

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bogumił Patulski
Sędziowie:	SO Małgorzata Kosicka SO Monika Sawa (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Monika Sarzyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 grudnia 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. S., S. H.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o zapłatę

na skutek apelacji wniesionej przez powodów

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 24 maja 2017 roku sygn. akt VII P 168/16

1. oddała apelację;
2. zasądza od A. S. i S. H. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwoty po 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Monika Sawa Bogumił Patulski Małgorzata Kosicka

Sygn. akt XXI Pa 601/17

UZASADNIENIE

Powódka A. S. pozwem z dnia 07 grudnia 2015 r. (data prezentaty sądowej) skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., wniosła o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kwoty 12.202,00 zł wraz z odsetkami należnymi od dnia wymagalności każdej z kwot tytułem odszkodowania za utracone świadczenie ze stosunku pracy w postaci napiwków za okres od dnia 16 listopada 2014 r. do dnia 28 lutego 2015 r.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanej od 1992 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku inspektora. Powódka wskazała również, że pozwana wypowiedziała jej umowę o pracę jednocześnie zwalniając ją z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Pracodawca od dnia 01 stycznia 2015 r. do dnia 09 stycznia 2015 r. udzielił jej urlopu wypoczynkowego. Powódka zaznaczyła,

że nie wyraziła zgody na zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy. W uzasadnieniu powódka podniosła, że wskutek niedopuszczenia jej do świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia przez pozwaną nie otrzymała należnego jej świadczenia w postaci napiwków.

Powód S. H. pozwem z dnia 7 grudnia 2015 r. (data prezentaty sądowej) skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 11.328,00 zł wraz z odsetkami należnymi od dnia wymagalności każdej z kwot tytułem odszkodowania za utracone świadczenie ze stosunku pracy w postaci napiwków za okres od dnia 16 listopada 2014 r. do dnia 28 lutego 2015 r.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanej od 2005 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku inspektora. Podniósł, że pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę jednocześnie zwalniając go

z obowiązku świadczenia pracy w okresie od dnia doręczenia wypowiedzenia do dnia 31 grudnia 2014 r. oraz od dnia 10 stycznia 2015 r. do dnia 28 lutego 2015 r.

W pozostałym zakresie miał wykorzystać urlop wypoczynkowy. Powód zaznaczył, że nie wyraził zgody na zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy. W uzasadnieniu podniósł, że wskutek niedopuszczenia go do świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia przez pozwaną nie otrzymał należnego mu świadczenia w postaci napiwków.

Postanowieniem z dnia 25 lutego 2016 r. Sąd połączył sprawę z powództwa S. H. przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o sygn. akt VII P 174/16 ze sprawą o sygn. akt VII P 168/16 w celu ich łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia pod sygn. akt VII P 168/16.

Pismem z dnia 20 stycznia 2017 roku pełnomocnik powódki A. S. rozszerzył powództwo w ten sposób, że wniósł o zasądzenie na rzecz powódki kwoty 11.989 zł wraz z odsetkami od dnia 1 marca 2015 roku do dnia zapłaty z tytułu wyrównania odprawy pieniężnej wypłaconej powódce na podstawie art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Na rozprawie w dniu 10 maja 2017 r. pełnomocnik powódki A. S. zmodyfikował powództwo w ten sposób, że ograniczył powództwo z pkt 1 ppkt g pozwu do kwoty 1.559,00 zł, a ponad tę kwotę cofnął powództwo wraz z zrzeczeniem się roszczenia.

Sąd Rejonowy ustalił, że A. S. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku krupiera, początkowo na okres próbny od dnia 01 października 1992 r. do dnia 31 grudnia 1992 r., a następnie, na podstawie aneksu do umowy o pracę z dnia 31 grudnia 1992 r. na czas nieokreślony. Od dnia 12 listopada 2003 r. powódka, w pozwanej spółce, pełniła obowiązki inspektora, za co otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 960,00 zł, w tym zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nocnych w wysokości 192,00 zł. Od dnia 01 stycznia 2007 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 1.060,00 zł, w tym zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nocnych w wysokości 265,00 zł. Powyższe wynagrodzenie zostało podniesione do kwoty 1.490,00 zł z dniem 01 stycznia 2008 r., w tym zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nocnych w wysokości 373,00 zł. Powódka w okresie od dnia 06 września 2009 r. pełniła obowiązki inspektora-praktykanta. Następnie w okresie od dnia 26 listopada 2009 r. powódka zajmowała stanowisko inspektora. Od dnia 01 czerwca 2011 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 1.560,00 zł, w tym zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nocnych w wysokości 546,00 zł. W okresie od dnia 01 kwietnia 2012 r. do dnia 31 października 2012 r. powódka zatrudniona była na stanowisku inspektora w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu, za co otrzymywała miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.170,00 zł, w tym dodatek za pracę w godzinach nocnych w wysokości 409,50 zł. Następnie w okresie od dnia 13 listopada 2012 r. powódka zajmowała stanowisko inspektora-praktykanta. W okresie od dnia 01 listopada 2013 r. do dnia 31 grudnia 2013 r. powódka zajmowała stanowisko inspektora w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu, za co otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.170,00 zł, w tym zryczałtowany dodatek za pracę

w godzinach nocnych w wysokości 409,50 zł. Powyższe wynagrodzenie zostało podniesione do kwoty 1.700,00 zł z dniem 01 kwietnia 2014 r., w tym zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nocnych w wysokości 595,00 zł.

W dniu 2 listopada 2014 r. pracodawca wypowiedział A. S. umowę o pracę ze skutkiem na dzień 28 lutego 2015 r. wskazując, jako przyczynę redukcję zatrudnienia w kasynie w W.. Pracodawca w okresie wypowiedzenia udzielił A. S. urlopu wypoczynkowego za 2014 rok w wymiarze 6 godzin oraz za 2015 rok w wymiarze 5 dni od dnia 01 stycznia 2015 r. do dnia 09 stycznia 2015 r. W pozostałym okresie wypowiedzenia pracodawca (...) Sp. z o.o. zwolnił A. S. z obowiązku świadczenia pracy.

A. S. w piśmie z dnia 25 listopada 2014 r. skierowanym do (...) Sp. z o.o. oświadczyła, że nie wyraża zgody na zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia wskazując, że będzie to skutkowało nieotrzymywaniem napiwków w okresie wypowiedzenia.

(...) Sp. z o.o. w piśmie z dnia 04 grudnia 2012 r. podtrzymała swoje stanowisko dotyczące zwolnienia pracownicy z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 24 maja 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy – Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I umorzył postępowanie z powództwa A. S. w zakresie kwoty 308 zł, w punkcie II oddalił powództwo A. S. w pozostałym zakresie, w punkcie III oddalił powództwo S. H., w punkcie IV zasądził od powódki A. S. na rzecz strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie V zasądził od powoda S. H. na rzecz strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

S. H. był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku krupiera, na okres próbny od dnia 04 kwietnia 2005 r. do dnia 03 lipca 2005 r., a następnie, na podstawie umowy o pracę z dnia 04 lipca 2005 r. na czas określony do dnia 03 listopada 2008 r. z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 810,00 zł, w tym zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nocnych w wysokości 162,00 zł. Zgodnie z umową o pracę powód mógł również otrzymywać premię uznaniową. Od dnia 01 stycznia 2007 r. wynagrodzenie zasadnicze S. H. wynosiło 890,00 zł, w tym zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nocnych w wysokości 223,00 zł. Powyższe wynagrodzenie zostało podwyższone do kwoty 1.250,00 zł z dniem 01 stycznia 2008 r., w tym zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nocnych

w wysokości 313,00 zł. Na mocy umowy o pracę z dnia 04 lipca 2008 r. zawartej na czas określony od dnia 04 kwietnia 2008 r. do dnia 03 lipca 2011 r. S. H. otrzymywał miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.250,00 zł, w tym zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nocnych w wysokości 313,00 zł. Zgodnie z umową o pracę S. H. mógł również otrzymywać premię uznaniową. Od dnia 01 lutego 2009 r. S. H. zajmował stanowisko inspektora, z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1.490,00 zł, w tym zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nocnych w wysokości 373,00 zł. Wynagrodzenie to uległo zwiększeniu z dniem 01 czerwca 2011 r. do kwoty 1.560,00 zł, w tym zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nocnych w wysokości 546,00 zł. Na mocy umowy o pracę z dnia 21 czerwca 2011 r. zawartej na czas nieokreślony od dnia 04 lipca 2011 r. pozwany otrzymywał miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.560,00 zł, w tym zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nocnych w wysokości 546,00 zł. Zgodnie z umową o pracę powód mógł również otrzymywać premię uznaniową. S. H. w okresie od dnia 25 listopada 2011 r. zajmował stanowisko inspektora-praktykanta, a następnie od dnia 28 grudnia 2011 r. zajmował stanowisko inspektora. Z dniem 01 kwietnia 2014 r. wynagrodzenie zasadnicze S. H. uległo zwiększeniu do kwoty 1.700 zł, w tym zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nocnych w wysokości 595,00 zł. Następnie w okresie od dnia 01 marca 2015 r. zajmował stanowisko inspektora-praktykanta, a następnie od dnia 18 maja 2015 r. zajmował stanowisko inspektora.

W dniu 24 listopada 2014 r. spółka (...) Sp. z o.o. wypowiedziała S. H. umowę o pracę ze skutkiem na dzień 28 lutego 2015 r. wskazując, jako przyczynę redukcję zatrudnienia w kasynie w W.. (...) Sp. z o.o. w okresie wypowiedzenia udzieliła S. H. urlopu wypoczynkowego za 2015 rok w wymiarze 5 dni od dnia 01 stycznia 2015 r. do dnia 09 kwietnia

2015 r. W pozostałym okresie wypowiedzenia pracodawca zwolnił pracownika z obowiązku świadczenia pracy od dnia doręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę do dnia 31 grudnia 2014 r. oraz od dnia 10 stycznia 2015 r. do dnia 28 lutego 2015 r.

(...) Sp. z o.o. pismem z dnia 27 lutego 2015 r. za zgodą pracownika cofnął oświadczenie woli z dnia 24 listopada 2014 r. o wypowiedzeniu powodowi S. H. umowy o pracę ze skutkiem na dzień 28 lutego 2015 r.

S. H. w piśmie z dnia 27 listopada 2014 r. skierowanym do (...) Sp. z o.o. oświadczył, że nie wyraża zgody na zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia wskazując, że będzie to skutkowało nieotrzymywaniem napiwków w okresie wypowiedzenia.

(...) Sp. z o.o. w piśmie z dnia 04 grudnia 2012 r. podtrzymała swoje stanowisko dotyczące zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

Pracodawca w okresie zatrudnienia powodów, w tym w okresie wypowiedzenia umów o pracę wypłacił powodowi wynagrodzenie wynikające z umów o pracę.

W okresie wypowiedzenia umów o pracę A. S. i S. H. nie świadczyli pracy i nie otrzymywali napiwków.

W okresie zatrudnienia A. S. i S. H. w (...)

Sp. z o.o. otrzymywali różne kwoty pieniężne pochodzące z napiwków wręczanych przez osoby grające w kasynie.

Wręczane przez graczy napiwki gromadzone były w specjalnych puszkach znajdujących się przy stołach gry w kasynie. Na zakończenie każdego dnia napiwki były zliczane przez pracowników kasyna i deponowane w sejfie kasyna.

Pieniądze pochodzące z napiwków były wypłacane pracownikom (m.in. barmanom, kelnerom, krupierom, inspektorom, recepcjonistom, kierownikom stołów) raz w miesiącu, według specjalnego przelicznika – każdy pracownik posiadał określoną liczbę punktów uprawniającą do określonego udziału w ogólnej puli zebranych w danym okresie napiwków. Inspektorom przysługiwało 14 pkt, krupierom od 5 – 10 w zależności od stażu pracy. Po przeliczeniu napiwków określana była wysokość kwoty przypadająca na 1 punkt. Pieniądze otrzymywane z napiwków, do czasu ich wypłaty, były przetrzymywane przez pracodawcę. Warunkiem partycypacji w napiwkach było wykonywanie pracy lub przebywanie na urlopie wypoczynkowym. U pozwanego pracodawcy napiwki nie przysługiwały pracownikom za okres zwolnienia lekarskiego, urlopu macierzyńskiego, zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Zmiany w zakresie otrzymywania napiwków przez poszczególnych pracowników następowały na przestrzeni lat. W poprzednich latach systemem napiwkowym byli objęci także pracownicy ochrony, będący pracownikami spółki ochroniarskiej.

W kasynie spółki (...) Sp. z o. o. prowadzonym we W.,

w ramach obowiązującego systemu podziału napiwków, pracownicy, których pracodawca zwolnił z obowiązku świadczenia pracy, w okresie wypowiedzenia umowy o pracę otrzymywali napiwki za powyższy okres.

Napiwki w okresie spornym nie podlegały opodatkowaniu, ani nie odprowadzono od nich składek na ubezpieczenie społeczne.

W związku ze szczególnym nadzorem podatkowym spółka (...)

Sp. z o.o. prowadziła rejestr kwot uzyskanych z napiwków w rejestrze napiwków

w kasynie gry na podstawie art. 78 ust. 1 pkt 3, ust. 2 ustawy z dnia 19 listopada 2009 r. o grach hazardowych (Dz. U. z 2009 r., Nr 201, poz. 1540, ze zm.) oraz Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 04 stycznia 2010 r. w sprawie dokumentacji prowadzonej przed podmioty prowadzące działalność w zakresie gier hazardowych.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych wyżej dokumentów, zebranych w aktach sprawy, w aktach osobowych powodów, na podstawie zeznań świadków R. W., A. M., a także na podstawie przesłuchania stron ograniczonego do zeznań powodów A. S. i S. H..

Treść oraz prawdziwość powołanych dokumentów nie były kwestionowane przez strony, a i Sąd nie znalazł podstaw, by czynić to z urzędu, mając na uwadze treść art. 245 k.p.c. Dokumenty przedłożone wzajemnie przez strony niniejszego postępowania stanowią materiał dowodowy obiektywny, w pełni wiarygodny, a ich autentyczność czy treść nie była kwestionowana przez żadną ze stron, zatem Sąd uznał je za w pełni wartościowy materiał dowodowy

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków R. W. i A. M., wskazując na ich spójność, logiczność oraz to, że w przeważającej części są zgodne z zeznaniami powodów oraz potwierdzały występowanie faktów i zdarzeń składających się na ustalony stan faktyczny w niniejszej sprawie.

Sąd przyznał atrybut wiarygodności przesłuchaniu powodów w zakresie, w jakim ich zeznania zgodne były z ustalonym stanem faktycznym w przedmiotowej sprawie. Sąd podkreślił, że strony zgodne były w zasadzie, co do faktów składających się na ustalony stan faktyczny jednakże dokonywały odmiennej ich oceny prawnej. Sąd odmówił wiary twierdzeniom powodów w myśl, których napiwki stanowiły składnik wynagrodzenia przysługującego im od pracodawcy z tytułu zatrudnienia wskazując, że zeznania powodów w tym zakresie są sprzeczne z zeznaniami świadków, na których Sąd oparł się czyniąc ustalenia faktyczne w przedmiotowej sprawie.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwa jako nieuzasadnione podlegały oddaleniu.

Wskazał, że zgodnie z art. 355 § 1 k.p.c. Sąd umarza postępowanie, jeżeli powód cofnął pozew ze skutkiem prawnym. Po myśli art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia – aż do wydania wyroku. Natomiast treść art. 203 § 4 k.p.c. w zw. z art. 469 k.p.c. wskazuje, że Sąd może uznać cofnięcie pozwu za niedopuszczalne tylko wtedy, gdy okoliczności sprawy wskazują, że jest to sprzeczne z prawem, zasadami współzycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa bądź też narusza słuszny interes pracownika.

Sąd Rejonowy podniósł, że w niniejszej sprawie po rozpoczęciu rozprawy, przed wydaniem wyroku pełnomocnik powódki A. S. cofnął pozew wraz ze zrzeczeniem się roszczenia w zakresie kwoty 308 zł. Sąd nie stwierdził, by było to sprzeczne z prawem, zasadami współzycia społecznego, zmierzało do obejścia prawa, czy też naruszało słuszny interes pracownika. Zatem pełnomocnik powódki cofnął pozew ze skutkiem prawnym. Mając na względzie powyższe na mocy art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c. Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

Odnosząc się do roszczeń powodów Sąd Rejonowy stwierdził, że powodom w związku ze stosunkiem pracy przysługiwało od pracodawcy wynagrodzenie za pracę, na które składało się wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę. Żaden z aktów prawa pracy nie przewidywał składnika wynagrodzenia powodów w postaci napiwków.

Sąd podniósł, że bezspornym było, że powodowie ze względu na rodzaj wykonywanej pracy, oprócz wynagrodzenia zasadniczego otrzymywali tzw. napiwki, które były ewidencjonowane w rejestrze napiwków i wypłacane przez pracodawcę ze wspólnej puli. Dalej Sąd podkreślił, że pozwana faktycznie gromadziła i raz w miesiącu dzieliła napiwki pomiędzy pracowników. Powyższy proces przyznawania napiwków został przyjęty przez pozwaną już na samym początku jej działalności, tj. od 1989 r. Pozwana spółka przyjęła zasady dzielenia napiwków pomiędzy pracowników ustalając kryteria punktów, w odniesieniu do zajmowanych stanowisk, a nie w zależności od tego, ile napiwków otrzyma dany pracownik od klientów kasyna. W podziale napiwków brali także udział pracownicy, którzy nie mieli kontaktu z klientami i nie otrzymywali od nich napiwków bezpośrednio.

Sąd podkreślił, że napiwki otrzymywane przez pracowników (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. stanowiły znaczną część ich wynagrodzenia, wypłacanego przez pracodawcę. Zgodnie z utrwalonym zwyczajem w kasynie pozwanej w W., w przypadku zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia pracownik ten nie otrzymywał za ten okres napiwków.

W ocenie Sądu wręczenie przez osoby grające w kasynie napiwków krupierom, barmanom i innym osobom pracującym w kasynie przy obsłudze graczy jest zwyczajowym gestem. W doktrynie prawa napiwki są zaliczane do kategorii tzw. zobowiązań naturalnych, inaczej zwanych niezupełnymi (vide: System Prawa Cywilnego, T. III część 1 Prawo zobowiązań część ogólna, § 10 III, także: Zobowiązania – Zarys Wykładu, Witold Czachórski, Adam Brzozowski, Marek Safjan, Elżbieta Skowrońska, PWN 1994, str. 48-49). Takie stosunki zobowiązaniowe charakteryzują się niemożliwością dochodzenia od dłużnika należnego świadczenia na drodze sądowej. „Niezupełność” zobowiązania wyraża się w odjęciu uprawnionemu możliwości skorzystania z przymusu państwowego w celu uzyskania należnego świadczenia, jednak spełnienie świadczenia przez zobowiązanego nie jest świadczeniem nienależnym, jeżeli czyni zadość zasadom współżycia społecznego (wyrok SO w Warszawie z dnia 31 marca 2005 r., sygn. akt XII Pa 858/04).

W ocenie Sądu I instancji w okresie spornym pracodawca nie dysponował napiwkami, a jego rola ograniczyła się jedynie do rejestrowania kwot uzyskanych z napiwków w rejestrze napiwków w kasynie gry, do czego był zobowiązany na mocy art. 78 ust. 1 pkt 3, ust. 2 ustawy z dnia 19 listopada 2009 r. o grach hazardowych (Dz. U. z 2009 r., Nr 201, poz. 1540, ze zm.) oraz Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 04 stycznia 2010 r. w sprawie dokumentacji prowadzonej przed podmioty prowadzące działalność w zakresie gier hazardowych (Dz. U. z 2010 r., Nr 8, poz. 57; obowiązującego w okresie wypowiedzenia powodom umów o pracę). Zgodnie z § 9 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 04 stycznia 2010 r. w sprawie dokumentacji prowadzonej przed podmioty prowadzące działalność w zakresie gier hazardowych (Dz. U. z 2010 r., Nr 8, poz. 57) „Podmioty zarządzające gry w kasynach gry są obowiązane prowadzić rejestr napiwków, według wzoru określonego w załączniku nr 3 do rozporządzenia, odrębnie dla każdego kasyna gry”. Zgodnie z załącznikiem nr 3 do Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 04 stycznia 2010 r. w sprawie dokumentacji prowadzonej przed podmioty prowadzące działalność w zakresie gier hazardowych (Dz. U. z 2010 r., Nr 8, poz. 57), podmiot zarządzający gry w kasynach gry zobowiązany był zamieścić w rejestrze napiwków datę wpisu, wartość napiwków, imię i nazwisko pracowników, którym wypłacane są te napiwki, wartość wypłaconych napiwków, datę wypłaty napiwków wraz z podpisem odbierającego. Ponadto, zgodnie z § 9 ust. 2 powyższego Rozporządzenia wpisów do rejestru napiwków podmiot zarządzający gry w kasynach gry ma obowiązek dokonywać codziennie, bezpośrednio po obliczeniu końcowego rezultatu gier na stołach. Analogiczne uregulowania przewidywały poprzednio obowiązujące przepisy w powyższym zakresie prowadzenia dokumentacji przez podmioty zarządzające gry w kasynach gry. W ocenie Sądu z powyższych przepisów jednoznacznie wynikało, że napiwki przeznaczane są wyłącznie dla pracowników kasyna, a właściciel kasyna jedynie pośredniczy w ich przekazywaniu pracownikom oraz ewidencjonuje takie napiwki, do czego był zobowiązany przez powyżej powołane przepisy prawa.

W ocenie Sądu, żądanie roszczeń finansowych z uwzględnieniem napiwków jest po pierwsze obejściem umowy o pracę, która nie przewidywała takiego składnika wynagrodzenia, a po drugie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd doszedł do przekonania, że napiwki nie stanowią przychodu pracowników ze stosunku pracy i nie były świadczeniem bezpośrednio związanym ze stosunkiem pracy. Decydujące znaczenie dla ich prawidłowej kwalifikacji miał obowiązujący system ich rozdziału i powiązania z wykonywaniem pracy przez otrzymujących napiwki pracowników kasyna (wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gdańsku z dnia 27 kwietnia 2011 r., sygn. akt I SA/Gd 150/11).

Sąd podkreślił nadto, że napiwki, podlegały ewidencji przez pozwaną, jednakże obowiązek ich wypłaty na rzecz pracowników nie wynikał z umów o pracę, ani z jakiegokolwiek aktu znajdującego się w katalogu źródeł prawa pracy określonym w art. 9 § 1 Kodeksu pracy. W okresie spornym napiwki nie podlegały także opodatkowaniu, ani nie odprowadzono od nich składek na ubezpieczenie społeczne. Mając na względzie powyższe, Sąd Rejonowy stwierdził, że napiwki nie były świadczeniem bezpośrednio powiązanym ze stosunkiem pracy, a w związku z tym roszczenie o napiwki nie przysługuje. Napiwek jest ofiarowany przez gracza zadowolonego z wygranej, nie zależy od stosunku pracy pracownika kasyna (por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego z dnia 3 czerwca 2008 r., sygn. akt I SA/Gd 46/08). Nadto, Sąd ocenił, że kwot pochodzących z napiwków nie można w żadnej mierze uznać za świadczenie gracza

na rzecz podmiotu będącego właścicielem kasyna, a jedynie za dobrowolne świadczenie gracza na rzecz pracowników kasyna (por. wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 31 marca 2005 r., sygn. akt XII Pa 858/04).

Na marginesie Sąd wskazał, że powodowie byli świadomi, że zgodnie z przyjętym zwyczajem w przypadku zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, napiwki nie będą im przysługiwały. Powyższe wynikało zdaniem Sądu wprost z pism skierowanych do pozwanego pracodawcy, w których wskazali, że w przypadku zwolnienia ich z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umów o pracę, nie otrzymają napiwków.

Odnosząc się do twierdzeń powodów, że nie wyrazili oni zgody na zwolnienie ich z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umów o pracę, Sąd podkreślił, że pracodawca miał prawo zwolnić powodów z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umów o pracę. Takie uprawnienie pozwanego, jako pracodawcy w stosunku do pracowników jest powszechnie uznane za dopuszczalne i nie było kwestionowane zarówno przez orzecznictwo, jak i przez doktrynę. Nadto, zwolnienie takie ma charakter jednostronny w związku, z czym do swojej skuteczności nie wymaga zgody pracownika (por. wyrok I Sąd Okręgowy w Warszawie z dnia 31 marca 2005 r., sygn. akt XII Pa 858/04). Dodatkowo, Sąd podkreślił, że za okres wypowiedzenia, w przypadku, gdy pracodawca zwolnił pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, przysługuje prawo do należnego wynagrodzenia. Jednakże, pozbawienie przy tym pracownika możliwości osiągnięcia dodatkowych, nieusankcjonowanych prawnie dochodów w postaci napiwków, nie może być uznane, jako naruszenie prawa, bowiem jak wskazano powyżej, w celu uzyskania należnego świadczenia wynikającego ze zobowiązania naturalnego nie przysługuje prawo korzystania z przymusu państwowego (por. wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 31 marca 2005 r., sygn. akt XII Pa 858/04).

Reasumując Sąd Rejonowy wskazał, że mając na uwadze charakter prawny napiwków i fakt, że nie stanowią one składnika wynagrodzenia należnego powodom na podstawie przepisów prawa pracy, powództwa nie zasługiwały na uwzględnienie, o czym Sąd orzekł jak w pkt II sentencji wyroku.

O kosztach Sąd Rejonowy rozstrzygnął na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Koszty poniesione przez stronę pozwaną objęły wynagrodzenie pełnomocnika, tj. adwokata, które ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zgodnie z którym stawka minimalna w sprawach o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4 wynosi 75 % stawki obliczonej na podstawie § 2 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy.

Apelację od powyższego wyroku złożyli powodowie, zaskarżając wyrok w części dot. pkt II - V sentencji wyroku tj. w części dot. oddalenia powództwa powódki A. S. i oddalenia powództwa powoda S. H. oraz zasądzenia od każdego z powodów kwoty 1 800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1) naruszenie następujących przepisów postępowania, skutkujące wydaniem wadliwego wyroku, tj.

a) art. 233 § 1 k.p.c. polegającego na zaniechaniu wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i w rezultacie przyjęcie, że zeznania powodów, przesłuchanych w charakterze strony są sprzeczne z zeznaniami świadków, podczas gdy zeznania te pokrywają się i uzupełniają się wzajemnie co do faktu istnienia w przedsiębiorstwie pozwanej Spółki systemu rozdziału wynagrodzeń pochodzących ze środków pozostawianych przez graczy w formie tzw. napiwków, co miało decydujące znaczenie dla wadliwego ustalenia przez Sąd, że wynagrodzenia te pozostają poza stosunkiem pracy powodów i nie mogą stanowić podstawy ustalenia wynagrodzenia za okres wypowiedzenia i obliczenia wysokości odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyny nie dotyczącej pracownika,

b) art. 233 § 1 k.p.c. polegającego na zaniechaniu wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez pominięcie rozważenia argumentów przedkładanych przez pełnomocnika powodów odnośnie skutków wyroków NSA z 9 marca 2016 r. dla pozwanej spółki i pośrednio także dla rozstrzygnięcia w sprawie niniejszej,

c) art. 328 § 2 k.p.c. polegającego na:

- braku uzasadnienia dlaczego Sąd poczynił ustalenia faktyczne w przedmiotowej sprawie opierając się wyłącznie na zeznaniach świadków, odmawiając mocy dowodowej i wiarygodności zeznaniom powodów,
- sprzeczności ustaleń Sądu z zebraniem materiałem dowodowym poprzez przyjęcie, że pozwana spółka jedynie pośredniczy między graczami a pracownikami kasyn w przekazywaniu napiwków, podczas gdy wniosek taki nie wynika z zeznań świadków i powodów, ani też z przywołanego przez Sąd rozporządzenia Ministra Finansów z 4 stycznia 2010 r. w sprawie dokumentacji prowadzonej przez podmioty prowadzące działalność w zakresie gier hazardowych,
- braku odniesienia się do zeznania świadka R. W., który na rozprawie w dniu 26 października 2016 r. stwierdził, że od lipca 2016 r. napiwki wypłacane są pracownikom pozwanej spółki jako wynagrodzenie za pracę po potrąceniu składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne oraz zaliczki na podatek dochodowy mimo, że system gromadzenia i punktowego rozdziału środków z napiwków nie uległ zmianie w porównaniu do okresu objętego roszczeniami powodów, opartymi o uznanie, że środki pochodzące z napiwków stanowią składnik wynagrodzenia ze stosunku pracy;

2) naruszenie następujących przepisów prawa materialnego:

a) art. 8 k.p. poprzez stwierdzenie, że żądanie przez powodów roszczeń finansowych z uwzględnieniem napiwków jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, podczas gdy to pozwana spółka narusza zasady współzycia społecznego wypłacając powodom wynagrodzenia w wysokości ledwie minimum krajowego, natomiast zdecydowana część wynagrodzenia pozwana spółka wypłacała im „do ręki” z puli napiwkowej, kwestionując przy tym wynagrodzeniowy charakter tych wypłat, nie odprowadzając należnych składek i podatków, przez co działa nie tylko na niekorzyść Skarbu Państwa i systemu ubezpieczeń społecznych, ale także pozbawia powodów (i innych pracowników) świadczeń społecznych w odpowiedniej wysokości,

b) art. 9 § 1 k.p. poprzez stwierdzenie (na str. 13 uzasadnienia), z którego wynika, że punktowy system rozdziału puli napiwkowej, uzależniający przyznaną pracownikowi liczbę punktów od zajmowanego stanowiska i stażu pracy, nie mieści się w katalogu źródeł prawa pracy, podczas gdy wcześniej (str. 11 uzasadnienia) Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że „proces przyznawania napiwków został przyjęty przez pozwaną już na samym początku jej działalności, tj. od 1989 r. Pozwana spółka przyjęła zasady dzielenia napiwków pomiędzy pracowników ustalając kryteria punktów, w odniesieniu do zajmowanych stanowisk, a nie w zależności od tego, ile napiwków otrzyma dany pracownik od klientów kasyna”; które to ustalenie całkowicie wyczerpuje dyspozycję art. 9 § 1 k.p., który do kategorii źródeł prawa pracy włącza także regulaminy określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy,

c) art. 36 k.p. w stanie prawnym obowiązującym przed dniem 22 lutego 2016 r. tj. przed wejściem w życie ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U., poz. 1220) poprzez uznanie, że pozwana spółka, jako pracodawca, mogła w 2014 r. jednostronnie zwolnić powodów z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia mimo ich wyraźnego pisemnego oświadczenia o braku zgody na takie zwolnienie, podczas gdy takie uprawnienie (z nowego art. 362 k.p.) pracodawca otrzymał dopiero z dniem wejścia w życie ww. ustawy, a więc już po dokonaniu wypowiedzeń powodom,

d) art. 78 k.p. w zw. z art. 22 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że żądanie roszczeń finansowych przez powodów z uwzględnieniem napiwków jest obejściem umowy o pracę, podczas gdy, jak wynika wskazanego wyżej ustalenia Sądu Rejonowego, określanie wysokości wypłat z „puli napiwkowej” następuje w oparciu o zasady stosowane przez pozwaną spółkę.

Wskazując na powyższe zarzuty powodowie wnieśli o :zmianę zaskarżonego wyroku poprzez: uwzględnienie powództwa powódki A. S. z wyjątkiem kwoty 308 zł co do której Sąd Rejonowy umorzył postępowanie, uwzględnienie powództwa powoda S. H.; oraz zasądzenie od pozwanej spółki zwrotu kosztów postępowania na rzecz każdego z powodów odrębnie, w pierwszej i drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz opłaty od apelacji. Z ostrożności procesowej, w razie nieuwzględnienia ww. wniosków, wnieśli o uchylenie wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu przez Sąd Rejonowy ponownego wyjaśnienia okoliczności wskazanych w powyższych wnioskach.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie w całości, oddalenie wniosków dowodowych zawartych w piśmie powodów z dnia 27 listopada 2017 r., zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych .

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

apelacja jako nieuzasadniona podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy. Sąd odwoławczy podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Sąd odwoławczy aprobuje również ocenę prawną przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W okolicznościach sprawy nie występują jakiegokolwiek przesłanki mogące wyrok ten wzruszyć, a w szczególności te, które Sąd odwoławczy bierze pod uwagę z urzędu (art. 378 § 1 k.p.c.).

Sąd odwoławczy na podstawie art. 382 k.p.c. oddalił wnioski dowodowe zgłoszone w piśmie procesowym z dnia 27 listopada 2017 r. uznając, że nie mają one znaczenia z punktu widzenia rozstrzygnięcia.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. wskazać należy, że konstrukcja uzasadnienia zaskarżonego wyroku pozwala Sądowi Okręgowemu w pełni zweryfikować trafność ustaleń Sądu Rejonowego co do stanu faktycznego oraz stwierdzić, że dokonana przez Sąd I instancji ocena zgromadzonego materiału dowodowego nastąpiła w zgodzie z obowiązującym prawem. Zarzut naruszenia powyższego przepisu jest zasadny jedynie w sytuacji, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie posiada wszystkich koniecznych elementów bądź zawiera tak kardynalne braki, które uniemożliwiają kontrolę instancyjną. Naruszenie przepisu określającego wymagania, jakim winno odpowiadać uzasadnienie wyroku, może być ocenione jako mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy w sytuacjach tylko wyjątkowych, do których można zaliczyć takie, w których braki w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej kontroli instancyjnej (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 11 września 2014 r. VI Aca 1783/13, Legalis). Tymczasem w przedmiotowej sprawie z uzasadnienia wyroku Sądu I instancji wynika jakie fakty ten Sąd uznał za udowodnione oraz na podstawie jakich dowodów okoliczności te ustalił a także jaka jest materialna podstawa prawna rozstrzygnięcia.

Podniesiony zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. jest również chybiony. Wskazać należy, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. ustanawia zasadę swobodnej oceny dowodów, w myśl której sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności - okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, niepubl., LEX nr 80266). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 655).

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Wnioski Sądu I instancji zostały logicznie powiązane z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu. Wywody apelacji stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami tego Sądu, gdyż strona apelująca nie przedstawiła wniosków ani środków dowodowych mogących podważyć trafność ustaleń Sądu I instancji. Apelujący przeciwstawiają bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę prezentując własną ocenę materiału dowodowego i własne ustalenia, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem prawidłowo zrealizowanym zadaniem Sądu Rejonowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Podkreślić zaś należy, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym wnioski to ocena nie narusza reguł wyrażonych w art. 233 § 1 k.p.c. i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne (por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 4 września 2014 r. IACA 562/14).

Odnosząc się bardziej szczegółowo do zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wskazać należy, że wbrew odmiennej ocenie apelujących Sąd Rejonowy nie uznał, że zeznania powodów są sprzeczne z zeznaniami świadków i z tej przyczyny odmówił im waloru wiarygodności. Podkreślenia bowiem wymaga, że Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powodów oraz świadków w zakresie przedstawionych przez nich faktów, które posłużyły do skonstruowania stanu faktycznego w niniejszej sprawie. Z kolei ocena prawna powództwa w oparciu o ustalone fakty na podstawie dowodów przedstawionych przez strony pozostaje w wyłącznej gestii Sądu nie stron, czy świadków. W efekcie dokonanej oceny prawnej powództwa Sąd podziela, bądź nie stanowisko procesowe strony. Formułowane przez świadków, strony w zeznaniach ich własne oceny odnośnie charakteru prawnego napiwków nie podlegają ocenie z punktu widzenia wiarygodności. Ocenie podlegają jedynie przedstawione przez nich fakty. Ocena, czy napiwek może być traktowany jako wynagrodzenie za pracę w rozumieniu art. 78 kodeksu pracy a także jako inne świadczenie ze stosunku pracy w rozumieniu kodeksu pracy, czy też nie, jest ustaleniem faktycznym, ale wynika z procesu subsumcji, a więc przyporządkowania ustalonego stanu faktycznego do określonej normy prawnej.

W przedmiotowej sprawie powodowie domagali się zasądzenia od pozwanej odszkodowania za utracone świadczenie ze stosunku pracy w postaci napiwków za okres od dnia 16 listopada 2014 r. do dnia 28 lutego 2015 r. Dodatkowo powódka A. S. domagała się nadto wyrównania odprawy pieniężnej wypłaconej powódce na podstawie art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pozwana w okresie wypowiedzenia umów o pracę wypłaciła powodom wynagrodzenie wynikające z umów o pracę. Bezspornym w sprawie jest, że pozwana wypłaciła powódce odprawę pieniężną stosownie do art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników bez uwzględnienia w podstawie wymiaru dochodzonych przez powódkę napiwków.

Zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego w postaci art. 78 k.p. w zw. z art. 22 § 2 k.p., art. 9 § 1 k.p., 36 k.p. są niezasadne.

W ocenie Sądu Okręgowego napiwek nie może być traktowany jako wynagrodzenie za pracę w rozumieniu art. 78 kodeksu pracy a także jako inne świadczenie ze stosunku pracy w rozumieniu kodeksu pracy. Sąd Rejonowy słusznie wskazał, że w spornym okresie żaden z aktów prawa pracy nie przewidywał składnika wynagrodzenia powodów w postaci napiwków.

Zdaniem Sądu odwoławczego należało również dodatkowo w celu przeprowadzenia prawidłowej wykładni powyższych przepisów sięgnąć do orzecznictwa Sądów Administracyjnych w celu dalszego uściślenia charakteru napiwków.

W wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z 14 listopada 2003 r. (sygn. akt. I SA/Ld 1493/02) Sąd uznał, że w definicji przychodów ze stosunku pracy wynikających z art. 12 ustawy o podatku dochodowym od osób

fizycznych, mieści się również wypłata napiwków w kasynach gry. Zgodnie z powyższym przepisem za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych. Tym samym Sąd administracyjny potwierdził wcześniejsze stanowisko sądów stwierdzające, że należność z tytułu napiwków nie jest wprawdzie wynagrodzeniem za pracę w myśl art. 78 § 2 k.p., ale jest świadczeniem uzyskiwanym przez pracowników w związku z wykonywaniem pracy na rzecz spółki.

Zagadnienie prawnopodatkowej kwalifikacji przychodów z napiwków pozyskiwanych przez pracowników kasyn było już wielokrotnie przedmiotem oceny w postępowaniu sądowoadministracyjnym. W szczególności w sprawach tych Naczelny Sąd Administracyjny orzekał w wyrokach: z dnia 14 listopada 2003 r. (I SA/ŁD 1493/02 POP 2005 nr 2, str. 122, Legalis), z dnia 14 listopada 2006 r. (II FSK 1416/05 Legalis nr 113110), z dnia 18 lutego 2010 r. (II FSK 1535/08, Legalis nr 279772), z dnia 4 kwietnia 2012 r. (II FSK 1747/10, POP 2013 nr 1, poz. 11, str. 68, Legalis), z dnia 31 lipca 2012 r. (II FSK 76/11, Legalis nr 777922), z dnia 19 lutego 2013 r. (II FSK 1258/11, Legalis nr 617861) i z dnia 13 października 2015 r. (II FSK 1789/13, Legalis nr 1362089), zgodnie przyjmując, że napiwki stanowią przychód ze stosunku pracy w rozumieniu art. 12 ust. 1 PDoFizU, choć nie są wynagrodzeniem za pracę w rozumieniu art. 78 § 2 k.p. Należy zauważyć, że w wyroku z dnia 9 marca 2016 r. (sygn.akt. II FSK 216/15, Legalis nr 1455869) przywoływanym przez apelujących NSA nie odstępował od powyższego jednolitego stanowiska w tej kwestii.

W wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie (sygn. akt II FSK 2888/11, Lex nr 1530057) Sąd wskazał, że w definicji przychodów ze stosunku pracy określonej w art. 12 ust. 1 PDoFizU zwraca uwagę to, że wymienione w nim świadczenia muszą mieć, po pierwsze - źródło w zatrudnieniu, a po drugie - muszą pochodzić od podmiotu zatrudniającego i z jego majątku. W art. 12 ust. 1 PDoFizU ustawodawca nie użył określeń typu "przychody związane ze stosunkiem pracy", "przychody towarzyszące stosunkowi pracy", "przychody osiągnięte przy okazji stosunku pracy". To oznacza, że jeżeli osoba fizyczna uczestnicząc w określonym stosunku pracy osiągnie przychód pozostający w jakimś związku ze stosunkiem pracy i z faktycznym wykonywaniem pracy ale niestanowiący przychodu ze stosunku pracy to nie będzie to przychód, o którym mowa w art. 12 ust. 1 PDoFizU.

Zdaniem Sądu Okręgowego kluczowe dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy pozostaje twierdzenie, że pojęcie wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w art. 78 § 2 k.p. ma charakter węższy niż pojęcie przychodów ze stosunku pracy, które są zdefiniowane w art. 12 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Z całą pewnością nie są to pojęcia tożsame. Dlatego dokonując prawnopodatkowej kwalifikacji przychodów z napiwków pozyskanych przez pracownika kasyn Sądy administracyjne zgodnie wskazywały, że nie można uniknąć opodatkowania na podstawie powyższego artykułu ze względu na to, że napiwki nie są świadczeniem przewidzianym w umowie o pracę. Powyższe stanowisko podzielone zostało w wyroku NSA w Warszawie z dnia 9 marca 2016 r. (sygn.akt. II FSK 216/15) przywołanym w apelacji, w którym NSA stwierdził, że przywołane przez skarżącą wyroki sądów pracy, które przesądzają o tym, że napiwki nie są składnikami wynagrodzenia za pracę i nie stanowią roszczeń, które mogłyby być dochodzone przez sądami pracy, nie oznacza, że nie mogą być one uznane za przychody ze stosunku pracy w rozumieniu przepisów podatkowych.

Zdaniem Sądu odwoławczego napiwki w kasynach mają specjalny charakter, co nie uszło również uwadze Sądu Rejonowego. Są one bowiem uregulowane w przepisach szczególnych takich jak -wcześniej art. 49 ust. 4 ustawa z dnia 29 lipca 1992 r. o grach i zakładach wzajemnych, obecnie art. 78 ust. 1 pkt. 3 ustawy z dnia 19 listopada 2009 r. o grach hazardowych. Oba przepisy wskazują, że podmioty prowadzące gry hazardowe obowiązane są do prowadzenia rejestru napiwków. Warunki prowadzenia ksiąg i rejestrów określa rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 4 stycznia 2010 r. w sprawie dokumentacji prowadzonej przez podmioty prowadzące działalność w zakresie gier hazardowych. Powyższe

regulacje stanowiły próbę odniesienia się ustawodawcy do zwyczajów panujących w kasynach. Ponieważ ich treść zasadniczo pozostawała zbieżna, aktualne pozostaje orzecznictwo Sądów administracyjnych w tym zakresie.

We wspomnianym wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 14 listopada 2003 r. Sąd wskazał, że krupier miał obowiązek wrzucania do tzw. „tip-boxów” napiwku otrzymanego w formie żetonu. Jest to zwyczaj, tradycja ale i pewien ukształtowany obowiązek krupiera. Po wymianie żetonów z „tip-boxu” na pieniądze kwoty z napiwków były dzielone i wypłacane pracownikom. Otrzymywali je nie tylko krupierzy ale i inni pracownicy nie mający bezpośredniego kontaktu z klientami kasyna. System wypłat napiwków pozostawał więc zbliżony do systemu jaki został wypracowany przez strony niniejszego procesu co wynika chociażby z zeznań świadków. W konsekwencji podlegały one opodatkowaniu łącznie z wynagrodzeniem za pracę, od którego płatnik (czyli kasyno) ma obowiązek pobrania zaliczek na podatek zgodnie z art. 31 i 38 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

W uzasadnieniu wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 9 marca 2016 r. (II FSK 257/14, LEX nr 2036477) wskazano, że kasyno nadzorowało obieg napiwków, gdyż uczestniczyło ono w ich gromadzeniu, przechowywaniu oraz rozdzielaniu w związku z obowiązkiem prowadzenia rejestru napiwków. Kasyno miało również wiedzę o czasie każdej wpłaty oraz jej wysokości. Powyższe wynikało z obowiązku kasyna (pracodawcy) jako płatnika. Dalej Sąd wprost wskazał, że przepisy ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych nie warunkują nakładania na pracodawcę obowiązków płatnika od posiadania przez niego środków wypłacanych pracownikom, a nawet w art. 12 ust. 1 powyższej ustawy wprost przewidują możliwość wypłacania pracownikom należności finansowanych z innego źródła, niż pracodawca. Sąd podkreślił również, że to nie przyjęty w określonym przedsiębiorstwie system gromadzenia i obiegu środków oraz wypłat pieniężnych pracownikom określa obowiązki podatkowe pracodawcy jako płatnika, ale zakres obowiązków podatkowych pracodawcy winien determinować takie ukształtowanie tego systemu, jakie umożliwi sprostanie tym obowiązkom. Sąd nie podzielił również stanowiska, aby zastosowany wart. 12 ust. 1 ustawy zwrot "wszelkie wypłaty pieniężne, bez względu na źródło finansowania" należało rozumieć w ten sposób, iż chodzi tu o środki finansowe, którymi pracodawca może rozporządzać na podstawie określonego tytułu prawnego. Pogląd ten nie miał podstawy normatywnej i wprowadzał rozróżnienie oraz dodatkowy warunek, nie przewidziany przez prawo.

W powyższym orzeczeniu Naczelny Sąd Administracyjny wprost wskazał, że uzyskiwane przez pracowników kasyn przychody z napiwków stanowią przychody ze stosunku pracy na użytek jedynie podatkowy a więc ze źródła zdefiniowanego w art. 12 ust. 1 ustawy.

Jeszcze raz należy podkreślić, że wyrok NSA z dnia 9 marca 2016 r. (sygn.akt. II FSK 216/15), na który powołują się powodowie w pełni wpisuje się w powyżej przedstawioną linię orzeczniczą NSA.

W niniejszej sprawie w okresie zatrudnienia powodów u pozwanej klientki kasyna, w którym powodowie świadczyli pracę zostawiali napiwki m.in. zatrudnionym tam pracownikom pozwanej. Praktyką było, że otrzymywane od klientów przez pracowników pozwanej napiwki były gromadzone w specjalnie do tego celu przeznaczonych puszkach, znajdujących się w kasynie przy każdym ze stołów do gry. Pozostawiane przez klientów napiwki były między innymi w formie żetonów. Po zakończeniu dnia zawartość puszek była przeliczana, przechowywana w kasie kasyna oraz wpisywana do rejestru napiwków, ewidencji wpłat, wypłat i rezultatów. Zebrane kwoty napiwków każdego miesiąca były dzielone między uprawnione osoby. Wysokość kwoty pieniędzy z tytułu napiwków otrzymywanych przez danego pracownika pozwanej była uzależniona od liczby przepracowanych dni w danym okresie i ilości punktów przyznanych przez pozwaną danemu pracownikowi, które były uzależnione od rodzaju zajmowanego przez danego pracownika stanowiska oraz stażu pracy. Napiwki były wypłacane pracownikom, którzy mieli kontakt z klientami oraz pracownikom, którzy nie mieli takiego kontaktu. Istotną okolicznością jest, że w spornym okresie nie było określonych na piśmie kryteriów podziału napiwków. Było to uzgodnione pomiędzy pracownikami.

Tip boxy służyły również do rzetelnego ustalenia wartości zarówno zgromadzonych w danym dniu napiwków jak i kwot tych napiwków otrzymanych przez poszczególnych pracowników w wyniku dokonywanego podziału zgromadzonej łącznie kwoty (puli) napiwków w celu wpisania tych kwot w prowadzonym w danym kasynie rejestrze napiwków.

Zdaniem Sądu Okręgowego odmiennie pojęcie wynagrodzenia za pracę o którym mowa w art. 78 § 2 k.p. oraz przychodów ze stosunku pracy, które są zdefiniowane w art. 12 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych nie pozwala zakwalifikować napiwków jako wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy. Rola pracodawcy (kasyna) ogranicza się bowiem do obowiązków uregulowanych w przepisach szczególnych: tj. rejestrowania kwoty napiwków oraz odprowadzania od nich podatków (jako płatnik). Wręczeniu napiwku towarzyszy ekwiwalent w postaci świadczenia wzajemnego. Nie jest to więc darowizna. Wzajemności świadczeń nie niweczy okoliczność, że usługa jest zasadniczo wynagradzana odrębnie, a napiwek stanowi wyłącznie wynagrodzenie dodatkowe. Otrzymującemu napiwek nie przysługują przy tym żadne związane z tym roszczenia wobec osoby dającej napiwek. Istotą napiwku jest dodatkowe wynagrodzenie świadczącego usługę. Oznacza to, że wręczeniu napiwku towarzyszy (wyprzedza tę czynność) ekwiwalent w postaci świadczenia wzajemnego. Nie jest to więc darowizna. Wzajemności świadczeń nie niweczy okoliczność, że usługa zasadniczo wynagradzana jest odrębnie a napiwek stanowi tylko wynagrodzenie dodatkowe, oraz że otrzymującemu napiwek nie przysługuje żadne związane z tym roszczenie do dającego napiwek.

W ocenie Sądu Okręgowego w zaistniałym stanie faktycznym należało uznać, że ogół zebranych napiwków stanowi własność całego personelu kasyna. Po zamknięciu kasyna następuje przeliczenie napiwków zebranych w tip-boxach, a następnie przenosi się je do kasy. Napiwki są całkowicie oddzielone od pozostałych wartości pieniężnych będących własnością spółki i posiadają swoją odrębną ewidencję.

Obowiązek i sposób ewidencjonowania napiwków został określony rozporządzeniem Ministra Finansów z dnia 27 października 2009 r. w sprawie sposobu ewidencjonowania napiwków w kasynach gry (Dz. U. z 2009r. Nr 181, poz. 1408). Napiwki nie są ujmowane w księgach rachunkowych spółki, gdyż spółka w żadnym momencie nie staje się właścicielem ani dysponentem powyższych środków pieniężnych. Podział napiwków odbywa się w oparciu o system punktowy, wypracowany i zaakceptowany przez pracowników w momencie rozpoczęcia działalności przez spółkę. Rodzi to zatem ewentualnie stosunek zobowiązaniowy pomiędzy powódką a pozwaną spółką w zakresie przekazywania części napiwków wg. zasad ustalonych przez pracowników. Cechą charakterystyczną obiegu środków pochodzących z napiwków przyjętym w kasynach jest bowiem to, że pracodawca wprawdzie nie dzieli i nie wypłaca tych środków ale uczestniczy w ich gromadzeniu i przechowywaniu, jak również aprobejuje procedurę ich podziału, wskutek czego wie o wielkości i dacie uzyskania przychodów z tego tytułu przez każdego pracownika. Przepisy u.p.d.o.f. nie warunkują bowiem nakładania na pracodawcę obowiązków płatnika od posiadania przez niego środków wypłacanych pracownikom a nawet w art. 12 ust. 1 u.p.d.o.f. wprost przewidują możliwość wypłacania pracownikom należności finansowanych z innego źródła niż pracodawca. Zasadą było zaś to, że zgodnie z przyjętym zwyczajem zaakceptowanym przez powodów w przypadku zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, napiwki nie przysługują. Faktem zaś jest to, że powodowie w okresie wypowiedzenia zostali zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy i pracy tej rzeczywiście nie świadczyli. Powodowie nie wystąpili z roszczeniem o dopuszczenie do pracy i nie uzyskali w tym zakresie korzystnego rozstrzygnięcia.

Niezasadny jest również zarzut naruszenia art. 8 k.p. Należało podzielić stanowisko Sądu Rejonowego, że żądanie roszczeń finansowych z uwzględnieniem napiwków jest po pierwsze obejściem umowy o pracę, która nie przewidywała takiego składnika wynagrodzenia, po drugie - jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, wszak nie odprowadzono od tychże napiwków podatków.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powodów.

O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd orzekł na podstawie art. 108 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wskazaną w art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty procesu składało się w przedmiotowej sprawie wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika strony pozwanej. Zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata/radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata/radcę prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika

ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt 5 w zw. z §10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).