo pozostałej części, a także orzekł o kosztach postępowania.

Wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2013 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt VII Pa 48/13 oddalił apelacje obu stron od powyższego wyroku znosząc koszty postępowania za II instancję między stronami.

(bezsporne: akta sprawy - wyrok z dnia 30.10.2012 r. i z dnia 26.04.2013 r. – k. 354).

Pozwany w spornym okresie pracy wypłacał powodowi wynagrodzenie w wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku z ostatniego miesiąca poprzedniego kwartału. Takie też wynagrodzenie pozwany wypłacił powodowi za czas pozostawania bez pracy zgodnie z prawomocnym wyrokiem sądu. Pozwany nie wypłacił zaś powodowi za ten okres premii regulaminowej. Wynagrodzenie powoda obliczone jak do ekwiwalentu za urlop wynosiło 9.884,48 zł.

(bezsporne: akta sprawy – zaświadczenie k. 58, wyrok i uzasadnienie SR w Malborku z dnia 30.10.2012 r. k. 354)

Ostatecznie, w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia sprawy, stan faktyczny był bezsporny. Strony odmiennie interpretowały wyłącznie przepisy prawa, na których powód opierał żądanie zasądzenia premii.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo należało oddalić.

Przedmiotem sporu była kwestia prawa do premii za okres wynikający ostatecznie z pisma procesowego z dnia 29 września 2003 r. i oświadczenia złożonego na rozprawie dnia 9 marca 2010 r. Powód żądanie swoje wywodził z treści, obowiązującego w pozwanym zakładzie pracy, Zakładowego Systemu Wynagradzania z dnia 31 grudnia 1992 (k. 6-39 akt sprawy), bowiem uważał, iż po odwołaniu go z funkcji członka zarządu objęły go zasady tam wyrażone.

Z treści § 1 Rozdziału I Zakładowego Systemu Wynagradzania wynika, iż w pozwanym przedsiębiorstwie stosuje się czasowo – premiovą formę wynagradzania pracowników. § 4 tego Rozdziału stanowi zaś, że wynagrodzenie członków zarządu we wszystkich składnikach ustala Zgromadzenie Wspólników na wniosek Rady Nadzorczej.

Zasady premiowania i wynagradzania uregulowane zostały w § 17 i 18 w Rozdziale V. Postanowiono w nich, że w ramach środków na wynagrodzenia w przedsiębiorstwie funkcjonuje prawami uznaniowa (§ 17 pkt. 1.). Decyzję o uruchomieniu premii i jej wysokości podejmuje zarząd w zależności od możliwości finansowych przedsiębiorstwa (§ 17 pkt. 2.). W przedsiębiorstwie wysokość premii indywidualnej ma charakter uznaniowy i przyznawana jest: Zarządowi przedsiębiorstwa przez Zgromadzenie Wspólników na wniosek Rady Nadzorczej, pozostałym pracownikom przez Zarząd przedsiębiorstwa na wniosek bezpośredniego przełożonego (§ 17 pkt. 3.). Premia nie może być przyznana pracownikom, pomimo wykonania podstawowych zadań w przypadku: wykonania zadań w złej jakości i nieterminowo; opuszczenia bez usprawiedliwienia chociażby jednego dnia pracy; otrzymania kary regulaminowej; przebywania w miejscu pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu na terenie zakładu pracy; narażenia przedsiębiorstwa na straty w wyniku zaniedbań, kradzieży lub nadużyć; rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia; wygaśnięcia umowy o pracę wskutek porzucenia pracy (§ 17 pkt. 4.). Premia wypłacana jest w okresach miesięcznych (§ 17 pkt. 5.). Podstawę naliczenia premii stanowi płaca zasadnicza za: efektywnie przepracowany czas pracy; urlop wypoczynkowy, macierzyński i szkoleniowy; usprawiedliwione zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia; nieobecności w pracy z tytułu choroby spowodowanej wypadkiem przy pracy niezawinionym przez pracownika oraz choroby zawodowej (§ 17 pkt. 6.). W ramach środków na wynagrodzenia pracownikom, którzy w istotny sposób przyczynili się do poprawy finansowej i gospodarczej przedsiębiorstwa mogą być przyznane nagrody (§ 18 pkt. 1.). Decyzję o przyznaniu nagrody i o jej wysokości podejmuje Zarząd przedsiębiorstwa z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika (§ 18 pkt. 2.).

Powód sprecyzował ostatecznie, iż domaga się premii za okresy od 18 września 2000 r. do 28 grudnia 2000 r. i od 3 czerwca 2001 r. do 29 marca 2002 r. Dla porządku wskazać należy, iż podstawa prawna dla tak sformułowanych roszczeń nie jest jednolita. Jak wynika bowiem z ustalonego w sprawie stanu faktycznego od dnia 18 do 30 września 2000 r. powód zwolniony był przez pozwanego z obowiązku świadczenia pracy, od 2 do 23 października 2000 r. korzystał z urlopu wypoczynkowego i następnie od dnia 24 października 2000 r. do 28 grudnia 2000 r. ponownie był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. W okresie od 3 czerwca 2001 r. do 13 listopada 2001 r. powód nie pracował w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. W dniu 14 listopada 2001 r. powód zgłosił gotowość do pracy wobec treści prawomocnego wyroku przywracającego go do pracy. Od 19 listopada 2001 r. pozwany dopuścił powoda do pracy, lecz powierzył mu w trybie art. 42 § 4 kp pracę na stanowisku inspektora ds. usług pogrzebowych, którą ten świadczył do dnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia tj. do 29 marca 2002 r. W ostatnim omawianym okresie w dniach 10, 21, 27, 28 grudnia 2001 r. i 4, 11, 18 stycznia 2002 r. powód przebywał na urlopie wypoczynkowym, zaś w dniach 24, 31 grudnia 2001 r. i 7 lutego 2002 r. korzystał z dni wolnych z uwagi na opiekę nad dzieckiem do lat 14.

Zgodnie z ogólną regułą wyrażoną w treści art. 80 kp wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.

Przepisem takim jest m.in. art. 81 kp. Z brzmienia § 1 tej normy wynika, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

W wyroku z dnia 16 czerwca 2005 r. w sprawie sygn. akt I Pk 260/04 (OSNAPiUS 2006/10/145) Sąd Najwyższy zasadnie argumentował, że pracownik zwolniony przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy doznaje przeszkód w jej wykonaniu z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i z tego tytułu należy mu się wynagrodzenie w wysokości wynikającej z art. 81 § 1 kp. Omawiana regulacja, zdaniem Sądu, znajdzie również zastosowanie jeżeli pracodawca wbrew prawomocnemu orzeczeniu sądowemu przywracającemu pracownika do pracy nie dopuszcza go do pracy pomimo jego gotowości do jej podjęcia.

Co do należności za urlop wypoczynkowy, to zastosowanie w tej materii znajdzie art. 172 kp, zgodnie którym za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy. Szczegółowy sposób obliczania omawianego świadczenia zawiera Rozporządzenie z dnia 8 stycznia 1997 r. Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 2002, nr 2 poz. 14 ze zm.).

W tym miejscu wskazać również należy, iż zgodnie z brzmieniem art. 188 kp pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Wreszcie z treści art. 47 kp wynika, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawiania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawiania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego (tak jak w wypadku powoda z treści art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie

powiatowym Dz. U. z 1998, nr 91, poz. 578 ze zm.) . Wynagrodzenie to oblicza się zgodnie z zasadami ustalonymi w Rozporządzeniu z dnia 29 maja 1996 r. Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczenia odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzeń oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 1996, nr 62, poz. 289 ze zm.). W orzecznictwie przyjmuje się, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy należy obliczać według wynagrodzenia za pracę, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował (tak wyrok Sądu najwyższego z dnia 10 sierpnia 2010 r. I PK 17/10).

Poza sporem pozostawało, iż w okresie objętym sporem powód nie otrzymał dochodzonej premii i żadna decyzja Zarządu czy innych organów spółki w tej materii nie została podjęta. Pozwany wypacał zaś powodowi za pracę wynagrodzenie w wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku z ostatniego miesiąca poprzedniego kwartału.

W ocenie Sądu, w okolicznościach przedmiotowej sprawy, do powoda nie znajdują zastosowania zapisy obowiązującego w pozwanym zakładzie pracy Zakładowego Systemu Wynagradzania. W okresie poprzedzającym okres objęty sporem wynagrodzenie powoda ustalone zostało w związku z powierzaniem funkcji członka zarządu i objęciem przez niego stanowiska dyrektora.

W § 4 Rozdziału I Zakładowego Systemu Wynagradzania postanowione zostało, iż wynagrodzenie członków zarządu we wszystkich składnikach ustala Zgromadzenie Wspólników na wniosek Rady Nadzorczej.

Z kolei ogólny zakaz określania układem zakładowym zasad wynagradzania osób kierujących zakładem pracy wprowadzony został w treści art. 241²⁶ § 2 kp. Przepis ten w aktualnym (obowiązującym od 1 stycznia 2004 r.) brzmieniu stanowi, że układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2, oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy. Treść omawianego przepisu w okresie dotyczącym sporu stanowiła, iż układ zakładowy nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających, w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Jakkolwiek, pod rządami poprzednio obowiązującej regulacji, brak definicji osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy, budziła rozbieżności interpretacyjne, to jednak nie można tego odnieść do sytuacji przedmiotowej sprawy, bowiem powód był dyrektorem - członkiem jednoosobowego zarządu pozwanej spółki, zatem bezsprzecznie ten atrybut posiadał.

Zakaz wynikający z art. 241²⁶ § 2 kp odnosi się do warunków (zasad) wynagradzania. W doktrynie dominuje pogląd, że określenie „warunki wynagradzania za pracę” to całokształt przesłanek wyznaczających sytuację prawną pracownika w zakresie wynagrodzenia za pracę, odnoszących się do tego wynagrodzenia jako całości lub do jego poszczególnych składników (...). Według ustalonego już kierunku orzecznictwa, przez zasady wynagradzania rozumie się postanowienia określające wynagrodzenie za pracę (przede wszystkim dotyczące płacy zasadniczej) oraz inne dodatkowe jego składniki (np. dotyczące premii) (...). Potwierdza to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 stycznia 2006 r. (I Pk 115/05) wskazując, iż warunki wynagradzania za pracę, to całokształt sytuacji prawnej pracownika w zakresie wynagrodzenia za pracę, a przede wszystkim zasady nabywania prawa, ustalania wysokości i składników wynagrodzenia za pracę- wynagrodzenia zasadniczego, dodatków, premii, dopłat (tak J. Piątkowski Komentarz do art. 241 (26) kp komentarze Lexa).

Odnosząc powyższe do przedmiotowej sprawy wskazać należy, iż powód w czasie gdy był dyrektorem - członkiem zarządu pozwanego zakładu pracy wyłączony był z zakresu normowania Zakładowego Systemu Wynagradzania.

Rozważenia wymagało zatem, czy sytuacja ta uległa zmianie gdy powód został odwołany z funkcji członka zarządu. Zdaniem Sądu, na tak postawione pytanie nie sposób odpowiedzieć twierdząco.

Jak wynika z ustaleń stanu faktycznego warunki wynagradzania powoda (w rozumieniu przywołanym wyżej), ustalone w czasie gdy pełnił on funkcję członka zarządu, nie uległy zmianie po odwołaniu go z tej funkcji (tak do dnia

rozwiązania umowy o pracę, jak i po przywróceniu do pracy). Powód nadal otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku z ostatniego miesiąca poprzedniego kwartału.

W omawianym aspekcie należy uwzględnić pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 września 1998 r. (I PKN 273/98 OSNAPiUS 1999/18/578, podzielony również m.in. w wyroku z dnia 14 października 2004 r. I PK 647/03 OSNP 2005/8/109), zgodnie z którym dyrektor przedsiębiorstwa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w okresie od odwołania go z zarządu spółki do rozwiązania stosunku pracy, nie uzyskuje wynikających z zakładowego układu zbiorowego pracy pracowniczych uprawnień w zakresie wynagrodzenia za pracę.

Podkreślenia wymaga również, że stosunek pracy powoda na stanowisku dyrektora nie uległ żadnej zmianie do rozwiązania umowy o pracę tj. do dnia 28 grudnia 2000 r. Powód w okresie wypowiedzenia zmieniającego, którego warunków nie przyjął, zwolniony był z obowiązku świadczenia pracy i wykorzystał urlop wypoczynkowy. Z kolei skutkiem prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego w Starogardzie Gdańskim z dnia 11 września 2001 r. powód przywrócony został do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, do której zgłosił się dnia 14 listopada 2001 r. Orzeczenie o przywróceniu do pracy ma dwójakie znaczenie – reaktywuje ono wadliwie rozwiązany stosunek pracy i w tej mierze ma charakter konstytutywny, zobowiązuje też pracodawcę do zatrudnienia pracownika przywróconego do pracy na dotychczasowych warunkach i w tym zakresie ma charakter deklaratoryjny.

W ocenie Sądu, sytuacji tej nie zmienił również fakt powierzenia powodowi, na mocy art. 42 § 4 kp, innej pracy w okresie od 19 listopada 2001 r. do 31 grudnia 2001 r. i od 2 stycznia 2002 r. do 29 marca 2002 r. Przepis ten stanowi, że wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. Zdaniem Sądu, powierzenie pracownikowi pracy w omawianym trybie, skutkuje czasową zmianą zakresu jego czynności, nie ma jednak skutku w postaci zmiany treści łączącego strony stosunku pracy (o czym świadczy choćby treść świadectwa pracy, w którego treści nie umieszcza się wzmianki o tym fakcie). Jakkolwiek więc, w wyniku oświadczenia pracodawcy na zasadzie art. 42 § 4 kp, powód czasowo wykonywał czynności inspektora ds. usług pogrzebowych, jednak ustalone warunki jego zatrudnienia, w tym w szczególności zasady wynagradzania nie uległy w żadnej mierze zmianie.

W konsekwencji, na mocy przywołanych wyżej przepisów, uznać należało, iż żądania powoda są bezzasadne i podlegają oddaleniu o czym Sąd orzekł w punkcie 1 wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego, jak w punkcie 2 wyroku, Sąd orzekł na wynikającej z art. 98 kpc zasadzie odpowiedzialności za wynik sprawy w zw. z w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (...) (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.).