

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 maja 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Kosicka
Sędziowie:	SO Rafał Młyński SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Aneta Strynowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 maja 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa T. M.

przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu (...) w W.

o nagrodę roczną

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 5 listopada 2018 roku sygn. akt VII P 890/18

I. oddala apelację,

II. zasądza od Przedsiębiorstwa Państwowego (...) w W. na rzecz T. M. kwotę 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

**Sygn. akt XXI Pa 54/19**

## UZASADNIENIE

Ostatecznie modyfikując powództwo, powód T. M. wystąpił przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu (...) z siedzibą w W. o zasądzenie od pozwanego kwoty 11.000 zł tytułem nagrody rocznej za 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 29 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

Pozwany Przedsiębiorstwo Państwowe (...) z siedzibą w W. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Na rozprawie 5 listopada 2018 r. pozwany oświadczył, że nie kwestionuje hipotetycznej wysokości nagrody rocznej powoda.

Wyrokiem z 5 listopada 2018 r., wydanym w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

- 1) zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 11 000 zł tytułem nagrody rocznej za 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 29 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty;
- 2) zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- 3) nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 550 zł tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której zwolniony był powód;
- 4) wyrokowi w pkt. 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd Rejonowy ustalił, że T. M. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) od 5 września 2006 r., w tym od dnia 1 grudnia 2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. szkoleń bezpieczeństwa, (umowy o pracę k. 3,18 części B akt osobowych).

Stosownie do treści art. 19 obowiązującego u pozwanego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 12 września 2014 r. prawo do nagrody rocznej za dany rok obrotowy przysługiwało w przypadku wykazania przez (...) zysku ze sprzedaży za dany rok obrotowy, wynikającego z zatwierdzonego sprawozdania finansowego. Pracownik miał prawo do nagrody rocznej w pełnej wysokości za dany rok obrotowy pod warunkiem pozostawania w zatrudnieniu przez cały ten rok. W przypadkach, w których stosunek pracy został nawiązany lub ustał w trakcie roku obrotowego, pracownik nabywał prawo do nagrody rocznej za ten rok pod warunkiem, że jego okres zatrudnienia w tym roku wynosił co najmniej 6 miesięcy.

Wymóg pozostawania w zatrudnieniu przez okres co najmniej 6 miesięcy, o którym mowa powyżej, nie dotyczy przypadków:

- 1) gdy stosunek pracy został rozwiązany w związku przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- 2) śmierci pracownika;
- 3) przejścia Pracownika w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. do innego podmiotu, powstałego w wyniku przekształceń pozwanego;
- 4) gdy Pracownik został zwolniony z przyczyn niedotyczących pracowników w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych;
- 5) gdy pracownik rozwiązał stosunek pracy w trybie art. 55 § 1 k.p.;
- 6) gdy Pracownik rozwiązał stosunek pracy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., chyba że takie rozwiązanie zostało uznane za nieuzasadnione prawomocnym wyrokiem sądu; w takim przypadku pracodawca mógł żądać zwrotu wypłaconego świadczenia po uprawomocnieniu się orzeczenia.

Wysokość nagrody rocznej była uzależniona od faktycznie przepracowanego okresu u pozwanego w trakcie roku obrotowego, za który przyznawana jest nagroda. Na wysokość nagrody rocznej składało się wynagrodzenie zasadnicze pracownika oraz premia zależna od wyników pracy, o której mowa w art. 7, wyliczona jak poniżej. Nagroda roczna przysługiwała w wysokości sumy: 1) średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika brutto, liczonego jako suma wynagrodzeń zasadniczych brutto określonych w umowie o pracę faktycznie otrzymanych w roku, za który przyznawana jest nagroda, podzielona przez liczbę miesięcy faktycznie przepracowanych w tym roku, oraz 2) średniej jednomiesięcznej premii wyliczonej jako suma wszystkich premii faktycznie otrzymanych przez pracownika w roku, za który przyznawana jest nagroda, podzielona przez liczbę miesięcy faktycznie przepracowanych w tym roku. W przypadku, gdy pracownik nie przepracował u pozwanego faktycznie całego roku obrotowego, nagroda roczna

wyliczona jak powyżej była wypłacana w wysokości proporcjonalnej do okresu faktycznie przepracowanego w danym roku obrotowym. Pracownik nie nabywał prawa do nagrody rocznej w przypadkach:

- 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni;
- 2) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwanego z przyczyn dotyczących wyłącznie pracownika w roku obrotowym, za który przyznawana jest nagroda, chyba że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub wypowiedzenie umowy o pracę zostanie skutecznie wzruszone przez pracownika na skutek prawomocnego wyroku sądu;
- 3) stawiania się do pracy w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub spożywanie alkoholu lub środków odurzających w czasie lub miejscu pracy;
- 4) wyrządzenia pozwanemu szkody z winy umyślnej;
- 5) usiłowania kradzieży lub kradzieży mienia pozwanego.

Nagroda roczna była wypłacana w terminie miesiąca od dnia zatwierdzenia sprawozdania finansowego za dany rok obrotowy, (wyciąg z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pozwanego z dnia 12 września 2014 r. k. 45-47).

Pozwany wyszedł z inicjatywą rozwiązania umowy o pracę z powodem. Było to motywowane zamiarem wymiany kadry pracowniczej, (zeznania świadka R. G. k. 54-55).

Projekt porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem był przygotowywany w biurze dyrektora personalnego, następnie został zatwierdzony przez prezesa pozwanego. Na projekt ten nie były nanoszone poprawki z inicjatywy powoda. W rozmowach z powodem nie był podnoszony problem premii rocznej za 2016 r. Porozumienie nie obejmowało tej nagrody. Powód nie miał możliwości negocjowania przedstawionego mu projektu porozumienia, (zeznania świadka R. G. k. 54-55).

Powód o zamiarze pracodawcy rozwiązania z nim umowy o pracę dowiedział się dopiero w chwili kiedy przedstawione zostało mu porozumienie do podpisu tj. 10 listopada 2016 r. Powód nie mógł wyjść z sali, w której przedstawiono mu porozumienie do podpisu bez podjęcia decyzji, czy akceptuje porozumienie czy też nie. T. M. pytał, czy zawarcie porozumienia czymś mu grozi. Dyrektor personalny pozwanego odpowiedział powodowi, że porozumienie jest dla niego bezpieczne. Powód podpisał wspomniane porozumienie, (zeznania świadka R. G. k. 54-55).

Porozumieniem zawartym 10 listopada 2016 r. strony postanowiły, że 10 listopada 2016 r. łącząca strony umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu. Powód oraz

pozwany potwierdzili, że podstawą rozwiązania umowy o pracę nie jest ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jak również, że porozumienie nie uruchamia wypłat przewidzianych w Pakcie Gwarancji Zatrudnienia (ust. 3). Strony zgodnie ustaliły, że powodowi zostanie wypłacona dodatkowa rekompensata w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Rekompensata miała zostać wypłacona najpóźniej do 10 grudnia 2016 r. (ust. 4). Powód we wspomnianym porozumieniu potwierdził swoje zobowiązanie do zachowania tajemnicy pracodawcy, zgodnie z przepisami wewnętrznymi obowiązującymi u pozwanego (ust. 5), a ponadto oświadczył, że świadczenia, o których mowa w ust. 3, 4 i 5 porozumienia zaspokajają wszelkie jego roszczenia z tytułu zatrudnienia u pozwanego oraz rozwiązania umowy o pracę, jak również ze wszelkich innych tytułów prawnych powoda wobec pozwanego. T. M. oświadczył, iż w związku z podpisaniem porozumienia nie będzie w przyszłości wysuwał żadnych roszczeń względem Pracodawcy z jakiegokolwiek tytułu prawnego, (ust. 6 porozumienia k. 48)

Obowiązująca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu na podstawie porozumienia stron 10 listopada 2016 r. (świadczenie pracy k. 5 części C akt osobowych).

Powodowi po rozwiązaniu umowy o pracę zostały wypłacone: ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie 23.411,20 zł brutto, wynagrodzenie za miesiąc listopad 2016 r. w kwocie 5.376,00 zł brutto, rekompensata w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 72.000,00 zł brutto, świadczenie z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w kwocie 538,67 zł. (zaświadczenie k. 44).

Pismem z 29 maja 2017 r. powód wezwał pozwanego do zapłaty nagrody rocznej za 2016 r., wyliczonej stosownie do postanowień art. 19 (...) z 12 września 2014 r. (wezwanie do zapłaty k. 7).

Miesięczne wynagrodzenie brutto powoda liczone według zasad ustalenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 15.363,31 zł (zaświadczenie k. 43).

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zeznań świadka R. G. (k. 54-55) oraz dokumentów złożonych do akt sprawy.

Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne.

Sąd I instancji wskazał, że z zeznań jedynego świadka wynika bez wątpienia, że inicjatywa rozwiązania z powodem umowy o pracę pochodziła od pozwanego. Powodowi przedstawiono 10 września 2016 r. do podpisania porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, które to porozumienie miał zaakceptować lub nie bez opuszczania pomieszczenia, w którym przedstawiono mu wspomniane porozumienie. Wszystkie powyższe fakty ukazane w zeznaniach świadka wskazywały, iż powód był poddany bardzo dużej presji związanej z podpisaniem porozumienia. T. M. przeczytał treść porozumienia z 10 listopada 2016 r., ale zdaniem Sądu, nie można było zgodzić się z twierdzeniem, że analizował je w kontekście wszystkich roszczeń jakie przysługiwały mu bądź mogły przysługiwać w związku z obowiązującymi u pozwanego przepisami płacowymi. Powód, co wynikało z zeznań przesłuchanego świadka, obawiał się niepodpisania porozumienia i była to główna motywacja jego zaakceptowania. Także z zeznań wskazanego świadka wynikało, że porozumienie w swych postanowieniach nie miało obejmować zrzeczenia się przez pracownika prawa do nagrody rocznej. Nagroda roczna przewidziana w regulacjach płacowych pozwanego była defacto wynagrodzeniem i obejmuje ją przewidziany w art. 84 k.p. zakaz zrzekania.

Sąd I instancji uznał za bezskuteczne prawnie zrzeczenia się przez powoda prawa do nagrody rocznej za 2016 r., mające wynikać z oświadczenie powoda z punktu 6 przedmiotowego porozumienia. Zdaniem Sądu nie można mówić o czynieniu przez powoda ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego.

Pozwany wskazywał, że powód w wyniku zawarcia porozumienia otrzymał kwotę ponad 100.000 zł, zatem domaganie się w niniejszym procesie nagrody rocznej ewidentnie narusza art. 8 k.p. Sąd Rejonowy nie podzielił takiej argumentacji. Zdaniem Sądu gdyby powód nie podpisał porozumienia, a pozwany wypowiedziałby mu umowę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy otrzymałby świadczenia w znacznie wyższej wysokości tj.: ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie za trzymiesięczny okres wypowiedzenia oraz bardzo wysoką odprawę przewidzianą w (...) obowiązującym u pozwanego

Samo roszczenie o wypłatę nagrody rocznej nie istniało w dacie zawarcia porozumienia z 10 listopada 2016 r. Wówczas strony miały do czynienia wyłącznie z ekspektatywą, albowiem nie zostały spełnione wszystkie wymogi do powstania wierzytelności. Stosownie do treści obowiązującego u pozwanego art. 19 ust. 1 (...) z 12 września 2014 r. prawo do nagrody rocznej za dany rok obrotowy przysługiwało w przypadku wykazania przez pozwanego zysku ze sprzedaży za dany rok obrotowy, wynikającego z zatwierdzonego sprawozdania finansowego. Dlatego roszczenie stało się wymagalne już po zawarciu wspomnianego porozumienia, a zatem powód nie mógł zrzec się roszczenia, które w tym czasie nie istniało.

Reasumując Sąd Rejonowy uznał, że wszystkie przesłanki do uzyskania przez powoda nagrody rocznej za 2016 r. zostały spełnione, gdyż pozwany tychże warunków nie kwestionował, tak jak nie poddawał w wątpliwość wskazanej przez powoda hipotetycznej wysokości tejże nagrody rocznej. Z tych względów Sąd zasądził od pozwanego na rzecz

powoda kwotę 11.000 zł tytułem nagrody rocznej za 2016 r. Wskazaną kwotę Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda na podst. art. 481 § 1

k.c. w zw. z art. 300 k.p. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie zgodnie z wnioskiem powoda od 29 kwietnia 2017 r., albowiem z tym dniem pozwany został wezwany do zapłaty nagrody rocznej za 2016 r., a zatem od tego dnia pozostawał w zwłoce z zapłatą spornego świadczenia.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 2 ust. 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r. poz. 265 t.j.), zasądając od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. 1800 poz. 300 ze zm.) Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 550 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, powód jako pracownik wnoszący powództwo do sądu pracy, nie miał obowiązku uiszczać. Wysokość opłaty stanowi 5% kwoty zasądzonej na rzecz powoda od pozwanej spółki.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany, zaskarżając go w całości. Strona zarzuciła naruszenie:

1) art. 84 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy powód mógł skutecznie się zrzec prawa do nagrody rocznej jeszcze nie nabytej;

2) art. 8 kp przez jego niezastosowanie w przedmiotowej sprawie w sytuacji gdy powód wskutek podpisania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę osiągnął znacznie większe korzyści finansowe niż w przypadku, gdyby umowa została wypowiedziana przez jedną ze stron, a co za tym idzie domaganie się przez niego nagrody rocznej uznać należy za nadużycie prawa sprzeczne z zasadami współżycia społecznego;

3) art. 19 ust. 12 pkt. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 12 września 2014 r. przez jego niezastosowanie w przedmiotowej sprawie w sytuacji, gdy przepis ten pozbawia prawa pracownika do nagrody rocznej w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn dotyczących wyłącznie pracownika, co miało miejsce w przedmiotowej sprawie;

4) art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną ocenę zeznań świadka R. G. i uznanie jej zeznań za wiarygodne w sytuacji, gdy pozostaje ona w sporze sądowym z pozwanym, co doprowadziło do przyjęcia przez Sąd, iż na powódzie wywierana była presja w celu podpisania porozumienia, a co nie miało miejsca.

Wskazując na powyższe strona wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości; zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje; orzeczenie o zwrocie spełnionego świadczenia w kwocie wynikającej z rygoru natychmiastowej wykonalności.

Powód w odpowiedzi na apelację wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

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

Apelacja pozwanego jest nieuzasadniona.

Sąd Okręgowy aprobuje ustalenia faktyczne poczynione na etapie postępowania pierwszo-instancyjnego i przyjmuje je jako swoje. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał i na tej podstawie wyciągnął trafne wnioski. Na aprobatę zasługuje także dokonana przez Sąd I instancji ocena prawna stanu faktycznego w zakresie

istoty rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Zdaniem Sądu Okręgowego w rozpoznawanej sprawie nie występują żadne przesłanki z art. 378 k.p.c., które Sąd odwoławczy ma na uwadze z urzędu.

W ocenie Sądu Okręgowego nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut apelacji naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Należy wskazać, że powołanie się przez stronę na naruszenie powyższego przepisu nie może ograniczać się do odmiennej interpretacji dowodów zebranych w sprawie, chyba że strona jednocześnie wykaże, iż ocena dowodów przyjęta przez sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów (por. wyr. SN z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00, OSNC 2000/10/189, Biul. SN 2000/6/13, Wokanda 2000/7/10). Postawienie zarzutu naruszenia wyżej wymienionego przepisu nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów; skarżący może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że sąd rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. post. SN z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000/7-8/139, Biul. SN 2000, nr 5, s. 11 oraz wyr. SN. z dn. 7.01.2005 r., IV CK 387/04, LEX nr 1771263). Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Moc dowodowa oznacza siłę przekonania uzyskaną przez sąd wskutek przeprowadzenia określonych środków dowodowych na potwierdzenie prawdziwości lub nieprawdziwości twierdzeń na temat okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Wiarygodność zaś decyduje o tym czy określony środek dowodowy zasługuje na wiarę ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności.

By skutecznie postawić zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. należy wykazać, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. To bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. Jeśli więc z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać choćby w równym stopniu, na podstawie tego samego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może być skuteczny, gdyż pozwany nie wykazał, aby Sąd Rejonowy dopuścił się błędnej oceny dowodów. Pozwany w apelacji zarzucił, że nie można było uznać za wiarygodne zeznania świadka R. G. z uwagi na fakt, że świadek ten pozostaje w sporze sądowym z pozwanym. Argumenty apelacji w tym zakresie mają jedynie charakter bezpodstawnej polemiki ze stanowiskiem nie wykazując przy tym błędu, który mógłby się stać podstawą do uchylenia zaskarżonego wyroku. Zeznania świadka były spójne i logiczne. Sama okoliczność, iż świadek pozostawał w sporze sądowym z pracodawcą nie musiał oznaczać, iż ma on interes w zeznawaniu nieprawdy w niniejszym postępowaniu. Ponad to Sąd I instancji nie oparł poczynionych ustaleń wyłącznie o zeznania świadka, a także o dowody z dokumentów. Pozwany nie przedstawił natomiast żadnych dowodów podważających zeznania świadka R. G..

Zdaniem Sądu Okręgowego nie zasługiwały na uwzględnienie zarzuty apelacji, aby w niniejszej sprawie doszło do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn dotyczących wyłącznie pracownika.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy funkcjonujący w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) stanowił źródło prawa dla stron niniejszej sprawy. Pozwany nie kwestionował tej okoliczności w toku postępowania. Strony również nie kwestionowały faktu, że powód świadczył pracę dla pozwanego w okresie dłuższym niż 6 miesięcy w roku obrotowym 2016 r. Kwestią sporną było ustalenie, czy do powoda ma zastosowanie przepis art. 19 ust. 12 pkt 2 (...), stanowiący,

że pracownik nie nabywa prawa do nagrody rocznej w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn dotyczących pracownika.

Należy wskazać, że art. 30 k.p. jednoznacznie wymienia sposoby rozwiązania umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę jest albo następstwem dokonanej czynności prawnej (złożenia oświadczenia lub oświadczeń woli np. przez porozumienie), albo następstwem wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa na skutek wystąpienia zdarzenia niebędącego czynnością prawną, jakim jest upływ czasu. W przedmiotowej sprawie umowa powoda została rozwiązana na skutek porozumienia stron. Brak jest podstaw do przyjęcia, aby zawarte przez strony porozumienie miało świadczyć o tym, że pracownik przyznał, iż przyczyny stanowiące podstawę do rozwiązania umowy o pracę leżały również po jego stronie. Bez znaczenia w tym kontekście jest fakt wskazania w pkt. 3 porozumienia, aby podstawą rozwiązania umowy o pracę nie była ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownika stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Z zeznań świadka R. G. jednoznacznie wynika, że to pozwany zainicjował rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Zdaniem Sądu powód został poddany dużej presji ze strony pracodawcy związanej z przedstawionym porozumieniem. Pozwany de facto uniemożliwił pracownikowi zastanowienie się i podjęcie przemyślanej decyzji odnośnie przedstawionej propozycji porozumienia, w warunkach dogodnych dla powoda. Propozycja porozumienia została bowiem przedstawiona w formie „tu i teraz albo wcale”, gdyż opuszczenie pomieszczenia równoznaczne byłoby z odrzuceniem propozycji. Powód nie mógł zatem przeanalizować porozumienia odnośnie wszystkich roszczeń jakie mu wówczas przysługiwały lub dopiero mogły powstać w przyszłości.

W ocenie Sądu Okręgowego w chwili podpisywania przez powoda porozumienia istniała wyłącznie ekspektatywa prawa do nagrody rocznej. Art. 19 ust. 1 (...) stanowi, że prawo do nagrody rocznej za dany rok obrotowy przysługuje w przypadku wykazania przez (...) zysku ze sprzedaży za dany rok obrotowy, wynikającego z zatwierdzonego sprawozdania finansowego. Pracownik ma prawo do nagrody rocznej w pełnej wysokości za dany rok obrotowy pod warunkiem pozostawania w zatrudnieniu przez cały ten rok (ust. 3). W przypadkach, w których stosunek pracy został nawiązany lub ustał w trakcie roku obrotowego, pracownik nabywa prawo do nagrody rocznej za ten rok pod warunkiem, że jego okres zatrudnienia w tym roku wynosi co najmniej 6 miesięcy (ust.4). Wysokość nagrody rocznej jest uzależniona od faktycznie przepracowanego okresu w (...) w trakcie roku obrotowego, za który przyznawana jest nagroda (ust.6). Na wysokość nagrody rocznej składa się wynagrodzenie zasadnicze pracownika oraz premia zależna od wyników pracy, o której mowa w art. 7, wyliczona zgodnie z ust.8 (ust.7). Nagroda roczna przysługuje w wysokości sumy: 1) średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika brutto, liczonego jako suma wynagrodzeń zasadniczych brutto określonych w umowie o pracę faktycznie otrzymanych w roku, za który przyznawana jest nagroda, podzielona przez liczbę miesięcy faktycznie przepracowanych w roku oraz 2) średniej jednomiesięcznej premii wyliczanej jako suma wszystkich premii faktycznie otrzymanych przez pracownika w roku, za który przyznawana jest nagroda, podzielona przez liczbę miesięcy faktycznie przepracowanych w tym roku (ust.8). W przypadku, gdy pracownik nie przepracował u pracodawcy faktycznie całego roku obrotowego, nagroda roczna wyliczona zgodnie z zasadą określoną w ust. 8 powyżej jest wypłacana w wysokości proporcjonalnej do okresu faktycznie przepracowanego w danym roku obrotowym, z uwzględnieniem ust. 4 (ust. 9). Nagroda roczna była wypłacana w terminie miesiąca od dnia zatwierdzenia sprawozdania finansowego za dany rok obrotowy, zazwyczaj w następnym roku.

Zdaniem Sądu odwoławczego charakter tego świadczenia powodował, że należy je traktować jako wynagrodzenie dodatkowe. Jest ono bowiem formą ustanowionej w regulaminie partycypacji pracowników w zysku przedsiębiorstwa. Jego odpowiednikiem w sferze państwowej może być np. tzw. trzynastka. Dlatego z całą pewnością obejmuje je ochrona z art. 84 k.p. stanowiącego, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Zakaz ten dotyczy nie tylko całościowego, lecz również częściowego zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia. Ma on charakter bezwzględny i obejmuje zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia za pracę w drodze wszelkich oświadczeń woli pracownika, w tym również w drodze ugody sądowej (por. wyr. SN z 3.2.2006 r., II PK 161/05, OSNP 2007, Nr 3-4, poz. 41, s. 121). Zatem w ocenie Sądu nie było również możliwe, aby powód po spełnieniu przesłanek do uzyskania przedmiotowego świadczenia, mógł się go zrzec podpisując porozumienie o rozwiązaniu

stosunku pracy. Czyniło to prawnie bezskutecznym ewentualne zrzeczenia się przez powoda prawa do nagrody rocznej za 2016 r., które zdaniem pozwanego wynikało z pkt. 6 przedmiotowego porozumienia. Z jednej strony bowiem sam art. 84 k.p. ingeruje w swobodę decydowania pracownika o swoim wynagrodzeniu, a z drugiej w pkt. 6 porozumienia nie wskazano wprost świadczenia, którego powód dochodził w niniejszym procesie.

Dalszą konsekwencją powyższego jest okoliczność, że wbrew zarzutom apelacji powód nie naruszył art. 8 k.p. Podpisane przez strony porozumienie nie było wcześniej negocjowane. Powód nie miał wpływu na jego treść oraz nie wiedział wcześniej o zamiarze pracodawcy. Treść dokumentu przygotowana została w całości przez pozwanego, także w zakresie wysokości świadczeń przyznanych powodowi. Nie można zatem w ocenie Sądu zarzucić powodowi naruszenia prawa podmiotowego. Brak jest jakichkolwiek dowodów na to, aby działał on w sposób przemyślany w kierunku wprowadzenia pracodawcy w błąd. To pracodawca chcąc zakończyć współpracę, ale nie w drodze jednostronnego oświadczenia, zaproponował powodowi porozumienie stron. Jednocześnie brak jest materiału dowodowego potwierdzającego, iż przy podpisywaniu porozumienia miało istnieć dodatkowe świadczenie (wówczas nie nabyte jeszcze przez powoda), które miałyby również być ujęte we wskazanych 6 miesięcznych pensjach powoda. Wysokość samego świadczenia uzyskanego przez powoda z tytułu podpisanego porozumienia była wypadkową otrzymywanego przez niego wysokiego wynagrodzenia za pracę.

Czyniło to nieuzasadnionym zarzut apelacji, aby na skutek podpisania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę powód osiągnął znacznie większe korzyści finansowe niż w przypadku, gdyby umowa została wypowiedziana przez jedną ze stron. Sąd I instancji zasadnie wskazał, że gdyby powód nie podpisał porozumienia, a pozwany wypowiedziałby mu umowę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy otrzymałby świadczenia w znacznie wyższej wysokości tj.: ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie za trzymiesięczny okres wypowiedzenia oraz bardzo wysoką odprawę przewidzianą w (...) obowiązującym u pozwanego

Reasumując roszczenie powoda o wypłatę nagrody rocznej nie istniało w dacie zawarcia porozumienia z 10 listopada 2016 r. Wówczas strony miały do czynienia wyłącznie z ekspektatywą, albowiem nie zostały spełnione wszystkie wymogi do powstania wierzytelności. Stosownie do treści obowiązującego u pozwanego art. 19 ust. 1 (...) z 12 września 2014 r. prawo do nagrody rocznej za dany rok obrotowy przysługiwało w przypadku wykazania przez pozwanego zysku ze sprzedaży za dany rok obrotowy, wynikającego z zatwierdzonego sprawozdania finansowego. Dlatego roszczenie stało się wymagalne już po zawarciu wspomnianego porozumienia, a zatem powód nie mógł zrzec się roszczenia, które w tym czasie nie istniało. Sam charakter nagrody rocznej wykluczał też na podstawie art. 84 k.p. możliwość jej zrzeczenia się przez pracownika. Powód finalnie spełnił wszystkie przesłanki do uzyskania nagrody rocznej za 2016 r., gdyż pozwany tychże warunków nie kwestionował, w tym wskazanej przez powoda hipotetycznej wysokości tejże nagrody. W konsekwencji roszczenie powoda należało uznać za zasadne, a zaskarżony wyrok odpowiada prawu. Apelacja pozwanego nie zawierała uzasadnionych zarzutów, dlatego Sąd odwoławczy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego jako bezzasadną.

Na podstawie art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c. Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 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. W niniejszej sprawie pozwany zobowiązana jest do zwrotu powodowi kosztów związanych z zastępstwem procesowym przed Sądem II instancji. Dlatego Sąd Okręgowy na podstawie §2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804) w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1350 zł tytułem kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Rafał Młyński Małgorzata Kosicka Krzysztof Kopciowski