

## UZASADNIENIE

Powódka M. K. w dniu 30 października 2020 r. wniosła pozew przeciwko Morskiemu Instytutowi Rybackiemu – Państwowemu Instytutowi (...) w G. o zasądzenie kwoty 19 975 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu oraz kosztami procesu. Na żadaną kwotę składa 10 000 zł premii wynikowej za realizację kontraktu zawartego przez pracodawcę z amerykańską agencją (...) oraz 9 975 zł odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. W uzasadnieniu powódka wskazała, że w całym okresie zatrudnienia wykonywała swoją pracę bez żadnych uchybień, wnosząc duży wkład do działalności pracodawcy, w tym na rzecz badań nad próbkami (...). Mimo to pracodawca przyznał jej premię wynikową w symbolicznej kwocie 1 000 zł, a za wzorową realizację kontraktu powinna otrzymać 11 000 zł. Z tej przyczyny rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu. Nadto wystąpiła z powództwem wzajemnym o zasądzenie kwoty 14 346 zł, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 16 stycznia 2021 r., tytułem odszkodowania za niezasadne rozwiązanie umowy o pracę przez powódkę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu podniosła, że premia wynikowa związana z realizacją kontraktu (...) w odniesieniu do stanowisk kierowniczych, a więc również i powódki, miała charakter uznaniowy, co powoduje brak roszczenia o jej zapłatę. Zdaniem pozwanej powódka nie była uprawniona do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na niższą od oczekiwanej wypłatę składnika płacowego o charakterze mocno spornym. Dodatkowo wskazała, że pracodawca miał uzasadnione podstawy do obniżenia premii (odpowieź na pozew – k. 36-44).

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

M. K. była zatrudniona w Morskim Instytucie Rybackim – Państwowym Instytucie (...) w G. począwszy od 11 listopada 1976 r. Od 1982 roku zajmowała stanowisko Kierownika Sekcji Taksonomii Ryb w zakładzie w S..

### **Niesporne, a nadto:** umowy o pracę w aktach osobowych powódki

Każdego roku Morski Instytut Rybacki realizował badania próbek planktonu na zlecenie amerykańskiej agencji (...) (...), na podstawie zawartej z nią umowy. Okres badawczy trwał od 1 maja do 30 kwietnia następnego roku. Kwoty uzyskane z realizacji tej umowy stanowiły około 90% przychodów Morskiego Instytutu Rybackiego.

### **Niesporne, a nadto:** przesłuchanie P. M. za stronę pozwaną – k. 289v.-290, zeznania świadka R. G. – k. 267v.-268

Do zadań M. K. przy realizacji kontraktu zawartego z (...) należał nadzór nad pracownikami badającymi próbki ichtioplanktonu oraz podpisywanie przygotowanych w tym zakresie dokumentów. Nie zajmowała się żadnymi zadaniami związanymi z użyciem komputera, ze względu na brak umiejętności obsługi. Nie obsługiwała systemu do administrowania finansami i wykonywania czynności z zakresu prawa pracy E.. Zdecydowaną większość czynności administracyjnych, logistycznych i ewidencyjnych wykonywał P. K..

### **Niesporne, a nadto:** zestawienie czynności administracyjnych – k. 232-238

Regulamin Wynagradzania (...) Morskiego Instytutu Rybackiego w § 20 ust. 3 wprowadzał premię wynikową przysługującą pracownikom Zakładu (...) po całkowitym rozliczeniu zadaniowo – finansowym kontraktu amerykańskiego (po wpłynięciu ostatniej raty płatności za zakończony kontrakt) oraz rozliczonych w tym samym okresie kontraktów z innymi zleceniodawcami, w przypadku uzyskania dodatniego wyniku finansowego z działalności Zakładu w okresie od 1 maja do 30 kwietnia następnego roku. Regulamin (zasady) przyznawania premii wynikowej określony jest w Załączniku nr 8 do Regulaminu.

Załącznik nr 8 został zatytułowany „Regulamin premii wynikowej w Zakładzie (...)”. Zgodnie z jego treścią okresem dla określenia wysokości kwoty premii wynikowej jest rok rozliczeniowy kontraktu amerykańskiego (punkt 1 Załącznika). Ogólną kwotę premii dzieli się proporcjonalnie do liczby osób pomiędzy cztery grupy pracowników Zakładu:

- I grupę pracowników Sekcji Taksonomii Ryb,
- II grupę pracowników Sekcji Ekologii Planktonu,
- III grupę pracowników Sekcji Sortowania Planktonu w G.,
- IV grupę kierownictwa i pozostałych pracowników (pkt 3 Załącznika).

Wysokość indywidualnej kwoty premii dla pracowników z grup I, II i III jest proporcjonalna w stosunku do rocznej sumy wartości opracowanych prób przez poszczególnych pracowników z tych grup (pkt 5 Załącznika).

Wysokość indywidualnej kwoty premii dla pracowników z grupy IV powinna być ściśle uzależniona od wyników pracy i zaangażowania w obsługę administracyjną dotyczącą realizacji zadań Zakładu w ocenianym roku przez pracowników z tej grupy (punkt 6 Załącznika).

Wysokość indywidualnej kwoty premii dla pracowników wymienionych w punkcie 3 ustala dyrektor na wniosek kierownika Zakładu i jest ona wypłacana po zakończeniu i rozliczeniu kontraktu amerykańskiego (punkt 7 Załącznika).

**Dowód:** - Regulamin Wynagradzania (...) Morskiego Instytutu Rybackiego – 53-66

Przez wszystkie dotychczasowe lata realizacji kontraktu zawartego z agencją (...) premiowanie polegało na tym, że po proporcjonalnym podzieleniu całej puli na cztery grupy pracowników Zakładu (...) kwota indywidualna dla pracowników grup I, II i III – bezpośrednio badających próbki – była wprost uzależniona od wartości prób przebadanych w okresie rozliczeniowym przez danego pracownika i tym samym była traktowana jak odpowiednik wynagrodzenia akordowego lub prowizji.

Natomiast świadczenie dla grupy IV, do której należeli kierownicy oraz pracownicy administracyjni – w tym M. K., była dzielona między poszczególne osoby według uznania dyrektora. Nie stosowano żadnych określonych wyliczeń lub algorytmów. Dyrektor oceniał stopień zaangażowania w zadania administracyjne i nadzorcze.

**Dowód:** - zeznania świadka R. G. – k. 267v.-268,

- zeznania świadka P. K. – k. 268v.-269,

- zeznania świadka M. A. – k. 269v.-270,

- zeznania świadka W. K. – k. 281-283,

- zeznania świadka B. K. – k. 284,

- przesłuchanie P. M. za stronę pozwaną – k. 289v.-290.

Co roku kierownik Zakładu w S. W. K. po zrealizowaniu kontraktu amerykańskiego składała do dyrektora MIR wnioski o przyznanie premii, przy czym w jego treści nie wskazywała kwot, o które wnioskuje. Za okres rozliczeniowy 2019/2020 złożyła taki wniosek 10 czerwca 2020 r.

**Dowód:** - wniosek z 10 czerwca 2020 r. – k. 13,

- zeznania świadka R. G. – k. 267v.-268,

- zeznania świadka B. K. – k. 284,

- przesłuchanie P. M. za stronę pozwaną – k. 289v.-290.

P. M. został dyrektorem Morskiego Instytutu Rybackiego w listopadzie 2018 r. Kontrakt amerykański za rok 2019/2020 został zrealizowany z opóźnieniem w czerwcu 2020 r. P. M. ze względu na krótki okres swojej pracy posiłkował się przy ocenie premiowej M. K. opinią dyrektora finansowego R. G., który zawnioskował o wypłatę powódce kwoty 1 000 zł brutto. Dyrektor M. przyznał jej kwotę 1 000 zł netto, która została wypłacona w lipcu 2020 r. Taką samą kwotę przyznano W. K..

**Dowód:** - zeznania świadka R. G. – k. 267v.-268,

- zeznania świadka B. K. – k. 284,

- przesłuchanie P. M. za stronę pozwaną – k. 289v.-290.

Dnia 28 lipca 2020 r. M. K. i W. K. złożyły dyrektorowi MIR pismo z prośbą o wyjaśnienie premii wynikowej w kwocie 1 000 zł, a więc istotnie niższej, niż w poprzednich latach.

W odpowiedzi z 19 sierpnia 2020 r. P. M. wskazał, że w ostatnich miesiącach kończącego się kontraktu 2019/2020 dyrekcja była kilkakrotnie wprowadzana w błąd co do stopnia wykonania kontraktu. Ponadto wystąpił brak entuzjazmu dla pomysłu przygotowania dokumentacji fotograficznej oznaczanych organizmów oraz brak inicjatywy w zakresie rekrutacji nowych pracowników Zakładu (...), co stwarza poważne zagrożenie dla kontynuacji kontraktu w dłuższej perspektywie.

**Dowód:** - pismo M. K. i W. K. z 28 lipca 2020 r. – k. 14

- odpowiedź P. M. z 19 sierpnia 2020 r. – k. 15.

W marcu i kwietniu 2020 r. W. K. w porozumieniu z M. K. zdecydowała o wprowadzeniu pracy zdalnej, która w istocie oznaczała okres bez pracy, ponieważ nie było możliwości badania próbek planktonu w warunkach domowych - poza laboratorium zakładu w S.. Nie złożyły innych propozycji przeciwepidemicznych, jak praca zmianowa, czy określone zabezpieczenia. Jednocześnie nie wskazały dyrekcji z G. na dużą liczbę nieprzebadanych próbek. W późniejszym czasie okazywało się, że liczba nieprzebadanych prób rośnie. Ostatecznie kontrakt został wykonany z miesięcznym opóźnieniem – z końcem maja 2020 roku.

**Dowód:** - zeznania świadka R. G. – k. 267v.-268,

- zeznania świadka B. K. – k. 284,

- zeznania świadka A. P. – k. 270-270v.,

- przesłuchanie P. M. za stronę pozwaną – k. 289v.-290.

M. K. w okresie realizacji kontraktu 2019/2020 odnotowała większą niż przeciętna ilość nieobecności w pracy – łącznie 107 dni. Złożyły się na to – poza urlopem wypoczynkowym – urlop bezpłatny w wymiarze ponad 1 miesiąca, urlop okolicznościowy i zwolnienia lekarskie.

Faktyczny czas pracy M. K. rozpoczynał się po godzinie 8:00, a kończył około 13:00. W niektóre dni robocze w ogóle nie przychodziła do zakładu. Pod jej nieobecność kierowany przez nią zespół zwracał się o pomoc do faktycznie zastępującej powódkę M. A..

W ramach koleżeńskich ustaleń P. K. odbijał M. K. i W. K. elektroniczne karty czasu ich pracy. Ewidencja wykazywała więc codziennie identyczne godziny pracy dla tych trzech osób – począwszy od pory tuż po godzinie 8:00 do około godziny 16:00.

**Dowód:** - wydruki z systemu elektronicznej ewidencji czasu pracy – k. 72-85,

- ewidencja czasu pracy – k. 90-103,

- zestawienie nieobecności – k. 86,

- zeznania świadka R. G. – k. 267v.-268,

- zeznania świadka P. K. – k. 268v.-269,

- zeznania świadka M. A. – k. 269v.-270,

- zeznania świadka A. P. – k. 270-270v.,

- zeznania świadka A. G. – k. 270v.-271,

- przesłuchanie P. M. za stronę pozwaną – k. 289v.-290.

Od kilku lat Morski Instytut Rybacki starał się zwiększyć zatrudnienie w Zakładzie w S., aby zapewnić następstwo pokoleń i bezpieczeństwo realizacji kolejnych kontraktów amerykańskich. M. K. – jako Kierownik Sekcji – także miała udział w kreowaniu procesu rekrutacji, choć formalnie nie była upoważniona do zawierania umów o pracę. Gdy centrala MIR sygnalizowała braki kadrowe, M. K. i W. K. tłumaczyły to brakiem zainteresowania tą pracą i koniecznością minimum 3-letniego przeszkolenia. Z tych względów przez 3 lata nie zatrudniono żadnej nowej osoby.

Po rozwiązaniu umów o pracę z W. K. i M. K. w ciągu jednego roku zatrudniono 5 nowych osób.

**Dowód:** - zeznania świadka R. G. – k. 267v.-268,

- zeznania świadka P. K. – k. 268v.-269,

- zeznania świadka M. A. – k. 269v.-270,

- zeznania świadka B. K. – k. 284,

- zeznania świadka A. G. – k. 270v.-271,

- przesłuchanie P. M. za stronę pozwaną – k. 289v.-290.

Dnia 26 sierpnia 2020 r. M. K. złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując bezpodstawne i niesprawiedliwe obniżenie jej premii wynikowej.

**Dowód:** oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 16-17.

Ekwiwalent za 1 miesiąc urlopu wypoczynkowego M. K. wynosi 4 781,70 zł.

**Niesporne, a nadto:** wyliczenie – k. 48.

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo o premię oraz odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 55 § 1<sup>1</sup> kodeksu pracy) okazało się niezasadnym i jako takie podlegało oddaleniu.

W rezultacie uwzględniono powództwo wzajemne pracodawcy o zasądzenie odszkodowania za niezasadne rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia (art. 61<sup>1</sup> k.p.).

Istota sporu sprowadzała się do ustalenia charakteru prawnego dochodzonej przez powódkę premii. Zgodnie z powszechnie przyjętym podziałem odróżnić należy premię tzw. uznaniową (nagrodę), która nie ma charakteru roszczeniowego oraz premię tzw. regulaminową – której przyznanie może być przedmiotem oceny sądu i tym samym roszczenia pracownika. Podstawowym kryterium warunkującym uznanie danego składnika wynagrodzenia za premię regulaminową jest wskazanie przez pracodawcę obiektywnych, konkretnych i sprawdzalnych przesłanek jej uzyskania. W praktyce najczęściej premia taka wiąże się z wykonaniem przez pracownika ściśle określonego zadania – osiągnięcia pewnego pułapu sprzedaży danego produktu, czy wypracowania określonej wysokości zysku. W takim przypadku rola pracodawcy sprowadza się do stwierdzenia, że istnieją bądź nie warunki uzasadniające jej wypłatę, przy czym w wypadku ich zaistnienia nie może odmówić wypłaty świadczenia, a po stronie pracownika powstaje prawo podmiotowe do jej dochodzenia.

Premia uznaniowa (nagroda) jest natomiast świadczeniem pieniężnym, którego przyznanie oraz wysokość zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego. W takim przypadku regulamin premiowania posługuje się zwrotami niedookreślonymi, wskazując na „nienaganną pracę”, „sumienne wykonywanie obowiązków” czy „dobre wyniki finansowe spółki”.

W niniejszej sprawie dochodzona przez powódkę premia miała w istocie charakter uznaniowy. Wskazuje na to jednoznacznie treść Załącznika nr 8 do Regulaminu Wynagradzania, który został zatytułowany „Regulamin premii wynikowej w Zakładzie (...)”. Jest to obowiązujący u pozwanego regulamin premiowania dotyczący spornego świadczenia, związanego z realizacją kontraktu na rzecz amerykańskiej agencji (...). Regulamin wyodrębnił cztery grupy pracowników uprawnionych do premii wynikowej i wskazał, że każda z tych grup otrzyma pulę do podziału proporcjonalną do liczby pracowników. Grupy I, II i III to pracownicy zajmujący się bezpośrednio badaniem i sortowaniem próbek. W ich przypadku wysokość indywidualnej kwoty premii została uzależniona proporcjonalnie od rocznej sumy wartości opracowanych prób przez poszczególnych pracowników z tych grup. Zatem jest to typowa premia regulaminowa, której wysokość można wyliczyć biorąc pod uwagę wartość próbek przebadanych przez daną osobę w całym okresie rozliczeniowym. Jest to więc pewien rodzaj prowizji.

Natomiast wysokość indywidualnej kwoty premii dla pracowników z grupy IV, czyli osób na stanowiskach kierowniczych, jak powódka, została powiązana z „wynikami pracy i zaangażowania w obsługę administracyjną dotyczącą realizacji zadań Zakładu w ocenianym roku”. Jest to więc kryterium niewymierne, niepoliczalne i uzależnione od arbitralnej oceny dyrekcji.

Taki sposób rozumienia Załącznika nr 8 do Regulaminu Wynagradzania był ugruntowany w praktyce pozwanego. Przesłuchani w tej kwestii świadkowie R. G., P. K., M. A., zawnioskowana przez powódkę W. K., B. K. oraz przesłuchany za stronę pozwaną P. M. zeznali, że przez wszystkie dotychczasowe lata realizacji amerykańskiego kontraktu premiowanie polegało na tym, że po proporcjonalnym podzieleniu całej puli na cztery grupy pracowników, kwota indywidualna dla pracowników grup I, II i III – bezpośrednio badających próbki – była wprost uzależniona od wartości próbek przebadanych w okresie rozliczeniowym przez danego pracownika i tym samym była traktowana jak odpowiednik wynagrodzenia akordowego lub prowizji. Natomiast świadczenie dla grupy IV było dzielone między poszczególne osoby według uznania dyrektora. Nie stosowano żadnych określonych wyliczeń lub algorytmów. Dyrektor oceniał stopień zaangażowania w zadania administracyjne i nadzorcze.

Zatem dla grupy kierowniczej w obowiązującym u pozwanego akcie statuującym prawa i obowiązki stron stosunku pracy nie sformułowano przesłanek przyznania premii uznaniowej, które miałyby charakter skonkretyzowany lub obiektywny. Przyznanie premii warunkowane było indywidualnym zachowaniem poszczególnych pracowników.

Jak wskazuje się w doktrynie i orzecznictwie, premią jest świadczenie uzależnione od warunków określonych w sposób na tyle konkretny, by ich spełnienie było sprawdzalne i poddające się kontroli, nagrodą zaś świadczenie, które pracownik może otrzymać jedynie w zależności od oceny jego pracy przez pracodawcę, dokonywanej według kryteriów niesprawdzalnych i przez to niemożliwych do kontroli (por. wyrok SN z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977, nr 11, poz. 225, PiZS 1978, z. 8-9, s. 80, oraz uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983,

nr 12, poz. 192, z aprobowaną glosą M. Seweryńskiego, OSPiKA 1984, z. 11, poz. 235). W praktyce często występują trudności w odróżnieniu premii od nagrody z uwagi na mało precyzyjne sformułowania przepisów płacowych. Dotyczy to sytuacji, gdy w odniesieniu do jednego świadczenia przewidziano zarówno przesłanki zobiektywizowane, jak i ocenne, przyznając pracodawcy uprawnienia do oceny, czy przyznać to świadczenie. O tym, czy jest to premia czy nagroda, decyduje liczba i znaczenie poszczególnych przesłanek i treść rozpatrywanego świadczenia. Orzecznictwo SN przyjmuje, iż tam, gdzie przesłanki i warunki uzyskania prawa do świadczenia są wystarczająco określone, mamy do czynienia z premią regulaminową. Przesłanki uzyskania nagrody (premi uznaniowej) są przedmiotem uregulowania prawnego (art. 105 k.p.), tak więc za kryterium różniące premię od nagrody uznaje się stopień szczegółowości przesłanek warunkujących nabycie uprawnień do świadczenia. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 21.10.1984 r. (I PRN 131/84, OSPiKA 1988/1/21) przepisy o premii określają szczegółowo warunki, od których spełnienia zależy prawo do premii, zaś przepisy o nagrodzie ujmują te przesłanki ogólnie, posługując się zwrotami ogólnikowymi i niedookreślonymi. Decyzja pracodawcy o przyznaniu nagrody jest oświadczeniem konstytutywnym, niepodlegającym kontroli sądu. Jak wskazano zaś w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1977 r. (I PRN 26/77) premia stanowi część wynagrodzenia za pracę i prawo podmiotowe do żądania premii, jako części wynagrodzenia za pracę, powstaje wówczas, gdy odpowiednie akty przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane wskaźniki premiowania, przy czym wskaźniki te zostały spełnione przez pracownika. W takiej sytuacji źródłem podmiotowych uprawnień pracownika do premii jest wykonanie przez niego wspomnianych wskaźników premiowania, a nie decyzja zakładu pracy, wydana w przedmiocie premii. (...) gdy brak jest skonkretyzowanego i zobiektywizowanego wskaźnika premiowego, od spełnienia którego zależy powstanie prawa podmiotowego do premii. Taka premia jest w gruncie rzeczy nagrodą, której przyznanie zależy wyłącznie od kierownika zakładu pracy, a podjęta w tym przedmiocie decyzja nie podlega kontroli organów orzekających w sprawach pracowniczych. Prawo podmiotowe do żądania wspomnianej premii powstaje dopiero w dacie decyzji kierownika zakładu pracy przyznającej pracownikowi premię. Także w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1983 r. (III PZP 25/83) wskazano na konieczność sformułowania konkretnych i sprawdzalnych warunków premiowania w przypadku, gdy mamy do czynienia z premią regulaminową.

Mając na uwadze powyższe uznać należy, że sporna premia nie stanowiła wyliczalnego składnika wynagrodzenia, ustalonego w oparciu o weryfikowalne kryteria oceny zaś fakt, że powódka otrzymywała ją w poprzednich latach w znacznie wyższej kwocie oznaczał jedynie, że jej praca w tym czasie była inaczej oceniana przez przełożonych.

Należało jeszcze zbadać, czy pracodawca był uprawniony do wprowadzenia różnych świadczeń premiowych dla pracowników „szeregowych” oraz zajmujących stanowiska kierownicze, z tytułu realizacji tego samego zadania – tutaj kontraktu na rzecz (...). Na dopuszczalność takiego rozwiązania wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 14 kwietnia (...). (II PK 144/14), oceniając regulamin wynagradzający wprowadzający podobny podział premii, jak ten badany w niniejszej sprawie.

Mając na uwadze powyższe uznać należało, że premia będąca przedmiotem niniejszego postępowania miała charakter nagrody (uznaniowej), a więc po stronie powódki nie powstało roszczenie o jej wypłatę.

To z kolei implikuje uznanie rozwiązania umowy o pracę przez powódkę bez wypowiedzenia za niezasadne. W myśl przepisu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w tym trybie wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Zgodnie z trafnym wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2008 r. (II PK 185/07) z reguły pracodawcy nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1<sup>1</sup> KP), jeżeli nie wypłaca określonego składnika wynagrodzenia za pracę, którego przysługiwanie jest sporne, a pracodawca uważa w oparciu o usprawiedliwione argumenty roszczenie pracownika za nieuzasadnione. Tak było w analizowanym przypadku. Jeżeli powódka poczuła się zawiedziona wysokością przyznanej jej premii wynikowej i tym samym straciła zaufanie do pracodawcy, mogła rozwiązać umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Natomiast skorzystanie z rozwiązania wynikającego z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. wymagało zaistnienia szczególnych przesłanek – ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy, którego w realiach tej sprawy nie można stwierdzić.

Dalszą konsekwencją takiego stanu rzeczy jest uznanie za zasadne roszczenia pracodawcy (powoda wzajemnego) wynikającego z art. 61<sup>1</sup> k.p., w myśl którego w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup>, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Na mocy art. 61<sup>2</sup> k.p. odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia, jak za okres wypowiedzenia. Z kolei w myśl § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2017 r. poz. 927) odszkodowanie wylicza się według zasad jak dla ekwiwalentu za urlop. Zatem kwotę 4 781,70 zł należało pomnożyć przez 3, stosownie do okresu wypowiedzenia obowiązującego powódkę i taką zasądzić na rzecz powoda wzajemnego.

Odsetki ustawowe zasądzono na mocy art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. od 16 stycznia 2021 r. – zgodnie z żądaniem pozwu wzajemnego, jako chwili spełnienia świadczenia wynikającego z doręczonego pozwanej wzajemnej wezwania do zapłaty.

Zupełnie na marginesie można dodać, że nawet gdyby stwierdzić, że premia przysługująca powódce ma w istocie charakter regulaminowy, to jej powództwo również podlegałoby oddaleniu, a to ze względu na obiektywnie istniejące przesłanki do przyznania tego świadczenia w obniżonej kwocie.

Po pierwsze W. K., działając w porozumieniu z powódką zdecydowały o wprowadzeniu pracy zdalnej, która w istocie oznaczała dla pozwanego okres bez pracy, ponieważ nie było możliwości badania próbek planktonu w warunkach domowych. Jednocześnie obie pracownice nie proponowały innych rozwiązań i nie informowały na bieżąco dyrekcji o sporej liczbie nieprzebadanych jeszcze prób. Nie wykazały inicjatywy wymaganej dla stanowisk kierowniczych. W rezultacie doprowadziło to do wykonania kontraktu po terminie. Zeznali o świadkowie R. G., B. K., A. P. i przesłuchany za pozwanego P. M..

Po drugie powódka w warunkach grożącego opóźnienia wykazała się zmniejszonym nakładem pracy. W okresie realizacji kontraktu 2019/2020 odnotowała większą niż przeciętna ilość nieobecności w pracy – łącznie 107 dni. Poza tym pracowała poniżej wymiaru czasu pracy – jej faktyczny czas pracy rozpoczynał się po godzinie 8:00, a kończył około 13:00, a w niektóre dni robocze w ogóle nie przychodziła do zakładu. W konsekwencji pod jej nieobecność kierowany przez nią zespół zwracał się o pomoc do faktycznie ją zastępującej M. A.. Na to nałożył się nieuczciwy sposób elektronicznego potwierdzania godzin pracy, w ramach którego kartę czasu pracy powódki odbijał za nią P. K.. Nawet niezawinione, ale powtarzające się nieobecności w pracy, stanowią obiektywną podstawę do obniżenia lub pozbawienia pracownika premii – szczególnie w sytuacji, gdy nadzorowany przez powódkę zespół musiał we wzmożony sposób nadrabiać zaległości. Obecność powódki na miejscu byłaby więc pożądana – niezależnie od tego, czy była w stanie realizować swoje osobiste zadania służbowe w krótszym czasie. W tym zakresie sąd poczynił ustalenia w oparciu o zestawienia nieobecności oraz zeznania R. G., P. K., M. A., A. P., A. G. i P. M..

Po trzecie powódka nie wykazała się wystarczającą inicjatywą w procesie rekrutacji nowych pracowników, w sytuacji, gdy od kilku lat pozwany starał się zwiększyć zatrudnienie w Zakładzie w S., aby zapewnić następstwo pokoleń i bezpieczeństwo realizacji kolejnych kontraktów amerykańskich. O ile powódka nie była uprawniona do podpisywania umów o pracę, to jako Kierownik Sekcji także miała udział w kreowaniu procesu rekrutacji. Natomiast gdy centrala MIR sygnalizowała braki kadrowe, M. K. i W. K. wskazywały na brak zainteresowania pracą i konieczność minimum 3-letniego przeszkolenia. Z tych względów przez 3 lata nie zatrudniono żadnej nowej osoby. Sytuacja szybko poprawiła się po rozwiązaniu umów o pracę z W. K. i M. K., gdy w ciągu jednego roku zatrudniono 5 nowych osób.

Oddalając powództwo Sąd miał obowiązek obciążyć powódkę, jako przegrywającą proces, kosztami procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 99 k.p.c. Na koszty te złożyła się opłata od pozwu wzajemnego (750 zł) oraz koszty zastępstwa procesowego. Wysokość tych ostatnich (2 700 zł) dla roszczenia o odszkodowanie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. wynika z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za

czynności radców prawnych – tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 265). Stosownie do regulacji art. 102 k.p.c. sąd – na zasadzie wyjątku – nie obciążał powódki (pозwanej wzajemnej) kosztami zastępstwa procesowego od odszkodowania dochodzonego przez pracodawcę na podstawie art. 61<sup>1</sup> k.p. (także 2 700 zł), ponieważ rozpoznanie tego roszczenia opierało się na identycznych przesłankach i tym samym postępowaniu dowodowym, co odszkodowanie dochodzone przez powódkę. Zasądzenie od powódki (pозwanej wzajemnej) – obecnie już emerytki – podwójnej stawki 2 700 zł, byłoby dla niej zbyt obciążające. Kwota 2 700 zł rekompensuje nakład pracy zawodowego pełnomocnika, związany z rozpoznaniem zasadności rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

27.04.2022