

Sygn. akt VI P 646/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 marca 2018 roku

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca: SSR Beata Piórek

Protokolant: Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 2 marca 2018 r. w Gdańsku

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. W.**

przeciwko **(...) sp. z o.o. w S.**

o wynagrodzenie

I. Powództwo oddała

II. Zasądza od powódki A. W. na rzecz pozwanej (...) sp. z o.o. w S. kwotę 3 600,00 zł (trzy tysiące sześćset złotych 00/100) tytułem wynagrodzenia pełnomocnika oraz 2275,50 zł (dwa tysiące dwieście siedemdziesiąt pięć złotych 50/100) tytułem zwrotu kosztów;

Sygn. akt VI P 646/16

UZASADNIENIE

Powódka A. W. pozwem skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty:

- 6.769,10 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za pozostawanie w pełnej gotowości do świadczenia pracy na rzecz pozwanego w sierpniu oraz wrześniu 2016 r.,

- 22.100 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty, tytułem niewypłaconego dodatkowego wynagrodzenia za pracę za rok 2015.

Nadto strona powodowa wniosła o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów procesu, według norm przepisanych.

W treści uzasadnienia pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona w pozwanej spółce od dnia 18 października 2004 r. na podstawie umowy o pracę nr (...) później aneksowanej, na stanowisku kierownika biura/prokurent, za wynagrodzeniem 8.000 zł brutto (5.640,91 zł netto). Podała, iż jeśli chodzi o niewypłacone wynagrodzenie za czas niewykonywania, ale pozostawania przez powódkę w pełnej gotowości do świadczenia pracy na rzecz pozwanego w miesiącach sierpień oraz wrzesień 2016 r. – to wielokrotnie zgłaszała swoją gotowość do pracy. Wobec tego podniosła, iż nie ma zatem wątpliwości, że przestój został spowodowany przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy. Nadmienila, że strony podpisały porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, jednakże powódka skutecznie uchylila się od skutków prawnych oświadczeń złożonych w tym porozumieniu, przez co umowa o pracę trwa nadal.

Powódka wskazała, że dnia 22 października 2015 r. pracodawca poprosił ją o stawienie się u niego w biurze. Okazało się, że na miejscu poza Prezesem Spółki w pomieszczeniu znajdował się prawnik, B. K. - specjalista ds. płac i kadr oraz J. N. (asystent zarządu). Jak się zaraz okazało, celem spotkania było rozwiązanie umowy o pracę z powódką. Podała, że zaproponowano jej warunki porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Powódka przypomniała obecnym, że za 2015 r. należne jest jej dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 22.100 zł, które zostało w propozycji porozumienia pominięte. Prezes Spółki stanowczo zaprzeczył, aby takie wynagrodzenie było między stronami ustalone i nie była w stanie skutecznie odeprzeć stanowczych twierdzeń prezesa.

W treści uzasadnienia powódka podniosła, że była całą sytuacją zaskoczona. Nie była przygotowana do prowadzenia negocjacji. Co więcej, była przytłoczona ilością osób „za zamkniętymi drzwiami” oraz stanowczością wypowiedzi Prezesa i prawnika, które sprawiały wrażenie solidnie przygotowanych. Powódce nie udostępniono jej akt osobowych, ani nie dano nawet chwili do namysłu. Podała również, że prosiła o możliwość wykonania telefonu do swojego prawnika, jednakże nie spotkała się z akceptacją pracodawcy.

Wskazała, że pracodawcy bardzo zależało na tym, by porozumienie doszło do skutku, dlatego zaproponowano powódce zapłatę dodatkowej kwoty w wysokości 10.050 zł w ratach (niecała połowa żądania powódki). Prezes następnie oświadczył, że albo powódka porozumienie podpisze, albo nie zostaną jej wypłacone żadne dodatkowe pieniądze, bowiem zamiar ich częściowej wypłaty jest wyłącznie wolą pracodawcy. Powódka nadal zdezorientowana oraz w strachu przed negatywnymi konsekwencjami finansowymi, podpisała porozumienie. Wskazała, że zakazano jej jakiegokolwiek kontaktu z pracownikami oraz pozbawiano wszelkich profitów, jakie mają pracownicy spółki (np. odebrano kartę m.), a także zakazano wstępu do siedziby spółki.

Powódka podniosła, że po weryfikacji dokumentów dostrzegła, że kwota, o której wspomniała przed podpisaniem porozumienia była zagwarantowana w aneksie do umowy o pracę podpisanym dnia 18 listopada 2014 r., zatem wszelkie twierdzenia pracodawcy były nieprawdziwe. W konsekwencji złożonego oświadczenia, powódka zrzekła się swojego wynagrodzenia. Podniosła, że można ponadto bez najmniejszych wątpliwości stwierdzić, że żaden rozsądnie działający człowiek nie podpisałby porozumienia, które pozbawiałoby go 12.050 zł wynagrodzenia bez uzyskania żadnych innych profitów w zamian. Wskazała, że korzyści z porozumienia odniósł natomiast pracodawca, który zmniejszył swoje zobowiązanie wobec powódki oraz ominął formalności, których musiałby dokonać przy formalnym rozwiązywaniu z powódką umowy o pracę.

Powódka podała, że poczuła się bardzo pokrzywdzona, wręcz oszukana działaniem pracodawcy na rzecz, którego świadczyła pracę z pełnym poświęceniem prawie 12 lat.

Ostatecznie dnia 29 lipca 2016 r., powódka złożyła osobiście pozwanej spółce oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego w ww. porozumieniu oświadczenia woli. Wobec powyższego w ocenie powódki porozumienie należy uznać za nieważne, a stosunek pracy z powódką za trwający nadal. Powódka wraz z tym oświadczeniem, zgłosiła pełną gotowość do świadczenia pracy. Wskazała, że gotowość zgłaszała również w późniejszym czasie mailowo wraz z prośbami o wskazanie miejsca i czasu gdzie ma się stawić.

W ocenie powódki wywołany błąd należy uznać za istotny oraz że wprowadzenie powódki w błąd miało charakter podstępny. Mimo stanowczych twierdzeń Prezesa, że dodatkowe wynagrodzenie nigdy nie było z powódką ustalone, to on podpisywał się pod aneksem, w którym było ono przyznane.

Ponadto podała, że w trakcie spotkania pracodawca wywołał u niej strach poprzez zapowiedzenie negatywnych skutków mających mieć miejsce w razie niezłożenia oświadczenia woli o požądanej treści. Jednocześnie wskazano, że wynagrodzenie jest powódce nienależne.

W dalszej kolejności powódka wskazała, iż w przedmiocie roszczenia o wypłatę dodatkowego wynagrodzenia za rok 2015, które zostało ustalone w aneksie do umowy o pracę z dnia 18 listopada 2014 r. – spełnia wszystkie przesłanki do uzyskania tej części wynagrodzenia. Podniosła, że po skutecznym uchyleniu się przez powódkę od złożonego w

ww. porozumieniu oświadczenia woli, zaktualizowało się żądanie powódki do zapłaty tej części wynagrodzenia od pracodawcy w całości.

(pozew, k. 2-5)

Powódka w piśmie z dnia 9 listopada 2016 r. sprecyzowała żądanie dotyczące odsetek w ten sposób, że wnosi o zasądzenie odsetek ustawowych w następujący sposób:

- w zakresie żądanie objętego pkt 1 pozwu:

- od kwoty 3.384,55 zł od dnia 11 września 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 3.384,55 zł od dnia 11 października 2016 r. do dnia zapłaty;

- w zakresie żądania objętego pkt 2 pozwu:

- od kwoty 22.100 zł od dnia 11 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty.

(pismo powódki, k. 32)

Pozwana Spółka w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania wg norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego i opłaty od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że nie zgadza się ze stanowiskiem powódki. Dokonując porównania zawartych w oświadczeniu powódki z dnia 29 lipca 2016 r. z treścią uzasadnienia pozwu pozwany stwierdził, że pomiędzy opisami przebiegu spotkania z dnia 22 października 2015 r. zachodzą istotne sprzeczności. Pozwany podał, że w oświadczeniu powódka podaje, że została przez pozwanego utwierdzona w mylnym przekonaniu, że nie ma żadnych pisemnych uzgodnień dotyczących premii, natomiast w pozwie pisze, iż przypominała obecnym na spotkaniu, iż za rok 2015 r. należne jest jej dodatkowe wynagrodzenie, którego wysokość precyzyjnie podała.

Spółka podniosła, że w uzasadnieniu pozwu powódka przyznaje, iż porozumienie było pomiędzy stronami negocjowane, albowiem dodatkowe wynagrodzenie było w przedstawionej przez pozwaną propozycji, to jest projekcie porozumienia pominięte, natomiast w podpisanym porozumieniu w § 2 ust. 2 strony uzgodniły, iż pozwana zapłaci powódce, w dwóch ratach kwotę 10.050 zł tytułem tego należnego jej dodatkowego wynagrodzenia, tj. rocznej premii uznaniowej za rok 2015 r. Powódka przemilczała także okoliczność, iż przedstawiony jej pierwotny projekt porozumienia przewidywał trzymiesięczny termin wypowiedzenia, albowiem to nie powódka lecz reprezentant pozwanej pozostawał w błędnym przekonaniu, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę z powódką wynosi 3 miesiące, która to okoliczność została uwzględniona w trakcie negocjacji.

W dalszej kolejności pozwana Spółka podała, że w treści oświadczenia powódki z dnia 29 lipca 2016 r. pisze o odebraniu telefonu, przy pomocy którego miała zamiar kontaktować się celem weryfikacji szczegółów dotyczących umowy i pracy, podczas gdy z treści protokołu wynika, że podczas negocjacji miała dostęp do swoich akt pracowniczych, na podstawie których mogła wszystkie te szczegóły ustalić również z uczestniczącą w spotkaniu B. K..

Wskazała także, że wbrew twierdzeniom powódki, to strona pozwana poruszyła kwestię premii należnej powódce bynajmniej nie twierdząc, iż premia taka jej nienależną, a jej wysokość była przedmiotem prowadzonych między stronami negocjacji.

Podawała, że w treści załączonego do pozwu aneksu do umowy o pracę z dnia 18 listopada 2014 r., wypłata powyższej premii uzależniona jest od poziomu realizacji obustronnie uzgodnionych zadań rocznych, przy czym zadania te stanowią załącznik nr 1 do wymienionego wyżej aneksu – mając na względzie, iż załącznik taki sporządzony nie został

i nie znajduje się w aktach osobowych powódki, przyznanie premii było, jak stwierdzono w protokole przedmiotem dowolnej decyzji zarządu pozwanej.

Dlatego też w ocenie pozwanej, nie można przyjąć, że powódka działała pod wpływem istotnego błędu wywołanego przez pozwaną, albowiem ostateczna wysokość premii była przedmiotem prowadzonych negocjacji opartych o analizę znajdujących się w miejscu negocjacji dostępnych dla powódki akt osobowych. Ponadto pozwany wskazał, że nie można też w żaden sposób twierdzić, że powódka była pod wpływem groźby, która musiałaby przecież przybrać postać groźby bezprawnej, a przymus psychiczny o którym pisze powódka w swym oświadczeniu, w przeciwieństwie do przymusu fizycznego nie jest przesłanką stwierdzenia jakiegokolwiek wady oświadczenia woli.

Pozwana podniosła również, że powódka u pozwanego pełniła stanowisko kierownicze będąc prokurentem pozwanej, jak również fakt wykształcenia, staż pracy, doświadczenia zawodowego i życiowego, stąd też nie można w sposób zasadny twierdzić, że powódka jako profesjonalistka w każdym calu, działała pod wpływem jakiegokolwiek błędu czy też w okolicznościach wyłączających świadome podejmowanie decyzji.

W ocenie pozwanej 9 miesięcy otrzymywania przez powódkę wynagrodzenia bez świadczenia pracy, jest to niewątpliwie wystarczający „profit”.

Niezrozumiałym jest dla pozwanej również okoliczność, dlaczego powódka domaga się od pozwanej zapłaty kwoty 22.100 zł tytułem wynagrodzenia za rok 2015, tytułem premii za powyższy rok skoro, co jest w sprawie okolicznością bezsporną, pozwana wypłaciła powódce na zasadach objętych porozumieniem, za tenże rok 2015, nie w całości przecież przepracowany, kwotę tejże premii 10.050 zł.

W ocenie pozwanej, powódka ze względu na treść zawartego z pozwanym w sposób świadomy i wolny od wad oświadczenia woli porozumienia, z dniem 31 lipca 2016 r. zakończyła pracę u pozwanej.

Pozwana wskazała, że rzeczywiście zależało jej na rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, wobec skrajnie niełojalnego postępowania powódki wobec pozwanej poprzez napisanie przez powódkę w dniu 9 października 2015 r. donosu na Prezesa Zarządu pozwanej spółki, o czym Prezes pozwanej spółki M. P. został powiadomiony przez drugiego członka Zarządu M. O., który przesłał mu tego maila do wiadomości w dniu 20 października 2015 r. Pozwany podniósł, że powyższe skutkowało całkowitą utratą zaufania, jak też stanowiło przesłankę zwolnienia w trybie dyscyplinarnym.

(odpowiedź na pozew, k. 36-40)

W piśmie z dnia 31 stycznia 2017 r. powódka podtrzymała w całości dotychczasowe twierdzenia, zarzuty oraz wnioski. W uzasadnieniu wskazała, że sporządzony przez pozwaną opis spotkania, na którym podpisane zostało porozumienie mija się w znacznej części z rzeczywistością. Podkreśliła, że nie spodziewała się spotkania oraz nie była do niego wcześniej przygotowana. Wskazała, że do spotkania przygotował się natomiast solidnie pracodawca, co zostało przez niego wprost przyznane. A. W. podniosła, że na spotkaniu była całkowicie sama i jest to fakt między stronami bezsporny. Wskazała, że uniemożliwiono jej kontakt ze swoim prawnikiem i również jest to fakt niekwestionowany przez drugą stronę. Podała, że ciężko sobie wyobrazić, aby rzetelnej i obiektywnej pomocy miał udzielić powódce radca prawny reprezentujący przeciwne interesy pracodawcy. Wbrew twierdzeniom pracodawcy, powódce nie zostały okazane żadne dokumenty.

Jako oczywistą sprzeczność w twierdzeniach pozwanej powódka wskazała, iż w pierwszej kolejności należy uznać z jednej strony kwestię przyznania przygotowania do rozmowy z powódką oraz zaskoczenia 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia umowy. W rzeczywistości tak samo, jak w temacie premii, tak samo w innych kwestiach pracodawca przedstawił powódce informacje niezgodne z prawdą – wszystko, aby osiągnąć z góry zamierzony cel – pozbycie się pracownika, jak najmniejszym kosztem.

Wskazała, że przyznaje za słowami pozwanej, że wykonywała zawsze wszystkie swoje obowiązki profesjonalnie oraz z pełnym poświęceniem. Podniosła, że ciężko jest wysnuć wniosek, że powódki nie można było postawić w

stresowej sytuacji, która miała bezsprzecznie miejsce na zorganizowanym przez pozwaną spotkaniu. Zaskoczenie, brak możliwości kontaktu, odebrania narzędzi do pracy i często podnoszone, stanowcze głosy sprawiały, że powódka była całkowicie zdezorientowana. Wskazała, że nie ma najmniejszych wątpliwości, że w przypadku umożliwienia jej trzeźwego przemyślenia wszystkich okoliczności, porozumienia by z całą pewnością nie podpisała.

Wyjaśniła, że premia wypłacana była po zatwierdzeniu sprawozdań finansowych przez biegłego rewidenta. Wszyscy pracownicy kadry kierowniczej odbywali rozmowę roczną, podczas której podsumowywany był rok poprzedni oraz wyznaczane były cele na rok kolejny.

(pismo przygotowawcze powódki, k. 221-222v)

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. W. była zatrudniona w pozwanej Spółce (początkowo w (...) Sp. z o.o.) kolejno od dnia 18 października 2004 r. na czas próbny do dnia 17 stycznia 2005 r. na stanowisku asystentki zarządu, od dnia 18 stycznia 2005 r. na czas określony do dnia 17 stycznia 2007 r., z dniem 18 stycznia 2007 r. na czas nieokreślony, z dniem 1 stycznia 2008 r. ustalono, iż umowa zostaje zawarta na czas określony od dnia 18 stycznia 2007 r. do dnia 31 grudnia 2010 r., a następnie od dnia 1 października 2009 r. na czas nieokreślony na stanowisku kierownika biura, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka do dnia 30 września 2009 r. świadczyła pracę na stanowisku asystenta zarządu, od dnia 1 października 2009 r. do dnia 31 grudnia 2010 r. na stanowisku kierownika biura oraz od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia 31 lipca 2016 r. na stanowisku kierownika biura/prokurenta.

Miejscem wykonywania pracy był S..

Okres wypowiedzenia umowy o pracę powódki wynosił 9 miesięcy.

Wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 8.000 zł od 1 01 2015r. W Aneksie do umowy o pracę nr (...) z dnia 1 01 2014r. ustanowiony został okres wypowiedzenia umowy o pracę powódki 9 miesięczny, zaś w aneksie nr (...) zawartej w dniu 18 października 2014 r. strony ustaliły, że pracownikowi zostanie wypłacona premia roczna uznaniowa w wysokości 22.100 zł. Wypłata premii uzależniona była od poziomu realizacji obustronnie uzgodnionych zdań rocznych. Zadania do realizacji na rok 2015 stanowić miały załącznik nr 1 do aneksu, załącznik taki nigdy nie został jednak do aneksu dołączony.

(**dowód:** umowy o pracę, k. 126, 133, 138; aneks do umowy o pracę nr (...), k. 137; aneksy do umowy o pracę nr (...), k. 82-83v, k. 139-143, k. 146, k. 148-149; aneks do informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia do umowy o pracę, k. 84; aneks do umowy o pracę nr (...), k. 155; aneks k. 150, świadectwo pracy, k. 78; zeznania A. W., k. 464v-467 (nagranie czas: 00:09:01-01:27:26))

Pracownicy, którzy są zatrudnieni na wyższych szczeblach w spółce, raz w roku mają spotkanie z Zarządem Spółki w N. lub C.i z przełożonymi i tam są ustalane cele do wykonania na następny rok, % wykonania celów i kwota premii przysługującej za realizację poszczególnych celów. Kwotowa wysokość premii rocznej uznaniowej możliwej do osiągnięcia jest ustalana rok wcześniej w odniesieniu do celów, które pracownik może osiągnąć. Po zakończeniu roku odbywa się specjalne spotkanie, na którym omawiane jest osiągnięcie założonych celów. Realizacja celów wyznaczonych powódce była warunkiem wypłaty premii w latach ubiegłych. Premia jest zatwierdzana po zatwierdzeniu bilansu spółki za rok poprzedni.

Zasad przyznawania premii uznaniowych w spółce nie było spisanych. Schemat postępowania w latach poprzednich był podobny, korzystano z takiego samego formularza pisemnego, co do zasady cele wstępnie ustalał J. B. (1) na podstawie doświadczeń z lat ubiegłych, cele te wymagały akceptacji prezesa zarządu M. P. .

W roku 2015 przełożonym powódki był członek zarządu firmy (...) Sp. z o.o. – M. P., który decydował o wysokości premii uznaniowej, jaka miała być przyznana powódce, maksymalna wysokość premii uznaniowej wynikała z aneksu do umowy o pracę powódki z 18 11 2014r. Inny pracownik nie mógł decydować o ostatecznej wysokości premii uznaniowej dla powódki, należało to do M. P.. Premia była powiązana z realizacją celów. Cele określone są indywidualnie dla każdego pracownika kierownictwa, w formie pisemnej. O tym jaka kwota była ostatecznie ustalona jako premia decydował M. P.. Cele na rok 2015 nie zostały dla powódki ostatecznie ustalone, a załącznik do aneksu do umowy o pracę k. 155 w postaci zadań do realizacji na rok 2015 dla powódki nie został opracowany, cele opracowane wstępnie przez J. B. (1) wymagały akceptacji M. P..

(dowód: zeznania świadka B. K., k. 285-287 (nagranie czas: 00:35:20-01:06:00; dokumentacja dot. realizacji celów, k. 295-338; zeznania świadka V. S., k. 411-413 k. 451-452 – tłumaczenie przysięgłe; zeznania świadka J. B. (2), k. 445 k. 446 – tłumaczenie przysięgłe; zeznania A. W., k. 464v-467 (nagranie czas: 00:09:01-01:27:26); zeznania M. P., k. 467-469 (nagranie czas: 01:28:28-02:30:02))

Zgodnie z treścią § 43 ust. 1 każdemu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę oraz obligatoryjnie dodatki, w tym za pracę w prze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych. Wynagrodzenie jest wypłacane jeden raz w miesiącu, z dołu, w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego za ten miesiąc, a jeżeli jest to dzień wolny od pracy – w dniu poprzedzającym (ust. 2). Problematyka wynagrodzeń jest uregulowana w odrębnym regulaminie wynagradzania (ust. 3).

Zgodnie z § 4 ust. 1 regulaminu wynagradzania, pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku Przedstawiciela Handlowego przysługuje Premia uznaniowa zwana dalej Prowizją. Premia naliczana jest przez program N. według systemu (...) (uzależniona jest od uzyskanej na sprzedaży marżowości) oraz wypłacana jest w miesiącu dokonani zapłaty należności przez klienta, jednak nie później niż po upływie 180 dni po terminie zapłaty. Prowizja ujemna z tytułu wystawionych faktur korygujących sprzedaży naliczana jest natychmiast w miesiącu wystawienia dokumentów korygujących.

§ 5 ust. 1 regulaminu wynagradzania stanowi, że pracodawca może przyznać pracownikowi nagrodę pieniężną, uznaniową za należyte wykonanie obowiązków pracowniczych lub zadań, a także za przepracowanie określonego czasu pracy w sposób nienaganny. Pracownikom szczególnie wyróżniającym się w pracy mogą być przyznane specjalne nagrody pieniężne lub rzeczowe. (ust. 2)

(**dowód:** regulamin pracy wraz z załącznikami, k. 56-66; regulamin wynagradzania, k. 67-69; aneks nr (...) do regulaminu wynagradzania, k. 70-72)

W dniu 9 października 2015 r. powódka wysłała do M. O. maila na temat sytuacji w (...), wskazując na powody brakującego obrotu i ciągle pogarszającej się sytuacji w (...) w roku 2015.

Po napisaniu tego pisma dalsza współpraca z powódką nie była możliwa, ponieważ doszło do konfliktu interesów prokurenta z członkiem zarządu.

(**dowód:** tłumaczenie poświadczony z języka niemieckiego wraz z treścią oryginalną – e-mail, k. 48-54; zeznania świadka V. S., k. 451-452 – tłumaczenie przysięgłe; zeznania świadka J. B. (2), k. 446 – tłumaczenie przysięgłe)

Z dniem 22 października 2015 r. odwołano udzieloną powódce prokurę samoistną, do czego powódka wniosła zastrzeżenia .

Na spotkaniu w dniu 22 października 2015r. poinformowano A. W., iż Zarząd podjął decyzję o likwidacji stanowiska kierownika biura oraz prokurenta oraz że zostanie zwolniona z obowiązku świadczenia pracy ze skutkiem natychmiastowym. Zaproponowano powódce wypowiedzenie umowy o pracę albo rozwiązanie umowy za porozumieniem stron zgodnie z wyborem powódki . Obecny na spotkaniu pełnomocnik A. R. próbował powódkę odwieść od przyjęcia wypowiedzenia, ale powódka oświadczyła , że nie chce rozwiązania umowy o pracę za

porozumieniem stron , wobec czego pełnomocnik przystąpił do pisania wypowiedzenia , i wskazał w nim 3 miesięczny okres wypowiedzenia , powódka okres ten zakwestionowała i podała , że ma 9 miesięczny okres wypowiedzenia , co do którego na spotkaniu odszukany został aneks do umowy o pracę w aktach osobowych powódki i okres ten został uwzględniony .

A. W. podjęła decyzję o przyjęciu wypowiedzenia pracodawcy z powodu likwidacji stanowiska pracy. Powódka poinformowała, że nie posiada na piśmie potwierdzonej informacji odnośnie premii rocznej, gdyż zwyczajowo wcześniej wysokość premii była ustalana ustnie pomiędzy nią a M. O.. M. P. poinformował powódkę, iż nie otrzyma ona premii rocznej. Kadrowa B. K. odszukała w aktach osobowych powódki dokument w postaci aneksu do umowy z premią . Zaproponowano powódce, iż otrzyma połowę premii, jeśli podpisze rozwiązanie umowy za porozumieniem stron pod warunkiem zachowania zasad etyki. Wskazano powódce , że kwestia premii jest dowolną decyzją zarządu, a nie obowiązkiem pracodawcy wobec pracownika.

Porozumieniem w sprawie rozwiązania umowy o pracę z dnia 22 października 2015 r. strony niniejszego postępowania ustaliły, iż z dniem 31 lipca 2016 r. rozwiązują umowę o pracę z dnia 18 stycznia 2007 r.

W § 2 ust. 2 ww. porozumienia ustalono, że do dnia 31 marca 2016 r. pracodawca wypłaci pracownikowi kwotę 5.025 zł brutto tytułem dodatkowego wynagrodzenia, a do dnia 31 lipca 2016 r. kolejną kwotę 5.025 zł brutto; w obu przypadkach tytułem premii uznaniowej za rok 2015. Powódka oświadczyła, że zapłata powyższej kwoty wyczerpuje wszelkie roszczenia wobec pozwanego tytułem dodatkowych składników wynagrodzenia; nadto, iż poza wynagrodzeniem opisanym w niniejszym porozumieniu nie przysługuje jej prawo do jakiegokolwiek wynagrodzenia czy innych świadczeń pieniężnych od pozwanego.

A. W. nie wniosła uwag do treści porozumienia.

Powódka mogła opuścić spotkanie , mogła przyjąć nie porozumienia stron , a wypowiedzenie umowy o pracę. Pracodawca jednak żądał , aby na spotkaniu złożone zostało oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zgodnie z wyborem powódki.

(**dowód:** porozumienie, k. 80v-81; oświadczenie o odwołaniu prokury, k. 45; protokół z przekazania wypowiedzenia umowy o pracę, k. 47-47v; zeznania świadka B. K., k. 285-287 (nagranie czas: 00:35:20-01:06:00); zeznania świadka J. N. (nagranie czas: 01:06:01-01:32:14); zeznania A. W., k. 464v-467 (nagranie czas: 00:09:01-01:27:26); zeznania M. P., k. 467-469 (nagranie czas: 01:28:28-02:30:02))

Wezwaniem do zapłaty z dnia 3 listopada 2015 r. powódka wezwała pozwaną Spółkę do niezwłocznej zapłaty należnego wynagrodzenia (premię regulaminowej) w wysokości 22.100 zł brutto pracownika, wynikającego z zwartego w dniu 1 stycznia 2015 r. Aneksu do umowy nr (...) oraz uzgodnień wskazanych w dokumencie(...). Przedmiotowe założenia z uwzględnieniem niezawinionej niemożności kontynuacji realizacji założeń (...) na skutek uniemożliwienia dostępu do dokumentów, danych i informacji dotyczących pracodawcy, zostały zrealizowane w rozumieniu przesłanki wypłaty wynagrodzenia w 100 %.

W odpowiedzi na powyższe, pozwany wskazał, iż żądanie powódki jest bezpodstawne i bezzasadne. Pozwany zwrócił również powódce uwagę na wzajemne zobowiązania pieniężne, w związku z niedotrzymywaniem przez nią warunków porozumienia w szczególności § 1 ust. 3.

(**dowód:** wezwanie do zapłaty, k. 88; pisma pozwanego, k. 89-89v)

Powódka pismem z dnia 4 grudnia 2015 r. ponownie wezwała pozwaną do zapłaty kwoty 22.100 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 6 listopada 2015 r. Wskazała, że podpisując tzw. porozumienie z dnia 22 października 2015 r. wprowadzono ją w błąd informując, iż nie ma żadnych pisemnych potwierdzeń uzgodnień co do wysokości należnej premii, a następnie uniemożliwiono jej przeprowadzenie rozmowy telefonicznej (odebranie jej telefonu służbowego) w celu weryfikacji prawnej przedstawionych jej przez Spółkę twierdzeń.

(**dowód:** pismo powódki, k. 93-93v)

W odpowiedzi na wezwanie do zapłaty z dnia 21 grudnia 2015 r., w kwestii błędu powódki wskazano, że podczas negocjacji zakończonych spisaniem w dniu 22 października 2015 r. porozumienia regulującego stosunek pracy z powódką; negocjacje z których spisano protokół, odbyły się w obecności osób trzecich, w tym z pełnym zachowaniem jej praw i godności osobistej, a negocjacje te zakończyły się wynegocjowaniem wspólnie porozumienia, tak więc brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, iż powódka działała pod wpływem błędu, a tym bardziej błędu istotnego. Podano, że powódka dysponowała podczas negocjacji swymi aktami osobowymi, których treść znała doskonale, czego wyrazem było uwzględnienie przez pozwanego jako części składowej porozumienia przysługującego jej okresu wypowiedzenia, który w całości został uwzględniony w treści porozumienia w części dotyczącej ustalenia stosunku pracy.

Powódka, co do meritum stanowiska pozwanego wskazała m.in., że nie podpisała żadnego protokołu, nie dysponowała aktami osobowymi w toku tzw. negocjacji.

(**dowód:** odpowiedź na wezwanie do zapłaty, k. 94-94v; pismo powódki, k. 96v)

Wystąpieniem z dnia 29 lipca 2016 r. powódka złożyła oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli, złożonego dnia 22 października 2015 r. w S. w porozumieniu ze Spółką w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Poinformowała pozwaną Spółkę, iż została wprowadzona w błąd poprzez niezgodne z prawdą poinformowanie jej, że nie ma żadnych pisemnych uzgodnień odnośnie należnej premii, a zatem żadna premia jej się nie należy. Wskazała, że taka premia jednakże w wysokości 22.100 zł została wprost stwierdzona podpisanym w 2014 r. aneksem do umowy o pracę. Podniosła, iż wskutek utwierdzenia powódki w mylnym przekonaniu, zrezygnowała z jej znacznej części. Gdyby znała rzeczywistość, takiego oświadczenia by nie złożyła.

Oświadczyła również, że na spotkaniu wywarto na nią ogromną presję, w konsekwencji poczuła psychiczny przymus oraz możliwość powstania negatywnych konsekwencji finansowych, jak nie przystanie na zaproponowane warunki.

Jednocześnie powódka zgłosiła gotowość do świadczenia pracy na rzecz pozwanej oraz wezwała do zapłaty kwoty 22.100 zł tytułem należnej premii za 2015 r.

Pozwany w odpowiedzi na pismo zawierające oświadczenie o uchyleniu się powódki o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli wskazał, iż po stronie powódki nie zaistniał wywołany przez byłego pracodawcę jakikolwiek błąd, skutkujący wadliwością złożonego przez nią oświadczenia woli, a w związku z tym oświadczenie traktuje jako nieuzasadnione i nie wywołuje jakichkolwiek skutków prawnych. Wskazano, że okoliczności przywołane przez powódkę, jakoby w jakikolwiek sposób utrudniano jej dostęp do dokumentów związanych ze stosunkiem pracy nie miały miejsca, z tychże dokumentów powódka korzystała wskazując wśród nich m.in. ze swej teczki osobowej dokument (aneks do umowy) z którego wynikał wydłużony ponad powszechnie przyjęty okres wypowiedzenia, co zostało uwzględnione w treści porozumienia. Poinformowano również, że w sposób absolutnie świadomy, a to ze względu na zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy, zgodziła się na wysokość dodatkowego wynagrodzenia, a dalej jej żądania objęte już były bezzasadnym wezwaniem do zapłaty z dnia 3 listopada 2015 r., a otrzymawszy odpowiedź nie wystąpiła na drogę postępowania sądowego co wskazuje dodatkowo, iż kwestia wysokości wynagrodzenia była przedmiotem w pełni świadomej decyzji a nie błędu, a obecnie kontestuje, w związku z upływem okresu zatrudnienia, swoje własne świadome i w pełni przemyślane decyzje. Ponadto, bezpodstawnie przywołany przez powódkę rzekomy przymus psychiczny, nie stanowi przesłanki uchylenia się od skutków oświadczenia woli, nadto nie miał on miejsca, albowiem decyzje objęte porozumieniem powódka podjęła w sposób przemyślny, negocjując skutecznie jego warunki.

(**dowód:** oświadczenie, k. 9; odpowiedź pozwanego, k. 97v-98)

Pismem z dnia 8 sierpnia 2016 r. powódka poinformowała pozwanego, iż w związku z nierozwiązaniem się stosunku pracy łączącego ją ze Spółką, cała wypłacona w dniu 2 sierpnia 2016 r. kwota w wysokości 4.532,36 zł tytułem ekwiwalentu za urlop, zalicza na należną jej, a niewypłaconą premię za 2015 r.

(**dowód:** pismo powódki, k. 77v)

W dniu 3 i 10 sierpnia, 10 października 2016 r. powódka drogą elektroniczną zgłaszała pozwanemu swoją gotowość do świadczenia pracy.

(**dowód:** e-mail, k. 11, k. 12, k. 13)

E-mailem z dnia 10 sierpnia 2016 r. pozwana zawiadzała powódkę do zaprzestania nękania pracowników spółki korespondencją mailową kierowaną w związku z jej bezzasadnymi twierdzeniami w zakresie łączących strony stosunków prawnych; a to pod rygorem podjęcia odpowiednich kroków na drodze prawnej.

Pozwana Spółka pismem z dnia 11 sierpnia 2016 r. poinformowała powódkę, że pomiędzy stronami nie występuje żaden stosunek prawny.

(**dowód:** wydruk e-maila, k. 76; pismo pozwanego, k. 201-202)

Pismem z dnia 18 sierpnia 2016 r. powódka wniosła o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 31 lipca 2016 r. w zakresie:

- 1) sposobu rozwiązania stosunku pracy, które w rzeczywistości nastąpiło wskutek oświadczenia pracodawcy na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. bez zachowania okresu wypowiedzenia (zawartego w doręczonym świadectwie pracy),
- 2) okresu zatrudnienia, który trwał w rzeczywistości do dnia otrzymania oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia (zawartego w doręczonym świadectwie pracy),
- 3) wykorzystanego urlopu wypoczynkowego oraz wysokości należnego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

W piśmie tym powódka podniosła, że uznaje doręczone świadectwo pracy, jako złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wskazała, że po skutecznym uchyleniu się przez nią dnia 29 lipca 2016 r. od skutków prawnych oświadczenia woli, w dniu otrzymania świadectwa pracy, nadal była pracownikiem pozwanej Spółki. Podała, że okres zatrudnienia ustał po otrzymaniu świadectwa pracy.

Pozwana Spółka w odpowiedzi na pismo powódki poinformowała, że zgodnie z podpisanym porozumieniem z dnia 22 października 2015 r. stosunek pracy pomiędzy powódką a (...) Sp. z o.o. został rozwiązany z dniem 31 lipca 2016 r. Z taką też datą zostało wystawione świadectwo pracy.

(**dowód:** pismo powódki, k. 74v; odpowiedź pozwanego k. 212)

Mailem z dnia 2 listopada 2015 r. powódka wskazała, że z dniem 3 listopada 2015 r., rezygnując z dalszego urlopu zgłasza gotowość do wykonywania prac.

(**dowód:** e-mail powódki, k. 213)

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia wynosiło 8.000 zł brutto.

(**dowód:** zaświadczenie, k. 55)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo A. W. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny sprawy Sąd ustalił w oparciu dokumenty i kopie dokumentów znajdujące w aktach sprawy, uznał je za wiarygodne i jako takie uczynił podstawą ustaleń faktycznych w sprawie, strony treści załączonych dokumentów nie kwestionowały .

W swych ustaleniach Sąd oparł się nadto na zeznaniach świadków w osobach B. K., J. N., J. B. (2), V. S., jak również przesłuchanych w charakterze stron powódki i za pozwanego M. P..

Sąd postanowił oddalić wniosek o przesłuchanie M. K. na okoliczność pkt 14 pozwu, tj. pozostawania powódki w ciągłej gotowości do świadczenia pracy w okresie objętym żądaniem pozwu, bowiem okoliczności na które miał być przesłuchany świadek nie są kwestionowane przez pozwanego. (k. 284)

Wskazać należy, iż wiarygodność i rzetelność dowodów z dokumentów, nie była kwestionowana przez żadną ze stron, także Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zdeprecjonowania ich wiarygodności.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich treść, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Sąd oddalił wnioski dowodowe strony powodowej w zakresie pkt 8 i 9 pozwu, bowiem materiał dowodowy w sprawie dostatecznie pozwolił na wyjaśnienie wszystkich okoliczności. (k. 469v)

Sąd uznał zeznania świadka B. K. co do zasady za wiarygodne, bowiem były logiczne, spontaniczne i konsekwentne, uzupełniały się z treścią zeznań pozostałych świadków i stron , w szczególności prezesa pozwanego . Świadek uczestniczyła w spotkaniu, na którym podpisane zostało przez powódkę porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy . Potwierdziła, że jako osobą odpowiedzialną za kadry, poproszono ją o przyniesienie akt osobowych powódki. Podczas spotkania poproszono ją, aby okazała aneksy do umowy o pracę powódki i A. R. przedstawił przedmiot spotkania . Był odczytywany dokument wypowiedzenia umowy powódce, odczytał to pełnomocnik, ale wcześniej przedstawiono powódce dwie opcje, rozwiązanie za porozumieniem stron (na co przystała), a druga to likwidacja stanowiska pracy - wypowiedzenie umowy o pracę. Zaprzeczyła , aby nakazano powódce podpisać to porozumienie. Świadek wskazała również, że w trakcie odczytywania przygotowanego porozumienia powódka upomniała się o swoją premię roczną i doszła do porozumienia z panem P., że ta premia roczna będzie jej wpłacona w wysokości 50% w stosunku do premii , która jest zatwierdzana po zatwierdzeniu bilansu spółki w kolejnym roku . Podała, że premia ta jest związana z realizacją celów, które pracownik musi wykonać i kwota tego wynagrodzenia za 100% jest pracownikowi znana. Powódka знаła kwotę 100% premii za rok 2015 r. Wskazała, że sięgnięto do dokumentów źródłowych, teczki osobowej i była poproszona przez M. P. i A. R. , aby pokazać powódce aneks do umowy, gdzie jest kwota tej premii.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka J. N., które uzupełniają się z zeznaniami świadka powołanymi powyżej , choć są mniej dokładne , również prawdopodobnie z uwagi na brak tak szczegółowej wiedzy merytorycznej świadka , po rozpoczęciu spotkania, pan mecenas przekazał powódce dokument o rozwiązaniu prokury i likwidacji stanowiska pracy. Z tego co pamięta, powódka została poproszona o podpisanie tych dokumentów i zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, nie chciała się na to zgodzić, jednakże ostatecznie to podpisała. Potwierdziła jednocześnie, że powódki nikt nie zmuszał , aby podpisała porozumienie. Następnie świadek wskazała, że kolejnym tematem, który w trakcie tej rozmowy wypłynął była kwestia premii rocznej. Była mowa o tym, czy jest spisany aneks dotyczący premii rocznej, powódka mówiła, że nie, że te ustalenia były ustne i że one były honorowane. Świadek podała, że Pan P. powiedział, że jeżeli nie jest spisane, to powódce nie należy się premia, ale po chwili rozmowy padła propozycja, że dostanie połowę tej premii, jeśli podpisze porozumienie stron. Świadek nie pamiętała, czy w trakcie spotkania były okazane dokumenty z akt osobowych powódki, pamiętała jedynie, że B. K. była proszona o sprawdzenie dokumentów z akt osobowych. Powódka podpisała to porozumienie po uzyskaniu zapewnienia, że otrzyma połowę premii rocznej, której nie miała uzyskać w ogóle .

Świadek J. B. (2) potwierdził, że w roku 2015 bezpośrednim przełożonym powódki był członek zarządu firmy (...) Sp. z o.o. – M. P., który decydował o wysokości premii, to należało do tego członka zarządu. Premia była powiązana z realizacją celów. Cele określone są indywidualnie dla każdego pracownika kierownictwa, są określone w formie pisemnej. Zeznania te są zgodne w zasadniczej części i uzupełniają się z zeznaniami świadka V. S. i prezesa pozwanego. Zeznania świadka V. S. również wskazują, że M. P. ustalał wysokość premii. Wskazał, że jeżeli prezes ustalił jakąś premię, ponieważ powódka odeszła z firmy w trakcie 2015 r., jest to nietypowa sytuacja. Podał, że przyjętym jest, że wypłata premii następuje po zamknięciu roku obrotowego, to znaczy na początku roku następnego, co zgodne jest również z zeznaniami B. K. .

Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego uznał zeznania powódki w części za wiarygodne. Powódka wskazała w szczególności, iż zasad przyznawania premii nie było spisanych, co jest niesporne. Zawsze był ten sam schemat, korzystano z tego samego formularza i zawsze te same osoby pracowały nad wyznaczaniem celów, ustalaniem celów. O tym jaka będzie premia na kolejny rok było wiadomo po zamknięciu budżetowania w listopadzie, gdyż ta premia pojawiała się jako rezerwa w budżecie na przyszły rok. Wskazała, że w ślad za tym został podpisany aneks, gdzie ta premia została ujęta, bowiem powódka chciała mieć to sformalizowane. Powódka zaprzeczyła jednak, aby to M. P. decydował o przyznaniu premii co jest niewiarygodne, jako niezgodne z zeznaniami świadków J. B. (2), V. S., o których przesłuchanie sama powódka sama wносиła i prezesa pozwanego. Powódka potwierdziła, że podczas spotkania 22 10 2015 M. P. złożył jej dwie propozycje albo wypowiedzenie umowy z powodu likwidacji stanowiska, a drugie to porozumienie. Wskazała, że kilkakrotnie powtarzała, że chce wypowiedzenie umowy. Podniosła, że zwróciła się z pytaniem co z premią roczną i prezes, powiedział że jeśli ma być mowa mówić o premii, to może być rozmowa tylko w przypadku podpisania porozumienia. Powiedział, że jeśli zgodzi się podpisać porozumienie, to on wypłaci połowę tej premii – wskazując, że jest to ostateczna oferta, że innej nie będzie. Powódka podała, że finalnie zgodziła się na porozumienie. Pan mecenas wtedy zaczął sporządzać nowy dokument, odczytał go na koniec i podpisała ten dokument. Sąd uznał zeznania powódki za niewiarygodne, w zakresie w jakim wskazała, że została zmuszona do podpisania tego porozumienia, że wprowadzono ją w błąd, bowiem jest to sprzeczne z tym, co zostało potwierdzone zgodnymi zeznaniami pozostałych świadków i prezesa pozwanego, które Sąd uznał za wiarygodne.

Zeznania M. P. Sąd uznał za wiarygodne i spójne z materiałem dowodowym w sprawie i z tym co zeznali pozostali świadkowie. Potwierdził, że początkowo powódka powiedziała, że decyduje się na wypowiedzenie pracodawcy. Po czym została podniesiona kwestia premii powódki i powiedział, że jeżeli ta premia miałaby być wypłacona, to tylko w przypadku porozumienia stron, powódka nie przepracowała całego roku. W ocenie M. P. te cele nie zostały zrealizowane, zaś świadkowie wskazali, że to on decydować miał o przyznaniu premii. Wskazał, że właśnie na spotkaniu ma zostać złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, a nie w innym terminie.

Żądanie powódki dotyczyło zasądzenia od pozwanej kwot pieniężnych tytułem wynagrodzenia za pozostawanie w pełnej gotowości do świadczenia pracy na rzecz pozwanego w sierpniu oraz wrześniu 2016 r. w wysokości 6.769, 10 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz tytułem niewypłaconego dodatkowego wynagrodzenia za pracę za rok 2015 w wysokości 22.100 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty.

W niniejszej sprawie przedmiotem oceny i rozważań Sądu poddane były okoliczności związane z oświadczeniem stron w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z porozumieniem stron.

W tym zakresie powódka sformułowała pozew w którym wskazała, że co prawda strony podpisały porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, jednakże powódka skutecznie uchyliła się od skutków prawnych oświadczeń złożonych w tym porozumieniu, przez co umowa o pracę trwa nadal.

W niniejszej sprawie rozważenia wymagało, czy oświadczenie powódki złożone w dniu 22 października 2015 r., było dotknięte wadą oświadczenia woli. W tym zakresie bowiem powódka wskazywała, że została wprowadzona w błąd poprzez niezgodne z prawdą poinformowanie jej, że nie ma żadnych pisemnych uzgodnień odnośnie należnej premii, a zatem żadna premia jej się nie należy. Podnosiła, że wskutek utwierdzenia jej w mylnym przekonaniu, zrezygnowała

z jej znacznej części. Gdyby znała rzeczywistość, takiego oświadczenia by nie złożyła. Ponadto, oświadczyła również, że na spotkaniu wywarło na nią ogromną presję, w konsekwencji poczuła psychiczny przymus oraz możliwość powstania negatywnych konsekwencji finansowych, jak nie przystanie na zaproponowane warunki.

Podkreślić należy, iż zgodnie z treścią art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne.

Podnieść należy, iż brak wykazania powyższych okoliczności obciążać musi zawsze podmiot, na którym spoczywa ciężar tego dowodu, Sąd nie ma bowiem ani obowiązku, ani też możliwości wyręczenia stron w wyjaśnianiu treści łączących strony stosunków.

Na powódce spoczywał w niniejszym postępowaniu ciężar wykazania podnoszonych przez nią okoliczności.

W ocenie Sądu powódka powyższemu obowiązkowi procesowemu nie zadośćuczyniła.

Wskazać należy, iż wszystkie zgromadzone w sprawie dowody, w szczególności w postaci zeznań świadków, jak również dokumenty zgromadzone w sprawie nie potwierdziły, iż w momencie podpisywania przez powódkę porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 22 października 2015 r. działała ona pod wpływem błędu, czy też aby w jakikolwiek sposób była przymuszona do jego podpisania, jak również, aby pozwany stosował względem niej jakiegokolwiek bezprawne groźby w tym przedmiocie.

Porozumienie stron to umowa rozwiązująca stosunek pracy. Może być zawarta w dowolnej formie i w każdym momencie istnienia stosunku pracy. Umowę o pracę można rozwiązać na mocy porozumienia stron również przez czynności konkludentne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 232/97)

Wystąpienie przez pracownika lub pracodawcę z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron stanowi ofertę zgodnego rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio art. 66 i n. k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 58/00).

Przepis art. 30 § 1 pkt 1 k.p. przyznaje stronom umowy o pracę prawo swobodnego rozwiązania umowy o pracę na mocy dwustronnej czynności prawnej, czyli takiej czynności, która dochodzi do skutku z chwilą złożenia przez obie strony - pracodawcę i pracownika - zgodnych oświadczeń, zmierzających do zakończenia stosunku pracy w określonym terminie. Na mocy porozumienia stron może ulec rozwiązaniu każda umowa o pracę.

Skoro bowiem strony mogą zgodnym oświadczeniem woli nawiązać stosunek pracy, to również w ten sam sposób mogą go rozwiązać. Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron może nastąpić z inicjatywy każdej ze stron stosunku pracy.

Nie ma przy tym znaczenia, która ze stron występuje z taką propozycją. Bez znaczenia jest też przyczyna, dla której strony zdecydowały się rozwiązać umowę.

Przepisy kodeksu pracy nie przewidują możliwości zakwestionowania przez pracownika rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron.

Uchylenie się przez niego od skutków prawnych swego oświadczenia woli jest dopuszczalne tylko w wypadku, gdyby pracownik wykazał, że jest ono dotknięte wadą. (art. 82-88 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). (Komentarz do KP – Ludwik Florek)

W tym zakresie art. 87 k.c. w zw. z art. 300 k.p. stanowi, iż kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten też może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe.

Kodeks cywilny nie definiuje pojęcia groźby bezprawnej, lecz określa jedynie przesłanki, które nadają jej charakter normatywny. Są nimi: bezprawność, powaga groźby i normalny związek przyczynowy między groźbą a złożeniem oświadczenia woli określonej treści, przy czym przesłanki te muszą wystąpić łącznie. Groźba w rozumieniu powołanego przepisu jest zawsze działaniem celowym, skierowanym na zmuszenie zagrożonego, **wbrew jego woli**, do złożenia określonego oświadczenia. Zmuszenie polega na tym, że groźący zapowiada spełnienie przez siebie „zła” wobec zagrożonego, jeżeli on nie złoży oświadczenia określonej treści. Groźbą bezprawną może być także zapowiedź wykonania prawa podmiotowego niezgodnie z jego przeznaczeniem, wyłącznie w celu spowodowania obawy u składającego oświadczenie woli, czyli groźba nadużycia prawa podmiotowego. Może to być też takie zachowanie, które jest formalnie zgodne z prawem, jednakże zmierza do wymuszenia złożenia oświadczenia woli. W ramach więc interpretacji pojęcia bezprawności groźby odróżnia się powszechnie bezprawność środka od bezprawności celu. Pierwsza występuje wówczas, gdy grozi się środkami, do użycia których nie miało się prawa, druga natomiast, gdy groźącemu służyło wprawdzie prawo, jednakże przyznane mu było w innym celu niż ten, w jakim z niego skorzystał. Ocenie podlega zawsze całokształt zachowania sprawcy, a nie poszczególne jego elementy, środki, do jakich się ucieka, czy też cel, do jakiego dąży, w oderwaniu od pozostałych składników stanu faktycznego. Prawo cywilne operuje szerokim pojęciem bezprawności. Groźba ma charakter bezprawny wówczas, gdy następuje wkroczenie w cudzą sferę prawną w sposób naruszający element wolności składania oświadczeń woli.

Przekroczenie dozwolonej granicy zachodzi, jeżeli groźący - stawia alternatywę oświadczenie woli albo realizacja groźby. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2012 r., I BP 9/11)

W myśl zaś wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2012 r. (I PK 109/11, OSNAPiUS 2013 nr 3-4, poz. 27, str. 92, Legalis, Rzeczp.) groźba bezprawna w rozumieniu art. 87 k.c. oznacza zagrożenie podjęciem działania niezgodnego z prawem lub zasadami współżycia społecznego (użycie bezprawnego środka) albo działania zgodnego z prawem, ale zmierzającego do osiągnięcia celu niezgodnego z prawem (bezprawność celu), przy czym uwzględniać należy wszystkie okoliczności sprawy (w szczególności sposób zachowania się stron).

W uzasadnieniu powyższego orzeczenia Sąd Najwyższy podał, iż w orzecznictwie ugruntowane jest stanowisko, że jeżeli działanie, którego podjęciem grozi strona, **mieści się w granicach jej uprawnień, to nie może być ono kwalifikowane jako czynność bezprawna.**

Prawna doniosłość groźby zależy od jej bezprawności. Przez groźbę bezprawną należy rozumieć zapowiedź zachowania zabronionego przez ustawę (np. popełnienia przestępstwa) lub sprzecznego z zasadami współżycia społecznego (np. groźba popełnienia samobójstwa (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 1970 r., I CR 571/69, OSN 1971, Nr 2, poz. 27; wyr. Sadu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 25 października 2016 r., I ACa 1332/16, Legalis; wyr. SN z 10.10.2002 r., I PKN 439/01, PP 2003, Nr 4, s. 37). O bezprawności groźby decyduje tutaj jej cel. Bezprawność nie zachodzi więc, gdy wspomniane wyżej środki wykorzystywane są zgodnie z przewidzianym dla nich w systemie prawnym przeznaczeniem (zob. wyr. Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 21 stycznia 2016 r., I ACa 1061/15, Legalis; wyr. SN z dnia 19 grudnia 2002 r., II CKN 1076/00, Legalis; wyr. Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 3 lipca 2014 r., I ACa 284/14, Legalis; wyr. Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 3 czerwca 2015 r., I ACa 152/15, Legalis; wyr. SN z dnia 10 października 2002 r., I PKN 439/01, PP 2003, Nr 4, s. 37; wyr. SN z dnia 5 stycznia 1983r., I PR 106/82, OSNC 1983, Nr 9, poz. 137).

Przykładowo w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2002 r. (I PKN 439/01, Prawo Pracy 2003, Nr 4, s. 37) za groźbę bezprawną w rozumieniu art. 87 kc nie uznano działania pracodawcy, **polegającego na wskazaniu pracownikowi możliwości rozwiązania z nim stosunku pracy w razie odmowy podjęcia pracy na nowym stanowisku pracy.** Nie można bowiem uznać za bezprawną groźby, gdy strona wskazuje na możliwość zastosowania środków, do użycia których jest uprawniona w świetle prawa. Do uprawnień pracodawcy należy natomiast podejmowanie decyzji kadrowych, w tym przeniesienie pracownika na inne stanowisko, a nawet rozwiązanie z nim umowy o pracę. To, że pracodawca musi respektować przepisy prawa pracy regulujące tryb przeniesienia na inne stanowisko, czy zwalniania z pracy, nie przekreśla stwierdzenia, że jest to jego uprawnienie.

Podobny pogląd został wyrażony w innych orzeczeniach Sądu Najwyższego, w szczególności w wyroku z dnia 8 maja 2002 r. (I PKN 106/01), w którym wskazano, że poinformowanie pracownika przez przełożonego o negatywnej ocenie jego działania i wskazanie mu możliwych konsekwencji prawnych, w tym uprzedzenie o możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie stanowi groźby bezprawnej w rozumieniu art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Podnieść także należy, że jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 stycznia 1983 r. (I PR 106/82, OSNCP 1983 nr 9, poz. 137, Legalis), aby mówić o bezprawności działania - w kontekście ustalenia, czy doszło do złożenia oświadczenia woli pod wpływem groźby - musi być dokonana ocena całokształtu sytuacji, w której ma miejsce zachowanie wywołujące obawę pracownika. Kryterium tej oceny stanowi sprzeczność z porządkiem prawnym naruszenia prawa podmiotowego pracownika, jak również sprzeczność z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Najwyższy przyjął, że bezprawność groźby polega również na wykorzystaniu działania formalnie zgodnego z prawem do osiągnięcia celu, dla którego prawo to nie przysługuje. Z orzeczeń zapadłych w sprawach z zakresu prawa pracy należy w tym przedmiocie przywołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 r. (I PK 199/03), według którego możliwość uchylecia się przez pracownika od skutków prawnych oświadczenia woli w przypadku przekazania mu przez pracodawcę informacji o zamiarze jednostronnego rozwiązania umowy o pracę, zależy od tego, czy celem pracodawcy było wymuszenie w ten sposób na pracowniku wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. W uzasadnieniu tego Sąd Najwyższy wywiódł w szczególności, że tylko wówczas, gdyby z ustaleń faktycznych sprawy wynikało, iż celem pozwanego pracodawcy miało być wymuszenie na pracowniku określonego oświadczenia woli, możliwe byłoby zastosowanie art. 87 kc. To, że pracownik podejmował decyzję w warunkach presji nie oznacza jeszcze, iż presja ta była równoznaczna z celem pracodawcy polegającym na dążeniu do wymuszenia na pracowniku zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Innymi słowy, nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę, a groźbą bezprawną.

Z reguły informacja taka ma umożliwić pracownikowi przedstawienie swoich racji, czy stworzenie szansy na bardziej korzystny dla niego sposób rozwiązania z nim umowy o pracę, co nie oznacza, że jej celem jest wymuszenie na nim określonego oświadczenia woli.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy brak podstaw do przyjęcia, iż działania reprezentującego pozwaną Spółkę Prezesa Zarządu M. P. miały charakter groźby bezprawnej. Na spotkaniu w dniu 22 10 2015r. poinformowano powódkę, iż celem spotkania jest rozwiązanie z powódką umowy o pracę, czy to w trybie wypowiedzenia umowy czy porozumienia stron, co jest uprawnieniem pracodawcy, tryb miała wybrać powódka i wybrała, jak wynika z materiału dowodowego, gdyż wyraziła zgodę na porozumienie stron, albowiem w porozumieniu zawarto ustalenia przyznające powódce premię za rok 2015. Nie znalazło potwierdzenia w materiale dowodowym stanowisko powódki, iż przysługiwała jej premia w kwocie 22 100 zł za rok 2015, gdyż była to premia uznaniowa i jej przyznanie zależało od decyzji pracodawcy, a więc zgoda powódki na porozumienie stron nie była wynikiem groźby strony pozwanej odebrania jej przysługującego jej świadczenia w przypadku braku zgody na porozumienie, gdyż świadczenie takie na dzień podpisania porozumienia nie zostało powódce przyznane, a przyznane zostało dopiero w porozumieniu z dnia 22 10 2015r.

Art. 84. § 1 k.c. stanowi, iż w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Zgodnie z § 2 można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny).

Sąd zważył, iż powódka nie złożyła oświadczenia woli z dnia 22 października 2015 r. pod wpływem błędu. W tym zakresie Sąd orzekający podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2012 r., sygn. akt III CSK 221/11, zgodnie z treścią którego błąd, o którym mowa w art. 84 k.c.,

obejmuje także błąd co do prawa, co dotyczy m.in. mylnego wyobrażenia o skutkach prawnych wynikających ze złożonego oświadczenia woli. Błąd dotyczy sfery wewnętrznej podmiotu składającego oświadczenie woli ustalenie wystąpienia błędu, o którym mowa w art. 84 k.c., może zatem nastąpić tylko poprzez analizę zewnętrznych okoliczności poprzedzających, towarzyszących złożonemu oświadczeniu woli, jak również tych, które nastąpiły już po złożeniu oświadczenia woli, a mogących mieć znaczenie dla oceny wyobrażenia strony o skutkach podjętej czynności prawnej. Wymaga to w szczególności uwzględnienia celu gospodarczego, jaki strona, która złożyła oświadczenie woli chciała osiągnąć, skonfrontowania tego celu z treścią czynności prawnej, oceny stopnia skomplikowania zamierzonej i podjętej czynności prawnej, okoliczności subiektywnych dotyczących możliwości oceny rzeczywistych skutków prawnych dokonanej czynności prawnej przez osobę, która powołuje się na błąd oraz zachowania się drugiej strony poprzedzającego dokonanie tej czynności, w tym wyrażanym przez nią wobec drugiej strony ocenom dotyczącym skutków prawnych, jakie miała wywołać czynność prawna. Nie można bowiem wykluczyć możliwości wystąpienia błędu, gdy strona - po wyeliminowaniu czynników zewnętrznych towarzyszących złożonemu oświadczeniu woli - dostrzegłaby rzeczywiste znaczenie prawne dokonywanej przez siebie czynności prawnej, jednakże przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności poprzedzających oraz towarzyszących złożonemu oświadczeniu woli, mylnie rozumiała znaczenie dokonywanej czynności prawnej. Granicą, która wyklucza możliwość powołania się na "błąd co do prawa" jest sytuacja, gdy mylne wyobrażenie o skutkach prawnych złożonego oświadczenia woli zostało spowodowane niedbalstwem strony w zapoznaniu się z treścią składanego przez nią oświadczenia woli.

LEX nr 1164737, OSNC-ZD 2013/3/55

W niniejszej sprawie należy uznać, że powódka nie uchyliła się skutecznie od skutków swojego oświadczenia woli jako złożonego pod wpływem błędu. **Podnieść należy, że powódka jako osoba inteligenta, mająca też doświadczenie w wykonywaniu czynności prawnych, pełniąca u pozwanego stanowisko kierownicze będąc prokurentem pozwanej, jak również fakt jej wykształcenia, staż pracy, doświadczenia zawodowego i życiowego, działała świadomie i z pełną wiedzą co do dokonywanej czynności prawnej i jej skutków.** Co więcej, powódka podpisała oświadczenie o porozumieniu, mając możliwość swobodnego zapoznania się z oświadczeniem. Powódka miała też możliwość odmowy podpisania oświadczenia, nie działała pod wpływem błędu, wiedziała, jakiej czynności prawnej dokonuje, negocjowała warunki porozumienia z dnia 22 10 2015r., w porozumieniu na wniosek powódki ujęto 9 miesięczny okres wypowiedzenia oraz premię. Nie działała pod wpływem błędu wywołanego przez stronę pozwaną co do tego, że nie przysługuje jej premia, gdyż jak wskazano powyżej, premia jej nie przysługiwała do chwili zagwarantowania jej przez stronę pozwaną w porozumieniu, premia miała charakter uznaniowy i o jej przyznaniu decydował M. P.. Ponadto premia była premią roczną i przyznawaną po zatwierdzeniu bilansu w roku następnym.

Rozważając podnoszony przez powódkę przymus podpisania porozumienia, w orzecznictwie stan wyłączający świadomość rozumiany jest jako "brak rozeznania, niemożność rozumienia zachowań własnych i cudzych, niezdawanie sobie sprawy ze znaczenia i skutków własnego postępowania", natomiast stan wyłączający swobodę ma miejsce w przypadku występowania niemożliwego do przełamania wewnętrznego przymusu postąpienia w określony sposób (por. wyr. SN z 18.5.2016 r., V CSK 578/15, Legalis). Wyłączenie świadomości lub swobody będzie miało miejsce w szczególności w przypadku choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego lub innego rodzaju zaburzenia czynności psychicznych, np. alkoholizm, narkomania (por. K. Pietrzykowski, w: Pietrzykowski, Komentarz, 2015, t. I, art. 82, Nb 15, s. 385; S. Rudnicki, R. Trzaskowski, w: Gudowski, Komentarz, 2014, Ks. I, art. 82, Nb 1, s. 677; M. Gutowski, w: Gutowski, Komentarz, t. I, art. 82, Nb 15, s. 569). (komentarz do art. 82 k.c. red. Osajda 2018, wyd. 18/P. Sobolewski)

Brak świadomości jest zazwyczaj konsekwencją wadliwie funkcjonującej psychiki osoby składającej oświadczenie woli. **Brak swobody może być natomiast wynikiem przymusu fizycznego, zastosowanego wobec osoby składającej oświadczenie przez osobę trzecią.**

Wobec powódki nie zastosowano przymusu fizycznego.

Możliwość swobodnego podjęcia decyzji może być ograniczona przez **przymus psychiczny – groźbę (vis compulsiva)**. Groźba polega na wywołaniu w sposób bezprawny u osoby składającej oświadczenie woli stanu obawy, który wpłynął na podjęcie decyzji o złożeniu lub o treści oświadczenia woli. Prawnie doniosła jest tylko **groźba bezprawna**, poważna i wywołująca stan obawy (wskazane przesłanki spełnione muszą być kumulatywnie). (komentarz do art. 87 KC red. Osajda 2018, wyd. 18/P. Sobolewski)

Jak wskazano powyżej względem powódki nie zastosowano groźby bezprawnej.

Oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy nie było też nieważne z mocy prawa, albowiem nie można uznać że w niniejszej sprawie zachodził brak świadomości czy swobody powódki przy podejmowaniu czynności, powódka nie jest osobą chorą psychicznie, posiada pełną zdolność do czynności prawnych, powódka nie była w żaden sposób ograniczona czasem, mogła się zapoznać z treścią dokumentu, który podpisała.

W myśl art. 82 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone przez osobę, która z jakichkolwiek powodów znajdowała się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli. Dotyczy to w szczególności choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego, chociażby nawet przemijającego, zaburzenia czynności psychicznych. Przepis dotyczy następstw wady oświadczenia woli przyjmującej postać stanu psychicznego określanego powszechnie jako brak świadomości lub swobody. Stan ten charakteryzuje się brakiem faktycznej możliwości świadomego lub swobodnego powzięcia decyzji o dokonaniu czynności prawnej.

W związku z powyższym nie można również przyjąć za trafne twierdzeń powódki, iż jej oświadczenie złożone w dniu 22 października 2015 r. było wynikiem tego, że spotkaniu wywarło na nią ogromną presję, w konsekwencji poczuła psychiczny przymus oraz możliwość powstania negatywnych konsekwencji finansowych, jak nie przystanie na zaproponowane warunki.

Reasumując zdaniem Sądu orzekającego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do uznania, że powódka została przymuszona do złożenia oświadczenia woli, że zastosowano w stosunku do niej jakąkolwiek groźbę bezprawną. Powódka miała świadomość w zakresie wagi, jak również skutków składanych przez nią w tym dniu oświadczeń. Decyzje objęte porozumieniem powódka podjęła w sposób przemyślany, negocjując skutecznie jego warunki. Nie działała także pod wpływem błędu, okoliczności przywołane przez powódkę, jakoby w jakikolwiek sposób utrudniano jej dostęp do dokumentów związanych ze stosunkiem pracy nie miały miejsca - również nie znajdują potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Dodatkowo podnieść należy, że powódka w sposób świadomy, chociażby ze względu na zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy, zgodziła się na wysokość dodatkowego wynagrodzenia.

Art. 81. § 1 kodeksu pracy stanowi, iż pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 3. Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z § 1. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

§ 4. Wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi przysługuje pracownikowi zatrudnionemu przy pracach uzależnionych od tych warunków, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią. W razie

powierzenia pracownikowi na czas takiego przestoju innej pracy, przysługuje mu wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę, chyba że przepisy prawa pracy przewidują stosowanie zasad określonych w § 3.

Z uwagi na fakt, iż powódka w spornym okresie nie pozostawała w stosunku pracy z pozwaną, wynagrodzenie za czas gotowości nie należy się.

Przedmiotem roszczenia powódki była także dochodzona kwota 22 100 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia za pracę w roku 2015. Powództwo w tym zakresie również nie zasługuje na uwzględnienie.

Wskazać należy na treść art. 78 § 1 k.p. według, którego wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu oraz uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Natomiast § 2 wskazuje, że w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³ kodeksu pracy, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju bądź na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeśli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy. Obligatoryjnym elementem wynagrodzenia za pracę jest tylko wynagrodzenie zasadnicze. Dodatkowe składniki wynagrodzenia wynikają

z odpowiednich uprawnień podmiotu stanowiącego przepisy płacowe albo z woli stron, które zawierają umowę o pracę

Premia jest dodatkowym składnikiem wynagrodzenia za pracę, uzupełniającym, nieobowiązkowym, ale tylko w tym sensie, że to do pracodawcy należy decyzja, czy w ogóle system premiowania będzie wykorzystywany w danej firmie, a ponadto jej wypłata jest zwykle uzależniona od spełnienia określonych, obiektywnych przesłanek wskazanych w tzw. układzie warunkującym prawo do premii (jest więc też wówczas składnikiem niestałym). Chociaż, jak wskazuje się w literaturze przedmiotu, może ona mieć również charakter stały - szczególnie w mieszanych systemach wynagradzania. Premia jest **świadczeniem o stricte motywacyjnym charakterze**. Stąd ustawodawca nie wprowadził do kodeksu pracy przepisów poświęconych bezpośrednio temu szczególnemu składnikowi wynagrodzenia za pracę. Ostatecznie bowiem to podmiot zatrudniający (ewentualnie przy udziale przedstawicieli pracowników) musi zdecydować, czy za pomocą tego właśnie instrumentu motywować pracowników do lepszej, wydajniejszej pracy, określić cele, jakie chce dzięki temu osiągnąć, uwzględniając specyfikę prowadzonej działalności, warunki pracy, a także ustalić odpowiednie, skorelowane z pożądanymi efektami premiowania przesłanki nabycia prawa do omawianego świadczenia.

Układ warunkujący prawo do premii (regulamin premiowania) powinien zawsze określać:

1) przesłanki pozytywne premii - warunki, od których spełnienia zależy nabycie prawa do premii. Przesłanki te, żebyśmy mieli do czynienia z premią, nie mogą być sformułowane w dowolny sposób. Przyjmuje się, że w odniesieniu do premii muszą to być warunki określone w sposób obiektywny i konkretny, a nie ocenny, tj. **muszą być niezależne od swobodnej oceny pracodawcy** - np. wykonanie danej pracy do końca pierwszego kwartału kolejnego roku, osiągnięcie oznaczonego poziomu przychodów, wypracowanie określonego zysku, podpisanie określonej ilości umów itp. Po zrealizowaniu przesłanek pozytywnych premiowania **pracownikowi przysługuje roszczenie o wypłatę premii**, którego realizacji - w razie odmowy pracodawcy - może dochodzić na drodze sądowej. Tym samym decyzja pracodawcy o przyznaniu premii ma charakter wyłącznie deklaratoryjny - potwierdza jedynie, że pracownik spełnił wymagane przesłanki i nabył prawo do tego świadczenia, ale prawa tego pracodawca swoją decyzją nie tworzy (w przeciwieństwie do nagrody),

2) wysokość premii - powinna być podana w miarę precyzyjnie, jako konkretna kwota, ewentualnie procent płacy zasadniczej itp. Z uwagi na to, że premia nie jest świadczeniem uznaniowym, należy unikać określania wysokości premii w sposób ramowy (od ... do ...) czy polegający na podaniu jedynie jej górnego limitu, pozostawiający pracodawcy szeroki margines swobody w kwestii dokładnego jej wskazania.

Regulamin premiowania może być częścią układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania bądź funkcjonować w formie odrębnego aktu. **Warunki premiowania mogą być również określone w umowie o pracę.**

W sytuacji, gdy umowa zawiera korzystniejsze dla pracownika postanowienia w omawianym zakresie - postanowienia regulaminu dotyczące premii nie znajdują do niego zastosowania.

Przyjmuje się, że premią jest świadczenie uzależnione od warunków określonych ***w sposób na tyle konkretny, by ich spełnienie było sprawdzalne i mogło podlegać kontroli, nagrodą zaś jest świadczenie***, które pracownik może otrzymać jedynie w zależności od oceny jego pracy przez pracodawcę, oceny dokonywanej według kryteriów niesprawdzalnych i przez to niemożliwych do kontroli. (uchwała SN z 10.06.1983 r., III PZP 25/83). O zakwalifikowaniu nagrody i premii decydują okoliczności konkretnego przypadku, a nie nazwa. (wyrok SN z 7.12.1999 r., I PKN 390/99).

Premia z uwagi na wielość oraz różny charakter przesłanek nabycia może w istocie stanowić dwa rodzaje świadczenia, tj. premię uznaniową i premię regulaminową.

Premią, która jest składnikiem wynagrodzenia za pracę i ma roszczeniowy charakter, jest tylko takie świadczenie, którego warunki nabycia zostały określone w sposób zbiektywizowany i skonkretyzowany, nie pozostawiający miejsca na uznaniowość (o czym była wcześniej mowa).

Art. 105 kodeksu pracy stanowi, iż pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

Nagroda zaś nie jest częścią wynagrodzenia za pracę i pracownik nie ma roszczenia o nagrodę tak długo, ***jak długo pracodawca mu jej formalnie nie przyzna***. Decyzja pracodawcy w tym przedmiocie ma konstytutywny charakter (tworzy ona dopiero prawo pracownika do nagrody). Jej przyznanie jest uzależnione ***od spełnienia przesłanek ogólnie określonych, pozostawiających pracodawcy wiele miejsca na swobodną ocenę ich spełnienia - np. wyróżniający się stosunek do obowiązków pracowniczych, wybitne osiągnięcia projektowe, ekonomiczność i nowoczesność rozwiązań projektowych***.

Ciężar dowodu spełnienia wszystkich przesłanek premiowych stosownie do art. 6 kodeksu cywilnego spoczywał na powódce. A. W. wnosząc o zasądzenie premii rocznej, która w aneksie do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2015 r. została określona jako premia roczna uznaniowa, nie przedstawiła żadnych dowodów na to, że premia ta miała charakter premii regulaminowej czyli wynagrodzenia oraz że cele na rok 2015 zostały ustalone i przez nią wykonane. W szczególności nie określono zadań do realizacji, które miały stanowić załącznik do aneksu z dnia 18 11 2014r. k. 8 Pozwana Spółka natomiast w klarowny sposób zobrazowała jak przebiega proces przyznawania indywidualnie premii uznaniowej. Wobec braku przekonujących dowodów przeciwnych, Sąd przyjął stanowisko pozwanego pracodawcy, że świadczenie przewidziane jako roczna premia uznaniowa, która roszczeniowego charakteru nie ma i ma charakter nagrody. Na uwadze należy mieć i to, że powódka nie wykonywała pracy przez cały rok 2015.

Z powyższych względów, Sąd orzekł jak w pkt I wyroku, oddalając powództwo w zakresie zasadzenia wynagrodzenia za czas gotowości do świadczenia pracy w sierpniu oraz wrześniu 2016 r. oraz tytułem dodatkowego wynagrodzenia za pracę w roku 2015, jako nieuzasadnione z mocy art. 81 kp i 105 kp a contrario w zw. z wyżej powołanymi przepisami.

Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 99 k.p.c., zgodnie z zawartą w tych przepisach zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, z której wynika, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowej obrony, w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.). Ponadto, Sąd uwzględnił koszty poniesione przez pozwanego (k. 453-454) i zasądził na rzecz pozwanej kwotę 2275, 50 zł tytułem zwrotu kosztów łącznie z kosztami podróży pełnomocnika pozwanej. O powyższym orzeczono w pkt II wyroku.