

**WYROK**  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 stycznia 2014 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Maria Pierzycka-Pająk</b> <b>SSR del. Grzegorz Tyrka</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 16 stycznia 2014r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** T. W. (1) (W.)

**przeciwko** A. S.A (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

**o** odszkodowanie i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

**na skutek apelacji** powoda i pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 29 lipca 2013 r. **sygn. akt** IV P 394/12

- 1) odrzuca apelację powoda skierowaną od punktu 1 wyroku;
- 2) odrzuca apelację powoda w zakresie roszczenia o zapłatę odszkodowania ponad kwotę 18.000 zł (osiemnaście tysięcy złotych);
- 3) oddala apelację powoda w pozostałym zakresie;
- 4) oddala apelację pozwanej;
- 5) znosi wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Maria Pierzycka-Pająk (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

T. W. (1) w pozwie skierowanym przeciwko A. S.A. (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. domagał się zasądzenia odszkodowania w kwocie 18.000zł tj. w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę oraz zasądzenia kwoty 21.503,41zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W uzasadnieniu wskazał, że w dniu 09 października 2009 roku zawarł z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 1/4 etatu, na stanowisku Projekt Manager ds. przedsięwzięć wodno – ściekowych. W związku z problemami zdrowotnymi w dniu 29 listopada 2011 roku złożył pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie porozumienia stron z dniem 31 grudnia 2011 roku lub za wypowiedzeniem, którego okres upłynie w tej samej dacie. Oświadczeniem z dnia 29 lutego 2012 roku doręczonym mu w dniu 15 marca 2012 roku pozwany poinformował powoda, że rozwiązuje z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu porzucenia pracy, podjęcia dodatkowego zatrudnienia bez zgody pracodawcy, prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz wykorzystania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z przeznaczeniem. Wskazał, że od dnia 07 stycznia 2012 roku do dnia 02 lutego 2012 roku przebywał w szpitalu, a następnie miał podjąć leczenie w (...) Zespole (...) w R.. Podał, że nie przekazał pozwanemu zwolnień lekarskich, bowiem uznał, że umowa o pracę została rozwiązana na mocy złożonego przez niego oświadczenia z dnia 29 listopada 2011 roku. Przyznał, że w okresie wypowiedzenia podjął zatrudnienie z Euro - (...) z M., ale współpraca miała charakter formalny ze względu na jego problemy zdrowotne. Dodatkowo wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Stwierdził, że umowa o pracę na czas nieokreślony poprzedzona była umową na czas określony, przy czym powód mylnie sądził, że była to umowa cywilnoprawna, w związku z tym okres wypowiedzenia winien wynosić trzy miesiące, a umowa powinna rozwiązać się w dniu 29 lutego 2012 roku. W okresie zatrudnienia u strony pozwanej nie wykorzystał przysługującego mu urlopu wypoczynkowego za lata 2009, 2010 oraz 2011, zatem pozwany winien mu wypłacić z tego tytułu ekwiwalent pieniężny.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa podnosząc, że powód istotnie złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, lecz wręczył je sekretarce Spółki A. S.A. (...) z o.o. w T., K. L. - polecając jej, jako jej przełożony - Prezes Zarządu A. S.A. (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T., wpisać do dziennika podawczego, że pismo to wpłynęło już w dniu 29 listopada 2011 roku. Oświadczenie powoda o wypowiedzeniu umowy o pracę datowane było na dzień 22 listopada 2011 roku, lecz pozwany otrzymał pismo dopiero najwcześniej w dniu 20 grudnia 2011 roku, bowiem zostało ono wysłane przez K. L. listem poleconym na adres siedziby pozwanego w dniu 19 grudnia 2011 roku. Zatem okres wypowiedzenia upływał w dniu 31 marca 2012 roku. Pozwany podniósł również, że wszystkie przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazane w piśmie pozwanego były rzeczywiste. Zaznaczył, że powód w dniu 30 listopada 2011 roku podpisał umowę o pracę z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością, gdzie objął stanowisko Dyrektora Produkcji (...) Alternatywnych, a Spółka ta prowadzi działalność konkurencyjną wobec pozwanego. Powód porzucił pracę na rzecz pozwanego, ponieważ nie świadczył jej już od początku grudnia 2011 roku, miało to miejsce również w okresie od 02 do 06 stycznia 2012 roku oraz ponownie od dnia 01 marca 2012 roku. Wskazano dodatkowo, że w okresie od 07 stycznia 2012 roku do 29 lutego 2012 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, które w ocenie pozwanego wykorzystywał w ostatnim okresie niezgodnie z przeznaczeniem. W lutym 2012 roku, w tym w dniu 03 lutego 2012 roku pracownicy pozwanego nie zastali powoda ani w miejscu zamieszkania ani w szpitalu. Wobec powyższych okoliczności pismem z dnia 22 lutego 2012 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę. Zaznaczył przy tym, że pismo to wysłał w tym samym dniu listem poleconym, za zwrotnym potwierdzeniem odbioru na adres zamieszkania powoda. Przesyłka ta była dwukrotnie awizowana i niepodjęta w terminie, dlatego ponownie wysłano pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę w dniu 13 marca 2012 roku. W ocenie pozwanego już pierwsze oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę należy uznać za doręczone skutecznie, bowiem powód mógł zapoznać się z jego treścią, a zatem zdaniem pozwanego powództwo zostało wniesione po terminie. Niezależnie od powyższego, z ostrożności procesowej pozwany wskazał, że wysokość dochodzonych przez pozwanego żądań nie znajduje oparcia w stanie faktycznym sprawy. Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone, jako ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 375 złotych, natomiast wysokość ekwiwalentu za niewykorzystany przez powoda urlop wypoczynkowy za okres objęty żądaniem pozwu wynosiło 1.785,71 złotych. Powodowi został wypłacony ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy w kwocie 7.179,96 złotych. Dodatkowo pozwany podniósł zarzut sprzeczności

z zasadami współzycia społecznego żądania powoda mając na uwadze rażące naruszenie przez niego obowiązków pracowniczych poprzez podjęcie działalności konkurencyjnej w stosunku do pozwanego, które nosiło znamiona czynów zabronionych oraz szczególnie negatywną ocenę działań powoda.

Wyrokiem z dnia 29 lipca 2013r. Sąd Rejonowy w Zabrzu zasądził od pozwanej na rzecz powoda T. W. (1) kwotę 21.503,41 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone.

W pisemnym uzasadnieniu wyroku zostało ustalone, że w dniu 01 października 2008 roku A. S.A. (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. zawarła z powodem umowę o pracę na czas określony od dnia 01 października 2008 roku do dnia 30 września 2009 roku zatrudniając powoda na stanowisku (...) Manager ds. przedsięwzięć wodno-ściekowych w niepełnym wymiarze czasu pracy wynoszącym 1/4 etatu. Następnie pozwany w dniu 01 października 2009 roku ponownie zawarł z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony, na tym samym stanowisku pracy i w takim samym wymiarze czasu pracy, jak poprzednio.

Umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony przewidywała w § 3 pkt , że pracownik wyraża zgodę na otrzymywanie wynagrodzenia w wysokości określonej w Załączniku II do umowy, zgodnie z procedurami płatności obowiązującymi u pozwanego zawartymi w Regulaminie Pracy. Natomiast § 3 pkt 3 umowy normował kwestię tak zwanego bonusu, przewidując, że pracownik ma możliwość otrzymania premii – bonusu w wysokości i w terminie ustalonym w Załączniku II oraz w tabeli „cele – system premiowania”, które na mocy postanowień umowy o pracę łączącej strony postępowania zostały uznane za integralną część tejże umowy o pracę. W § 16 umowy o pracę wskazano dodatkowo, że dołączone Załączniki I i II stanowią integralną część umowy, przy czym Załącznik nr I określał obowiązki pracownika, natomiast Załącznik nr II dotyczył wynagrodzenia za pracę i stanowił, że powód miał otrzymywać wynagrodzenie za pracę w kwocie 300 złotych brutto oraz przewidywał „miesięczną premię uznaniową” do 10.000 złotych.

Powodowi nie została przedstawiona tabela celów i systemu premiowania natomiast umowa o pracę odwoływała się bezpośrednio do regulaminu pracy obowiązującego u strony pozwanej. Zgodnie z zapisami tego aktu (§ 41) pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie za pracę w wysokości ustalonej w umowie o pracę, przy czym szczegółowe zasady wynagradzania miały wynikać z Regulaminu Pracy obowiązującego u pozwanego w myśl § 43 Regulaminu Pracy. Przy czym w myśl § 47 Regulaminu Pracy za przejawianie inicjatywy w pracy, uzyskanie szczególnych osiągnięć i efektów w pracy mogły być przyznane następujące wyróżnienia i nagrody: bonus lub premia w formie gratyfikacji pieniężnej.

Regulamin Wynagradzania przewidywał, że wynagrodzenie za pracę oraz system przyznawania premii za pracę wykonaną przez pracownika na rzecz pracodawcy zostaje ustalony indywidualnie dla każdego pracownika w zawartej z nim umowie o pracę, przy czym wynagrodzenie to miało obejmować zarówno wynagrodzenie zasadnicze premię kwartalną/bonus oraz premię od uzyskanych wyników. Premia ta zgodnie z zapisami Regulaminu Wynagradzania dotyczyła pracowników działów handlowych (kierowników handlowych, specjalistów ds. handlu, przedstawicieli handlowych) oraz kierowników operacyjnych.

W okresie od 2010 roku do końca 2012 roku powodowi, za każdy miesiąc pracy u pozwanej, oprócz wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 300 złotych wypłacana była premia, określana przez pracodawcę, na listach płac, jako premia regulaminowa, w następujących kwotach: styczeń 2010 roku – 5.673,40 złotych, luty – 5.900,17 złotych, marzec 2010 roku – 5.797,98 złotych, kwiecień 2010 roku – 5.791,08 złotych, maj 2010 roku – 5.648,21 złotych, czerwiec 2010 roku – 6.053,72 złotych, lipiec 2010 roku – 9.804,75 złotych, sierpień 2010 roku – 7.993,58 złotych, wrzesień 2010 roku – 10.606,75, październik 2010 roku – 8.150,75 złotych, listopad 2010 roku – 12.428,84 złotych, grudzień 2010 roku – 9.513,57 złotych, styczeń 2011 roku – 6.685,46 złotych, luty 2011 roku – 6.004,94 złotych, marzec 2011 roku – 8.746,47 złotych, kwiecień 2011 roku – 5.954,28 złotych, maj 2011 roku – 6.798,45 złotych, czerwiec 2011 roku – 5.303,80 złotych, lipiec 2011 roku – 8.093,31 złotych, sierpień 2011 roku 6.865,08 złotych, wrzesień 2011 roku - 6.604,15 złotych, październik 2011 roku – 9.330,05 złotych, listopad 2011 roku – 7.763,47 złotych, grudzień 2011 roku – 100 złotych.

W dniu 21 listopada 2011 roku powód przeprowadził rozmowę z J. W. Prezesem zarządu pozwanego wskazując, że albo zostaną zmienione zasady jego zatrudnienia, albo powód odejdzie ze Spółki. Wówczas prezes kazał powodowi zastanowić się nad tą decyzją, oraz wskazał, że do rozmowy na ten temat powrócą przy następnym spotkaniu. Po tej rozmowie powód sporządził w dniu 22 listopada 2011 roku pismo, w którym złożył pozwanemu ofertę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, a w razie braku zgody na ten tryb rozwiązania umowy o pracę pismo to miało stanowić rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia 1 miesiąca, który upływał w dniu 31 grudnia 2011 roku.

Powód uzgodnił z prezesem pozwanego J. W. termin spotkania w sprawie dalszego zatrudnienia powoda na dzień 29 listopada 2011 roku. Do spotkania doszło w hotelu (...), w restauracji (...). Nie trwało ono długo albowiem powód jedynie poinformował prezesa, że odchodzi z pracy. Wówczas również wręczył mu dwa pisma jedno z nich stanowiło wypowiedzenie umowy o pracę pozwanej Spółce, a drugie wypowiedzenie kontraktu managerskiego zawartego ze Spółką A. S.A. (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w T. należącej podobnie jak pozwany do koncernu A. S.A. (...). J. W. nie był zadowolony z decyzji, jaką podjął powód, nie przekazał również pism wręczonych przez powoda do działu kadr.

W dniu 30 listopada 2011 roku powód podpisał umowę o pracę ze Spółką (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w M., pracę na rzecz tego podmiotu podjął od 01 grudnia 2011 roku i otrzymywał z tego tytułu wynagrodzenie za pracę.

Powód w ramach obowiązków pracowniczych u pozwanego przygotowywał przejęcie tej Spółki, które jednak nie doszło do skutku, bowiem właściciel tej Spółki, już na końcowym etapie rozmów w tym przedmiocie wycofał się z pierwotnych uzgodnień i zamiast udziałów większościowych chciał sprzedać pozwanemu udziały mniejszościowe. Powód łączył duże nadzieje związane z tym przejęciem gdyż po sfinalizowaniu przejęcia miał w niej objąć funkcję prezesa zarządu.

W dniu 01 grudnia 2011 roku powód wysłał do prezesa strony pozwanej wiadomość za pośrednictwem poczty elektronicznej, w której pytał o możliwość wykorzystania urlopu wypoczynkowego wskazując, że częściowo chciałby go wykorzystać w grudniu. W odpowiedzi na tą wiadomość J. W. wskazał, że biorąc pod uwagę, że powód chce odejść wcześniej niż to wynika z umowy, to należy ustalić z A. A., czego ze strony powoda potrzebuje, zaznaczając, że A. A. będzie u powoda we wtorek.

Następnie z siedziby Spółki z poczty elektronicznej P. O. została wysłana wiadomość do powoda zatytułowana (...), później wiadomość ta została przez powoda wysłana na pocztę elektroniczną J. W., przy czym wiadomości te nie miały załączników. W dalszej kolejności J. W. przesłał do T. S. ponownie za pośrednictwem poczty elektronicznej wiadomość o następującej treści „T., jak myślisz lepiej poprosić go o rezygnację z funkcji prezesa zarządu czy odczekać do końca grudnia biorąc pod uwagę, że drugim członkiem zarządu jest E.?””. Dopiero do wiadomości wysyłanej przez T. S. zostały dołączone załączniki w postaci dwóch plików jpg – „T. W. (2) umowy o pracę”.

W dniu 19 grudnia 2011 roku powód został poproszony przez J. M., asystenta zarządu u pozwanego, aby przesłał duplikaty wypowiedzenia do siedziby Spółki. Wówczas powód, jako prezes zarządu A. S.A. (...). z o.o. w T., oraz przełożony K. L. poprosił ją, aby przesłała jego wypowiedzenie do kadr pozwanemu polecając jej wbić na dokumentach prezentaty z datą 29 listopada 2011 roku. K. L. wykonała polecenie i z taką datą wysłała żądane dokumenty pocztą do siedziby pozwanego. Korespondencja ta wpłynęła do pozwanego w dniu 20 lub 21 grudnia 2011 roku. Wówczas J. M. skontaktowała się z T. i nakazała napisać K. L. notatkę, w której miała ona wyjaśnić, dlaczego na dokumentach, które zostały wysłane 19 grudnia 2011 roku przybiła prezentatę z datą 29 listopada 2011 roku. Notatka taka została sporządzona.

Od dnia 06 stycznia 2012 roku do dnia 29 lutego 2012 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 03 lutego 2012 roku powód przesłał pozwanemu druk L4 za okres od 06 stycznia 2012 roku do 29 lutego 2012 roku.

W lutym 2012 roku pozwany powziął zamiar rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwany podejmował próby skontaktowania się z powodem, w szczególności w dniu 03 lutego 2012 roku A. S. oraz D. B., pracownicy pozwanego udali się do szpitala, w którym przebywał powód, gdzie jednak otrzymali informację, że został on dzień wcześniej wypisany. Udali się więc do jego miejsca zamieszkania, lecz tam powoda również nie zastali. W dniu 22 lutego 2012 roku pozwany sporządził pismo rozwiązujące z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w szczególności poprzez: porzucenie przez niego pracy, podjęcie dodatkowego zatrudnienia bez zgody pracodawcy, prowadzeniu działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy wbrew postanowieniom umowy o pracę, wykorzystanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z przeznaczeniem. W piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę zawarto również obszernie uzasadnienie w stosunku do każdej wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pismo to zostało przez pozwanego wysłane tego samego dnia na domowy adres powoda, a następnie powróciło po dwukrotnym awizowaniu z adnotacją poczty, że nie podjęto w terminie, przy czym drugie awizo zostało pozostawione w dniu 01 marca 2012 roku, a korespondencja została przesłana do nadawcy w dniu 09 marca 2012 roku.

Umowa o pracę łącząca strony postępowania rozwiązała się z dniem 29 lutego 2012 roku z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia złożonego przez powoda. Powód w okresie od 23 do 28 lutego 2012 roku przebywał na leczeniu w szpitalu, również w okresie od 06 do 12 marca 2013 roku. Pozwany ponownie wysłał powodowi dokument rozwiązujący z nim umowę o pracę i korespondencja zawierająca ten dokument została podjęta w dniu 15 marca 2012 roku.

W okresie zatrudnienia powód w zasadzie nie korzystał z urlopu wypoczynkowego, za 2009 rok przysługiwało mu 7 dni urlopu, za 2010 roku również 7 dni urlopu podobnie za 2011 rok, natomiast za 2012 rok 2 dni urlopu wypoczynkowego. Powód otrzymał ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 7.179,96 brutto.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda w zakresie żądania zasądzenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za lata od 2009 do 2012 roku z uwzględnieniem premii regulaminowej wypłacanej powodowi zasługuje na uwzględnienie, gdyż powodowi nie został udzielony należny urlop wypoczynkowy, jak również nie został w pełni wypłacony ekwiwalent z tego tytułu to jest w wysokości, w jakiej winien zostać wypłacony.

W pierwszej kolejności Sąd stwierdził, że na podstawie zapisów zwartych w umowie o pracę oraz w załącznikach do tej umowy, które zgodnie z jej treścią stanowiły jej integralną część premia, która była wypłacana powodowi miała charakter premii regulaminowej. Powołany został tutaj przepis art. 78 § 1 k.p. zgodnie z którego treścią wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W myśl § 2 omawianego przepisu w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77<sup>1</sup>-77<sup>3</sup> k.p., wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy. Wynagrodzenie za pracę stanowi niezbędny element stosunku pracy, jest ono materialnym odpowiednikiem w stosunku do wykonanej przez pracownika pracy. Ma ono zatem odpowiadać jakości oraz ilości świadczonej przez pracownika na rzecz pracodawcy pracy.

W rozpoznawanej sprawie strony uzgodniły, że powód w związku ze świadczoną na rzecz pozwanego pracą miał otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 300 złotych brutto miesięcznie. Przy czym czas jego pracy ograniczony został do 1/4 etatu. Strony uzgodniły również, że nierozłącznym składnikiem wynagrodzenia za pracę będzie również premia wypłacana w kwocie do 10.000 złotych miesięcznie. Jednocześnie zaakcentować należy, że jak zeznał prezes strony pozwanej praca powoda wykonywana na jej rzecz nie była „zwykłą pracą”, pracą prostą wymagała dużego zaangażowania, bowiem procesy prywatyzacji, czy wykupu Spółek, nad którymi pracował powód są bardzo skomplikowane, czasochłonne oraz wymagają szczególnych predyspozycji. Pozwany, w ocenie Sądu pozytywnie oceniał pracę wykonywaną na jego rzecz przez powoda. Powód zresztą, jak wynika z zeznań prezesa pozwanego

nie był szeregowym pracownikiem, dlatego był inaczej traktowany. Tym bardziej należy mieć na uwadze zasady wynagradzania takiego pracownika zapisane w umowie o pracę. Czy istotnie strategiczny pracownik, zatrudniony nawet w wymiarze ¼ etatu, który prowadzi, nadzoruje i przygotowuje prywatyzację Spółek, czy ich przejęcia godzi się na otrzymywanie wynagrodzenia za pracę w kwocie 300 złotych miesięcznie. W ocenie Sądu pierwszej instancji przyjęcie takiego założenia nie było możliwe. Strony zawierając umowę o pracę takiej treści wskazały, że nierozłącznym składnikiem wynagrodzenia za pracę powoda była premia i nie była to premia uznaniowa, zależna od decyzji zarządu, a premia, która uzależniona była od zysku, który został wypracowany przez powoda w danym miesiącu. Świadczą o tym również kwoty premii wypłacane powodowi w kolejnych miesiącach jego pracy. Ponadto z zeznania strony pozwanej wynika, że praca powoda w danym miesiącu była oceniana i na tej podstawie podejmowano decyzję o wysokości premii powoda w danym miesiącu. Zatem uznać należy, że premia ta miała charakter roszczeniowy. Świadczy o tym również wysokość premii wypłaconej powodowi za grudzień 2011 roku, kiedy to zgodnie z twierdzeniami strony pozwanej powód nie świadczył już dla niej pracy. Mimo tego strona pozwana naliczyła i wypłaciła powodowi premię w kwocie 100 złotych. W ocenie Sądu pozwany uznał, że zapisy już samej umowy o pracę obligują pozwanego do wypłacenia nawet małej kwoty premii, ale miesięcznie oprócz wynagrodzenia za pracę powód musiał otrzymać premię. Wynika to już bezpośrednio z zapisów samej umowy o pracę, nawet bez odniesienia się do regulaminu wynagradzania, do którego przecież również odwoływała się omawiana umowa o pracę. Skoro w stosunku do powoda nie opracowano tabeli „cele-system premiowania”, zatem przyjęć należy, że powoda obowiązywały ogólne zasady premiowania wynikające z regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego. Więc powód posiadał roszczenie o wypłatę premii w zależności od uzyskanych wyników zgodnie z zapisami regulaminu wynagradzania.

Charakter wypłacanego powodowi świadczenia w szczególności ustalenie, czy była to premia w ścisłym tego słowa znaczeniu, czyli była premią regulaminową, czy też była nagrodą, a więc tak zwaną premią uznaniową zależne jest od tego, czy odpowiednie akty prawne, w tym umowa pracę, będąca przecież podstawą nawiązania stosunku pracy przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane, a zatem podlegające weryfikacji kryteria, a więc przesłanki uprawniające w danej sytuacji pracownika do jej nabycia lub też konsekwentnie prowadzące do jej obniżenia lub nawet pozbawienia. W sytuacji, gdy w tych aktach prawnych na podstawie, których ustala się treść stosunku pracy wyznaczone są owe reduktory, wówczas mamy do czynienia z premią, która ma charakter roszczeniowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2006 roku, sygn. akt II PK 13/06). W sytuacji natomiast, gdy nabycie prawa do określonego świadczenia zależy tylko i wyłącznie od decyzji pracodawcy można mówić o uznaniowym charakterze danego świadczenia, a co się z tym wiąże brakiem roszczenia o jego wypłatę. W rozpoznawanej sprawie, jak już wyżej wskazano z samej umowy o pracę wynikało, że powodowi oprócz wynagrodzenia za pracę przysługuje w każdym miesiącu pracy premia, która w umowie została określona, jako uznaniowa do 10.000 złotych. Przy czym z § 3 umowy o pracę wynikało, że pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę oraz może otrzymać bonus – premię bonusową w wysokości i terminie ustalonym w załączniku nr II oraz w tabeli „cele-system premiowania”, które są integralną częścią umowy o pracę. Z kolei z regulaminu wynagrodzeń obowiązującego u pozwanego wynika, że pracownicy umysłowi, do których bez wątplenia zaliczał się powód, otrzymują wynagrodzenie za pracę w skład, którego wchodzi: wynagrodzenie zasadnicze, premia kwartalna/bonus oraz premia od uzyskanych wyników. Zatem określone zostały przesłanki nabycia prawa do premii, która uzależniona była od uzyskanych przez pracownika wyników. Przy czym strona pozwana nie przedstawiła w toku postępowania tabeli obowiązującej powoda „cele-system premiowania”, zatem przyjęć należy, że obowiązywały powoda zapisy ogólne zawarte w regulaminie wynagrodzeń. Nie można, więc uznać za właściwe stanowisko strony pozwanej, zgodnie, z którym powoda nie obowiązywały zapisy regulaminu wynagradzania, bowiem jak już wielokrotnie wskazywano sama umowa o pracę odwoływała się do tych aktów, które przecież kreują stosunek pracy oraz wraz z umową o pracę kształtują treść stosunku pracy. Zatem premia wypłacana powodowi miała charakter premii regulaminowej, a co się z tym wiąże powinna ona zostać uwzględniona przy obliczaniu należnego mu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Zgodnie, bowiem z regulacją rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 roku, nr 2 poz. 14 ze zm.) w szczególności w myśl § 6 tego aktu wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej "wynagrodzeniem urlopowym", ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem: jednorazowych lub

nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie, wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas nie zawinionego przez pracownika przestoju, gratyfikacji (nagród) jubileuszowych, wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego, wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej, odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych, wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy, stosując zasady określone w § 7-11.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania oraz ustalony stan faktyczny Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 21.503,41 złotych tytułem niewypłaconego ekwiwalentu za niewykorzystany przez powoda urlop wypoczynkowy, mając na względzie przedstawione przez stronę pozwaną wyliczenie należności powoda, które nie zostało przez powoda zakwestionowane. Wprawdzie z wyliczeń strony pozwanej wynika, że należność powoda z tego tytułu to kwota: 21.539,90 złotych, lecz wobec rozszerzenia powództwa przez stronę powodową, jedynie do kwoty w sumie 21.503,41 złotych, zatem Sąd będąc związanym żądaniem pozwu oraz nie mogąc wychodzić poza to żądanie orzekł, jak w pkt 1 wyroku.

Roszczenie powoda zgłoszone pierwotnie, jako roszczenie alternatywne o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę przez pozwanego w ocenie Sądu nie zasługiwało na uwzględnienie. Przed wszystkim z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd wynika, że w dniu 29 listopada 2011 roku powód złożył pozwanemu wypowiedzenie umowy o pracę, przy czym błędnie przyjął, że obowiązuje go jednomiesięczny okres wypowiedzenia. Ta okoliczność jednak pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Ze względu, bowiem na poprzednio łączące strony umowy o pracę w istocie okres wypowiedzenia tejże umowy wynosił w przypadku powoda 3 miesiące był on bowiem pracownikiem pozwanego ponad 3 lata w momencie składania przez niego wypowiedzenia. Zatem skoro zarząd pozwanego w żaden sposób, nawet dorozumiany, nie odniósł się do prośby powoda o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, przyjąć należało, że umowa ta zostanie rozwiązana z okresem wypowiedzenia obowiązującego powoda, więc z upływem trzech miesięcy od dnia złożenia oświadczenia woli w tym zakresie. Okres wypowiedzenia kończył się zatem z dniem 29 lutego 2012 roku.

Pozwany twierdził, że już na początku lutego usiłował skontaktować się z powodem, ale z akt osobowych powoda wynika, iż pismo pozwanego zawierające jego oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym zostało sporządzone dopiero w dniu 22 lutego 2012 roku. W aktach osobowych nie ma dokumentu tej treści inaczej datowanego pomimo tego, że pozwany w toku postępowania próbował wykazać, że usiłował wcześniej przesłać na adres powoda oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Niemniej jednak nawet, jeśli przyjąć, że dokument taki został wcześniej sporządzony oraz że pracownicy pozwanego istotnie udali się w dniu 03 lutego 2012 roku do szpitala celem wręczenia powodowi tego oświadczenia to i tak okoliczność ta nie wpływa na zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę z powodem. Zgodnie, bowiem z regulacją art. 61 § 1 k.c., mającym zastosowanie w sprawach z zakresu prawa pracy na mocy art. 300 k.p. oświadczenie woli, które ma być złożone drugiej osobie jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Zatem ustalenia wymaga, czy oraz ewentualnie, kiedy pracodawca złożył skutecznie oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że z art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p. wynika, iż oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę wywiera skutek prawny w momencie, w którym adresat tego oświadczenia woli mógł realnie zapoznać się z jego treścią (uchwała z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98; uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 9 września 1999 r., III ZP 5/99). Wówczas, gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli pracodawcy, z własnej woli, celowo nie podejmuje przesyłki zawierającej takie oświadczenie, należy przyjąć, że w istocie zostało mu ono skutecznie złożone (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 grudnia 1996 r., I PKN 36/96; z dnia 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96). Przyjmuje się przy tym, iż możliwość zapoznania się z treścią tego oświadczenia woli ma pracownik, któremu pismo rozwiązujące umowę o

pracę wysłano listem poleconym, jeśli nie wystąpiły okoliczności uniemożliwiające mu odebranie przesyłki w urzędzie pocztowym, czy też dłuższa nieobecność pracownika pod wskazanym pracodawcy adresem bądź inne, niezależne od pracownika przeszkody, które obiektywnie uniemożliwiały mu podjęcie przesyłki.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne, że pracownik miał możliwość zapoznania się z treścią takiego oświadczenia, które może być obalone przez przeprowadzenie dowodu na okoliczność braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy przed upływem terminu na podjęcie przesyłki poleconej zawierającej to oświadczenie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 37/05, poz. 263; czy z dnia 18 stycznia 2005 r., II PK 124/04). W rozpoznawanej sprawie, jak wynika z dokumentacji medycznej powoda złożonej przez niego do akt sprawy powód w zasadzie od stycznia do połowy marca 2012 roku przebywał bez dłuższej przerwy na leczeniu, przy czym leczył się w różnych placówkach medycznych. Zatem nie można uznać, że powód rzeczywiście mógł zapoznać się z treścią oświadczenia woli pozwanego o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz tego nie uczynił z własnej woli, a w konsekwencji przyjął, że stosunek pracy łączący strony został rozwiązany przez pozwanego. Powód nie miał obiektywnej możliwości zapoznania się z tym oświadczeniem pozwanego, ani w dniu 03 lutego 2012 roku, gdy pracownicy pozwanego usiłowali się z nim skontaktować, ani wówczas, gdy pozwany po sporządzeniu oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w dniu 22 lutego 2012 roku przesłał mu to pismo pocztą. Powód, bowiem w tym czasie również przebywał w szpitalu, a więc poza miejscem zamieszkania. Powód zapoznał się tym oświadczeniem już byłego pracodawcy po wygaśnięciu stosunku pracy, w dniu 15 marca 2012 roku, co wynika z akt osobowych powoda. Skoro tak, to brak jest podstaw do żądania przez niego odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę przez pozwanego w oparciu o art. 56 § 1 k.p. Odszkodowanie przysługuje pracownikowi jedynie w sytuacji, gdy stosunek pracy został rozwiązany niezgodnie z prawem przez pracodawcę. Oświadczenie pracodawcy o tym rozwiązaniu stosunku pracy musi wywołać skutek w postaci rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. W sytuacji natomiast złożenia tego oświadczenia w okresie, w którym strony nie są już związane stosunkiem pracy nie powstaje po stronie pracownika roszczenie o odszkodowanie nawet wówczas, gdy istotnie były pracodawca narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę. Mając powyższe na uwadze żądanie powoda odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę nie zasługiwało na uwzględnienie, dlatego Sąd w tym zakresie powództwo oddalił.

Powód w apelacji skierowanej od punktu pierwszego wyroku w części dotyczącej niezasadzenia na rzecz powoda odsetek ustawowych od dnia wniesienia pozwu tj. od dnia 28 marca 2012r. od kwoty 21.539,90zł oraz pominięcie roszczenia o zapłatę kwoty 3.503,41zł oraz od punktu drugiego w zakresie oddalenia powództwa o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. zarzucił:

1. Obrazę przepisów art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. polegające na niezasadzeniu odsetek od zasądzonej z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy należności w kwocie 21.503,41zł poprzez oddalenie powództwa o zapłatę kwoty 3.503,41zł, którą strona pozwana potraciła niezasadnie i bez zgody powoda z wynagrodzenia chorobowego.
2. Sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału polegającą na przyjęciu, że umowa o pracę rozwiązała się na skutek wypowiedzenia złożonego przez powoda, podczas, gdy pozwany wydał powodowi świadectwo pracy stwierdzające rozwiązanie umowy o pracę trybie art. 52 k.p. i tym samym oddalenie powództwa o zapłatę odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Stawiając powyższe zarzuty apelujący wniósł o zamianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie obok kwoty 21.539,90zł odsetek ustawowych od dnia 28 marca 2012r. oraz kwoty 3.503,41zł z ustawowymi odsetkami od dnia 27 sierpnia 2012r., a nadto o uchylenie wyroku w punkcie 2 i zasądzenie na rzecz powoda kwoty 21.539,90zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Pozwany w apelacji skierowanej od rozstrzygnięcia zawartego w punkcie pierwszym wyroku zarzucił:



1. Naruszenie przepisów prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę materiału dowodowego oraz wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków niepoprawnych poprzez przyjęcie, że premia wypłacana powodowi miała charakter premii regulaminowej i stanowiącej stały składnik wynagrodzenia przy czym w rzeczywistości premia ta miała charakter premii uznaniowej nie stanowiącej stałego składnika wynagrodzenia.

2. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 173 k.p. w zw. z § 6 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997r. Nr 2, poz. 14 z późn.zm.) poprzez ich błędne zastosowanie oraz przyjęcie, że premia przysługująca powodowi winna zostać uwzględniona przy obliczaniu ekwiwalentu za czas urlopu wypoczynkowego, gdy w rzeczywistości premia ta nie powinna stanowić podstawy obliczenia tego ekwiwalentu.

Stawiając powyższe zarzuty apelujący wniósł o zamianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Apelacja strony powodowej skierowana od punktu pierwszego wyroku Sądu Rejonowego podlega odrzuceniu, na mocy art. 370 k.p.c. w zw. z art. 373 k.p.c., jako niedopuszczalna – o czym Sąd drugiej instancji orzekł w punkcie 1 wyroku.

W punkcie pierwszym wyroku z dnia 29 lipca 2013r. Sąd Rejonowy w Zabrzu zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 21.503,41zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Warunkiem dopuszczalności zaskarżenia orzeczenia jest interes skarżącego w tym zaskarżeniu, zachodzący w wypadku tzw. gravamen, polegający - najogólniej mówiąc - na niezgodności orzeczenia z żądaniem zgłoszonym w procesie przez strony – postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997r., III CKN 152/97, teza 2.

Oznacza to, że przyczyną niedopuszczalności (w rozumieniu art. 370 k.p.c.) wniesienia apelacji od wyroku Sądu pierwszej instancji jest nieistnienie po stronie apelującego interesu w zaskarżeniu (gravamen), przy czym interes ten występuje wtedy, gdy apelującego można uznać za pokrzywdzonego zaskarżanym przez niego orzeczeniem.

Strona powodowa nie jest pokrzywdzona zawartym w wyroku orzeczeniem o uwzględnieniu powództwa (nawet w jeżeli jest to tylko częściowe uwzględnienie powództwa). Orzeczeniem tym jest pokrzywdzona wyłącznie strona pozwana. Strona powodowa jest natomiast pokrzywdzona orzeczeniem o oddaleniu w całości lub w części zgłoszonego przez nią roszczenia.

Środek zaskarżenia jest więc dopuszczalny tylko od orzeczenia niekorzystnego dla strony. W przypadku strony powodowej jest to wyłącznie rozstrzygnięcie w wyroku o oddaleniu w całości lub w części zgłoszonych przez nią żądań.

Tak więc powód nie posiada żadnego interesu w zaskarżeniu orzeczenia uwzględniającego powództwo (nawet jeżeli to uwzględnienie powództwa nie dotyczyło zgłoszonego żądania w całości). Strona powodowa może jedynie skierować apelację od orzeczenia oddalającego jej żądanie (w całości lub w części) i wówczas Sąd drugiej instancji uwzględniając taką apelację zmienia wyłącznie orzeczenie Sądu pierwszej instancji o oddaleniu powództwa.

W rozpoznawanej sprawie strona powodowa wyraźnie skierowała swoją apelację w części dotyczącej żądania zapłaty ustawowych odsetek od kwoty 21.539,90zł oraz zapłaty kwoty 3.503,41zł z ustawowymi odsetkami od rozstrzygnięcia zawartego w punkcie pierwszym wyroku Sądu Rejonowego. Złożona w ten sposób apelacja jest niedopuszczalna z opisanych powyżej przyczyn – powód nie posiada po prostu interesu w zaskarżeniu wskazanego przez siebie rozstrzygnięcia uwzględniającego powództwo.

W tym miejscu należy zwrócić jeszcze uwagę, że nawet w przypadku skierowana przez stronę powodową apelacji w części obejmującej żądanie zapłaty ustawowych odsetek od kwoty 21.539,90zł oraz zapłaty kwoty 3.503,41zł z

ustawowymi odsetkami od rozstrzygnięcia o oddaleniu powództwa zawartego w punkcie 2 wyroku Sądu Rejonowego z dnia 29 lipca 2013r. to również, w większości uległaby ona odrzuceniu jako niedopuszczalna.

W trakcie postępowania przed Sądem pierwszej instancji powód zgłosił bowiem następujące roszczenia:

- w pozwie o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i odszkodowanie bez wskazania wysokości dochodzonych roszczeń, bez odsetek,
- w piśmie procesowym z dnia 29 marca 2012r. (k-29) o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i odszkodowanie bez wskazania wysokości dochodzonych roszczeń, bez odsetek,
- na pierwszej rozprawie w dniu 14 czerwca 2012r. o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 18.000zł i o odszkodowanie w kwocie 18.000zł, bez odsetek,
- w piśmie procesowym z dnia 27 sierpnia 2012r. (k-210-211) o zapłatę dodatkowo kwoty 3.503,41zł z ustawowymi odsetkami,
- na rozprawie w dniu 19 sierpnia 2012r. o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 18.000zł i o odszkodowanie w kwocie 18.000zł oraz o zapłatę kwoty 3.503,41zł, bez odsetek.

Sąd pierwszej instancji zasądzając na rzecz powoda kwotę 21.503,41zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy uwzględnił więc w całości zgłoszone w tym zakresie żądanie główne oraz nie pominął żadnego żądania zapłaty ustawowych odsetek od kwoty ekwiwalentu w wysokości 18.000zł albowiem żądanie takie nie zostało w ogóle zgłoszone.

Natomiast w postępowaniu apelacyjnym nie można rozszerzyć żądania pozwu ani występować z nowymi roszczeniami – art. 383 k.p.c.

Oznacza to, że zaskarżenie orzeczenia o oddaleniu powództwa z wnioskiem zawierającym w istocie rozszerzenie powództwa byłoby niedopuszczalne (art. 383 k.p.c.) i podlegałoby również odrzuceniu w oparciu o przepis art. 370 k.p.c. w zw. z art. 373 k.p.c.

W punkcie drugim wyroku Sąd drugiej instancji orzekł o odrzuceniu apelacji powoda skierowanej od rozstrzygnięcia zawartego w punkcie drugim wyroku Sądu Rejonowego w zakresie roszczenia o zapłatę odszkodowania ponad kwotę 18.000zł w oparciu o przepis art. 370 k.p.c. w zw. z art. 373 k.p.c. Apelacja powoda w tym zakresie również była niedopuszczalna.

Powyżej zostało szczegółowo wskazane w jakiej wysokości strona powodowa zgłosiła swoje żądania w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji. W zakresie żądania zapłaty odszkodowania powód domagał się wyłącznie zapłaty kwoty 18.000zł. W apelacji został natomiast złożony wniosek o zasądzenie kwoty 21.539,90zł tytułem odszkodowania.

Ponownie w związku z tym należy wskazać, że w postępowaniu apelacyjnym nie można rozszerzyć żądania pozwu ani występować z nowymi roszczeniami – art. 383 k.p.c. Oznacza to, że zaskarżenie orzeczenia o oddaleniu powództwa z wnioskiem zawierającym w istocie rozszerzenie powództwa jest niedopuszczalne i podlega odrzuceniu.

W pozostałym zakresie apelacja powoda jako bezzasadna została oddalona w oparciu o przepis art. 385 k.p.c.

Podobnie, na mocy art. 385 k.p.c., Sąd drugiej instancji orzekł o oddaleniu apelacji strony pozwanej jako również bezzasadnej.

Sąd Rejonowy poczynił bowiem prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego

dokonał trafnej oceny zebranych dowodów. W ocenie Sądu drugiej instancji dokonana przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów nie narusza reguł zawartych w art. 233 § 1 k.p.c.

Z tego względu Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne.

Zarzuty podniesione w apelacji zarówno przez stronę powodową jak i pozwaną nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji, dzieląc twierdzenia strony powodowej, prawidłowo ustalił, że do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę doszło w dniu 29 lutego 2012r. na skutek wypowiedzenia przez pracownika, a oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało skutecznie doręczone powodowi dopiero dnia 15 marca 2012r., a więc wówczas, gdy strony nie łączyła już umowa o pracę.

Stosownie do treści art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Roszczenia wymienione w powyższym przepisie przysługują wyłącznie w przypadku rozwiązania przez pracodawcę z naruszeniem przepisów aktualnie łączącej strony umowy o pracę, a nie w przypadku złożenia przez byłego pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, który już nie łączył strony w dacie skutecznego złożenia pracownikowi tego oświadczenia – takie oświadczenie pracodawcy nie wywołuje po prostu żadnego skutku prawnego.

Łącząca strony umowa o pracę, jak wskazano powyżej uległa rozwiązaniu w dniu 29 lutego 2012r. w oparciu o przepis art. 30 § 1 pkt 2 k.p.c. na skutek złożenia przez powoda w dniu 29 listopada 2011r. oświadczenia o wypowiedzeniu tej umowy o pracę.

Sposobu i daty rozwiązania stosunku pracy nie zmienia późniejsze złożenie przez pracodawcę bezskutecznego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 15 marca 2012r. oraz wystawienie błędnego świadectwa pracy. Zresztą przypomnieć tutaj trzeba, że świadectwo pracy jest dokumentem szczególnym, ale samo przez się nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2007r., II PK 33/07, zdanie 1. Świadectwo pracy jest przecież tylko oświadczeniem wiedzy, a nie woli – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2012r., II PK 238/11, teza 2 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 17 października 2006r., III AUa 504/06. Wydanie pracownikowi świadectwa pracy ze wskazaniem przyczyny ustania stosunku pracy bez wypowiedzenia dokonany przez pracodawcę nie prowadzi do stwierdzenia niezasadności faktycznej podstawy rozwiązania umowy o pracę (podobnie Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z dnia 15 maja 2013r., III AUa 285/13). Zarówno umowa o pracę, jak i świadectwo pracy stanowią dokumenty prywatne w rozumieniu art. 245 k.p.c., które są dowodem jedynie tego, że osoby, które je podpisały, złożyły oświadczenie zawarte w dokumencie. Jak każdy dokument nieurzędowy podlegają one zatem ocenie Sądu zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, co oznacza, że Sąd może prowadzić postępowanie dowodowe zmierzające do ustalenia, czy okoliczności objęte przedmiotowymi oświadczeniami zgodne są z rzeczywistym stanem rzeczy – wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 8 listopada 2012r., III AUa 1179/11. Świadectwo pracy nie jest dokumentem prawotwórczym i mającym znaczenie prejudycjalne dla ustalania ewentualnych przyszłych uprawnień – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2006r., II PK 72/06. Roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy nie wyłącza interesu prawnego w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy (art. 189 k.p.c.) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2006r., I PK 250/05.

Powołany w apelacji strony powodowej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2012r., II PK 265/11 dotyczy innej sytuacji, gdy pracodawca rzeczywiście skutecznie rozwiązał umowę o pracę łączącą go z pracownikiem w dacie złożenia przez niego oświadczenia o rozwiązaniu – wówczas faktycznie pracownik niezgodność z prawem tego rozwiązania stosunku pracy może wykazać wyłącznie przez wniesienie powództwo o przywrócenie do pracy lub zapłatę odszkodowania.

W rozpoznanej sprawie sytuacja jest jednak inna albowiem pracodawca nie rozwiązał skutecznie z powodem umowy o pracę w dniu 15 marca 2012r. – do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy doszło przecież już wcześniej w dniu 29 lutego 2012r. na skutek wypowiedzenia złożonego przez powoda.

Prawidłowo Sąd pierwszej instancji zasądzając na rzecz powoda ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy ustalił jego wysokości przy uwzględnieniu premii wypłacanej powodowi w trakcie trwania stosunku pracy, uznając przy tym trafnie, że premia ta miała charakter premii regulaminowej.

Sąd Rejonowy bardzo wnikliwie przeprowadził tutaj analizę zapisów łączącej strony umowy o pracę oraz przepisów Regulaminu Wynagrodzeń i Regulaminu Pracy, co znalazło wyraz w uzasadnieniu wyroku.

Słusznie Sąd pierwszej instancji, oceniając charakter wypłaconych powodowi składników wynagrodzenia zwrócił uwagę na zajmowane przez powoda stanowisko i powierzone mu obowiązki w powiązaniu z wysokością zarówno wynagrodzenia zasadniczego jak i premii.

Zebrany w sprawie materiał dowody wskazuje, że strona pozwana nie przedstawiła powodowi tabeli „cele – system premiowania”, a więc uznać należało, że przy ustalaniu składnika wynagrodzenia powoda jakim była premia obowiązywały ogólne zasady zawarte w Regulaminie Wynagrodzeń i Regulaminie Pracy. Regulamin Wynagrodzeń przewidywał dla pracowników umysłowych premię kwartalną/ bonus oraz premię od uzyskanych wyników, przy czym zgodnie z Regulaminem Pracy (§47) decyzję o przyznaniu wyróżnienia (bonusu lub premii) pracodawca miał ustalić i podać do wiadomości pracownikowi. Strona pozwana nie wykazała jednak, że zapadła jakakolwiek decyzja w sprawie przyznania powodowi bonusu lub premii i została ona następnie podana pracownikowi do wiadomości. Tutaj zresztą strona pozwana sama gubi się w podawanych przez siebie zasadach przyznawania powodowi rzekomej premii uznaniowej. Prezes strony pozwanej podczas przesłuchania przed Sądem pierwszej instancji w trakcie rozprawy w dniu 10 lipca 2013r. stwierdził bowiem, że „Jeżeli chodzi o premię uznaniową, to była ona uzależniona od uznania zarządu, tj. była pani dyrektor finansowa E. K., pan S. oraz ja i pod koniec miesiąca ocenialiśmy pracę powoda i na tej podstawie przyznawaliśmy premię.”. Natomiast w treści apelacji strona pozwana wskazała, że „premia była ustalana w drodze swobodnej decyzji uznaniowej Prezesa zarządu”.

Reasumując premia wypłacana powodowi, jak prawidłowo uznał Sąd pierwszej instancji, miała charakter premii regulaminowej wypłacanej od uzyskanych wyników, co oznacza, iż musiała ona zostać uwzględniona przy obliczaniu należnego powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy stosownie do treści § 6 w zw. z § 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 roku, nr 2 poz. 14 ze zm.).

Mając powyższe na uwadze na mocy powołanych przepisów orzeczono jak w sentencji.

W oparciu o przepis art. 100 k.p.c., w związku z tym, iż żadna z wniesionych apelacji od wyroku Sądu pierwszej instancji nie została uwzględniona Sąd drugiej instancji zniósł wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Maria Pierzycka-Pajak (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR(del.) Grzegorz Tyrka

- Sędzia - - Przewodnicząca [ref.] - - Sędzia -