

Sygn. akt VIII *Pa* 113/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lutego 2021 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Grażyna Łazowska (spr.)
Sędziowie:	Patrycja Bogacińska-Piątek Teresa Kalinka
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 25 lutego 2021r. w Gliwicach

sprawy z powództwa R. S. (S.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
w T.

o odszkodowanie i wyrównanie wynagrodzenia z tytułu diety i premii

na skutek apelacji powoda i pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 29 września 2020 r. **sygn. akt** IV P 233/19

1. z apelacji pozwanej zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że oddala powództwo w zakresie roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia z tytułu diety i premii za lipiec 2019r.;

2. oddala apelację powoda;

3. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 340 zł (trzysta czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

(-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (-) sędzia Grażyna Łazowska (spr.) (-) sędzia Teresa Kalinka

Sygn. VIII Pa 113/20

UZASADNIENIE

Powód R. S. po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) spółki z o.o. w T. kwoty 2.128,07 zł brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów, kwoty 148 euro tytułem niewypłaconej premii i rozliczenia delegacji za marzec i lipiec 2019r., oraz o zobowiązanie pozwanej do

wydania świadectwa pracy z adnotacją, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek wypowiedzenia umowy przez pracodawcę, nadto zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z 29 września 2020r. Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 93 euro z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 4 września 2019r. tytułem wyrównania diety i premii, oddalił powództwo w pozostałym zakresie i orzekł o kosztach procesu.

Apelacje od powyższego wyroku wniosły obydwie strony.

Powód zarzucił zaskarżonemu orzeczeniu:

1 - naruszenie przepisów postępowania - art. 233 § 1 k.p.c. — poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i tym samym przyjęcie, że kierowcy zatrudnieni u pozwanej, w tym powód, nie byli zapewniani przy nawiązywaniu stosunku pracy, iż nie będą musieli realizować przejazdów w podwójnej obsadzie, podczas gdy z zeznań świadków oraz wyjaśnień powoda wynika, iż R. R., prokurent pozwanej spółki, obiecywał nowo zatrudnianym kierowcom, że będą delegowani do obsługi tras realizowanych w pojedynczej obsadzie, natomiast przewóz towarów wymagający podwójnej; obsady będzie realizowany przez obywateli Ukrainy. W ocenie powoda, uchybienie to miało istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż doprowadziło do ustalenia błędnych faktów, tj., iż kierowcy zatrudnieni u pozwanej mieli świadomość, że mogą zostać zobligowani do zrealizowania przejazdu w podwójnej obsadzie.

2 - naruszenie prawa materialnego - art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - poprzez jego błędną wykładnię skutkującą uznaniem, iż odmowa wykonania przez powoda przewozu towarów w dniu 5 lipca 2019 r. w relacji G. —L. - C. - V. - H. stanowiła ciężkie naruszenie podstawowych, obowiązków pracowniczych i uzasadniała rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę powoda bez zachowania okresu wypowiedzenia, podczas gdy uwzględniając zapewnienia składane powodowi przy nawiązaniu stosunku pracy, iż nie będzie realizował tras w podwójnej obsadzie, uzasadnioną obawę przed koniecznością przewozu materiałów niebezpiecznych bez posiadanych uprawnień oraz zły stan zdrowia powoda, który uniemożliwiał realizację przedmiotowego przejazdu powód miał podstawy do odmowy wykonania przewozu w podwójnej obsadzie i nie stanowiło to ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty powód wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części i uwzględnienie wniesionego powództwa w tym zakresie, tj.:

- ustalenie, iż umowa o pracę zawarta między stronami na czas określony z dnia 1 czerwca 2019 r. została: przez pozwanego rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę w tym trybie;

- zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 2.128,07 zł tytułem odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za 2-tygodniowy okres wypowiedzenia za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie naliczanymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów postępowania za obydwie instancje ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi 1 instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za obydwie instancjami

Pozwana zaskarżyła wyrok w punkcie 1, zarzucając;

1- naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c.

- poprzez przekroczenie- granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanie jej wybiórczo, bez wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny polegające w szczególności na uznaniu przez sąd, iż pozwana ma uiścić na rzecz powoda kwotę 93,00 euro z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od

dnia 4 września 2019r. tytułem wyrównania wynagrodzenia z tytułu diety i premii za lipiec 2019 roku pomijając fakt, że wedle regulaminu przyznawania premii pozwanej, nie jest ona należna, gdy pracownik wykonuje swoje obowiązki w sposób nieprawidłowy i nieterminowy z naruszeniem zasad współżycia społecznego oraz gdy nie przestrzega dyscypliny pracy;

- poprzez sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wyprowadzenie faktu, iż powód spełnia kryteria uprawniające do wypłaty premii uznaniowej skutkiem czego sąd błędnie ustalił, iż powodowi przysługuje prawo do wyrównania wynagrodzenia z tytułu diety i premii za miesiąc lipiec 2019r.;

- poprzez dokonanie, oceny materiału dowodowego z pominięciem jego istotnej części tj. zapisów regulaminu premiowania poznanej mówiących o tym, jakie wymagania musi spełnić pracownik aby premia była mu przyznana w danym okresie oraz zapisów wiadomości, które kierował powód do Spółki świadczących o braku rzetelności w jego działaniach stanowiących podstawę do braku możliwości wypłaty premii uznaniowej wedle regulaminu premiowania.

2 - naruszenie przepisów postępowania tj. art. 386 § 4 k.p.c. poprzez nie rozpoznanie istoty sprawy, oparcie się głównie na fakcie, iż należne jest przyznanie powodowi wyrównania wynagrodzenia z tytułu diety i premii za lipiec 2019r. nie odnosząc się w żaden sposób do zapisów zawartych w regulaminie przyznawana premii pracownikom pozwanej, zeznań świadka R. R. oraz ogólnie panujących zasad odnośnie przyznawania pracownikom premii uznaniowej.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty pozwana wniosła o zmianę wyroku sądu pierwszej instancji w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w tym zakresie, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego za obydwie instancje.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

W zakresie objętym apelacją powoda, Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia faktycznie, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób dokonał oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktycznie i rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji, uznał je za własne co oznacza, że zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku sądu odwoławczego.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Dając lub odmawiając wiary dowodom kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem. Jeśli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c. W niniejszej sprawie Sąd I instancji przeprowadził w sposób prawidłowy i rzetelny postępowanie dowodowe, dokonując wszechstronnej oceny materiału dowodowego, co wyraził w uzasadnieniu wyroku. Ocena ta jest zgodna z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Zdaniem Sądu Okręgowego, zarzuty powoda stanowią jedynie niedopuszczalną polemikę z niewadliwymi ustaleniami Sądu I instancji. Wskazać należy, że umowy o pracę powoda nie zawierają zastrzeżenia, że będzie jeździł tylko w pojedynczej obsadzie. Słuchani świadkowie nie potwierdzają twierdzeń powoda, że R. R. obiecywał polskim kierowcom zatrudnionym u pozwanej, że będą jeździć tylko w pojedynczej obsadzie, a podwójne będą realizowane przez obywateli Ukrainy. Wynika z nich, że rodzaj obsady w ogóle nie był przedmiotem rozmów z R. R.. Okolicznością bezsporną jest również, że powód wcześniej jeździł dla pozwanej w podwójnej obsadzie, co z jednej strony oznacza, że również w praktyce nie był wyłączony od takich jazd. Z drugiej strony, powód nie wykazał

by protestował przeciwko kursom w takiej obsadzie bądź domagał się zmiany warunków pracy. W konsekwencji prawidłowe jest ustalenie Sądu pierwszej instancji, że powód w ramach swoich obowiązków pracowniczych był zobowiązany również do wykonywania kursów w podwójnej obsadzie.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Jak wynika z art. 100 § 1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W rozpoznawanej sprawie bezspornym jest, że powód w dniu 5 lipca 2019r. odmówił wykonania polecenia pozwanej dotyczącego przewozu towarów w podwójnej obsadzie. Wszystkie podane przez niego przyczyny odmowy pracy w dniu 5 lipca 2019r., w toku postępowania okazały się nieprawdziwe, co szczegółowo wyjaśnił Sąd pierwszej instancji w motywach rozstrzygnięcia. Powód miał obowiązek realizowania przejazdów w podwójnej obsadzie, w dniu 5 lipca 2019r. nie miał przewozić materiałów niebezpiecznych i nie zgłaszał pozwanej, że nie może wykonywać pracy z uwagi na stan zdrowia. W tych okolicznościach, odmowa wykonania polecenia pracy przez powoda, stanowiła ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 kp. Słusznie zatem, Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo o roszczenia związane ze zwolnieniem powoda z pracy.

Ponieważ podniesione przez powoda w apelacji zarzuty nie wnoszą do sprawy żadnych nowych okoliczności faktycznych ani prawnych, które mogłyby stanowić podstawę do zmiany zaskarżonego orzeczenia, sąd drugiej instancji na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację powoda.

Apelacja pozwanej zasługuje na uwzględnienie. Sąd Okręgowy w zakresie objętym apelacją pozwanej podzielił ustalenia faktycznie dokonane przez Sąd pierwszej instancji i przyjął je za własne, jednakże dokonał odmiennej oceny dowodów w przedmiocie uprawnień pracowników pozwanej do premii. Bezspornym jest, że obowiązujący u pozwanej Regulamin Przyznawania Premii jednoznacznie wskazuje, że premia ma charakter uznaniowy i określa w jakich przypadkach może być przyznana oraz w jakich sytuacjach pracownik może być premii pozbawiony w całości lub części. Uznaniowość premii oznacza, że pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej wypłatę. Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji, że premia była obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia powoda, bowiem nie wynika to ani z umowy o pracę ani z obowiązującego regulaminu premiowania. Ponieważ powód w dniu 5 lipca 2019r. niezasadnie odmówił wykonania polecenia wyjazdu, jego zachowanie można zakwalifikować jako „nieprawidłowe i nieterminowe wykonywanie zadań określonych w zakresie czynności pracownika” (punkt 4 a Regulaminu Przyznawania Premii), a zatem wystąpiła podstawa do pozbawienia go premii za ten miesiąc. W tych okolicznościach Sąd Okręgowy uznał, że powodowi premia za lipiec 2019r. nie przysługuje, wobec czego na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1 i powództwo oddalił. Na marginesie wskazać należy, że pozwana wypłaciła powodowi należne za lipiec 2019r. diety.

O kosztach postępowania apelacyjnego dla pozwanej Sąd Okręgowy orzekł, na podstawie art.98 kpc w związku z § 2 pkt. 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt. 2 (roszczenie o zapłatę kwoty 93 euro); § 9 ust.1 pkt. 1 (roszczenie o odszkodowanie) w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015.1804).

(-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (-) sędzia Grażyna Łazowska (spr.) (-) sędzia Teresa Kalinka