

Sygn. akt III APa 10/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2012 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Maria Sałańska - Szumakowicz
Sędziowie:	SSA Michał Bober (spr.) SSO del. Alicja Podlewska
Protokolant:	Artur Lichota

po rozpoznaniu w dniu 13 września 2012 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa M. B. (1)

przeciwko (...) Spółka z o.o. w S.

o zapłatę

na skutek apelacji M. B. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Słupsku

z dnia 5 kwietnia 2012 r., sygn. akt V P 10/09

1. oddala apelację,
2. zasądza od powoda M. B. (1) na rzecz (...) Spółka z o.o. w S. kwotę 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

UZASADNIENIE

Powód M. B. (1) w pozwie z dnia 27.10.2009r. domagał się od pozwanego (...) Spółki z o.o. zapłaty kwoty w wysokości 100 648, 32 zł. tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1.10.2009r. do dnia zapłaty, kwoty 35000 zł. tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień 2009r. wraz z ustawowymi odsetkami.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. Pozwany wniósł także pozew wzajemny o zasądzenie od powoda kwoty 11.137,52zł. z ustawowymi odsetkami.

Powód (pozwany wzajemny) wniósł o oddalenie powództwa wzajemnego.

Zaskarżonym wyrokiem Sąd okręgowy w Słupsku zasądził od pozwanego - powoda wzajemnego (...) Spółki z o.o. w S. na rzecz powoda - pozwanego wzajemnego M. B. (1) 35.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień 2009 roku wraz z odsetkami, 63.092 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami. W pozostałym zakresie powództwo M. B. (1) oddalił, oddalił także powództwo wzajemne. Rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

M. B. (1) zatrudniony był przez pozwanego od dnia 1 marca 2000r. na stanowisku dyrektora administracyjnego. Od dnia 1 lipca 2008r. wynagrodzenie M. B. (1) ustalono na kwotę 35.000zł miesięcznie. Zgodnie z § 27 regulaminu wynagradzania obowiązującego w 2008 i 2009r.w (...) Spółce z o.o ustalono dwie formy wynagradzania - w stałej wysokości i czasową. Zasady obowiązywania poszczególnych form wynagradzania miały być określone w załączniku do regulaminu. Do dnia wydania wyroku taki załącznik nie został uchwalony. Zgodnie z § 39 regulaminu pracownikowi może być przyznane świadczenie uznaniowe / premia / świadczenie to określono jako nie rodzące żadnych roszczeń w zakresie nie przyznania go względnie ustalonej wysokości. O wysokości świadczenia decyduje pracodawca. W myśl § 40 ust 1 regulaminu wynagrodzenie miało być płatne raz w miesiącu, ostatniego dnia miesiąca. Na podstawie § 42 regulaminu z wynagrodzenia pracownika bez zgody mogły być potrącane:

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- 4) kary pieniężne przewidziane nakładane na pracownika

M. B. (1) przysługiwało 26 dni urlopu wypoczynkowego. M. B. (1) był prokurentem (...) Spółki z o.o. Jedynie on był osobą uprawnioną do samodzielnego wykonywania przelewów z konta spółki.

Powód z racji pozycji zajmowanej w spółce w niewielkim stopniu korzystał z prawa do urlopu. W 2006 roku powód miał 60 dni zaległego urlopu i 26 dni urlopu za 2005 rok, wykorzystał 20 dni, pozostało mu 66 dni do wykorzystania. W 2007 roku powód korzystał z 10 dni urlopu wypoczynkowego w okresie od 5 do 16 marca 2007r, 3 dni urlopu wypoczynkowego w okresie od 30 kwietnia do 4 maja 2007r, 10 dni w okresie od 9 do 20 lipca 2007r. oraz 2 listopada 2007r. - 1 dzień i od 3 do 7 grudnia 2007 - 5 dni. Zatem powodowi przysługiwało 66 dni zaległego urlopu za poprzednie lata, 26 dni bieżącego urlopu czyli łącznie 92 dni. Powód wykorzystał 24 dni i pozostało 68 dni zaległego urlopu. W 2008 roku powód korzystał z urlopu w okresie od 3 do 7 marca, od 25 do 30 kwietnia, od 2 maja - 1 dzień, 21-25 lipca - 5 dni, 11-20 sierpnia -9 dni. W 2008r. zatem powód korzystał z urlopu 24 dni, miał 94 dni urlopu pozostało mu po wykorzystaniu 70 dni urlopu na rok 2009. W 2009 roku M. B. (1) korzystał z urlopu w okresie od 2 do 9 stycznia 2009, 16 i 27 lutego. W tym roku wymiar jego urlopu wynosił 20 dni. M. B. (1) nie korzystał z dłuższych urlopów.

Również pracownicy kluczowi dla funkcjonowania spółki tacy jak L. G. specjalista ds. eksportu i logistyki, G. S. (1) kierownik magazynu w niewielkim stopniu korzystali z prawa do urlopu w naturze.

W marcu 2008 r. doszło do porozumienia między zarządem spółki a M. B. (1) mocą którego aby zrekomensować fakt nie korzystania z urlopów w naturze zostanie wypłacona mu premia uznaniowa w wysokości 28.000zł. podobne porozumienie zostało zawarte w grudniu 2008r. przy czym w tym wypadku kwota premii wyniosła 50.000 zł. powyższe premie zostały przelane na konto M. B. (1), zaś ubezpieczony podpisał karty urlopowe za okresy w których nie korzystał z prawa do urlopu.

W maju 2009r. roczne sprawozdanie finansowe za rok 2008 (...) Spółki z o.o. było badane przez rewidenta J. K. A., badanie odbyło się w obecności J. A. (1) który jest dyrektorem P. (...)/S Dania. Badanie objęło ewidencje środków trwałych listy wierzycieli i dłużników na dzień 31.12. 2008r. poza tym J. A. (2) przejrzał listy wynagrodzeń kierownictwa w tym także M. B. (1). J. A. (2) zapoznał się z wynagrodzeniem M. B. (1). Zauważył, że M. B. (1) wypłacono dodatkowo dwie kwoty w 2008r. J. A. (2) pytał M. B. (1) o te kwoty. M. B. (1) wyjaśnił, że kwoty przelano tytułem

wynagrodzenia za urlop który nie został wykorzystany. M. B. (1) wyjaśnił, że odbyło się to ze względu na kontrole pracodawców jakie mają miejsce w Polsce, podczas których władze sprawdzają także wykorzystane urlopy to mogło być powodem kłopotów ze strony władz, jeżeli te stwierdziłyby, że zalega stary niewykorzystany urlop. J. A. (3) zareagował na te informacje z pewnym zdziwieniem, być może irytacją czy rozżaleniem najbardziej z tego powodu, że nie usłyszał o nich wówczas gdy przelewy miały miejsce, ale nie było innej reakcji. Nie podjęto żadnych innych kroków.

W październiku 2008r. władze spółki postanowiły o przyznaniu kluczowym pracownikom spółki specjalnej premii za pozostanie w spółce. Mailem z dnia 28.10.2008r. J. A. (3) proponował M. B. (1) wynagrodzenie od 1.07.2008r. 35.000zł. miesięcznie + służbowy samochód oraz Stay - on - bonus: 200.000zł. jeżeli pozostanie na stanowisku pracy na dzień 31.12.2009r. J. A. (3) miał przyjechać - wrócić z projektem nowego kontraktu który miał zawierać powyższe ustalenia. Mailem z dnia 7.11.2008r. J. A. (3) potwierdził M. S. - on - bonus w wysokości 200.000PLN, który zostanie wypłacony w dn.30.06.2009r.

W dniu 12.06.2009r. sporządzone zostało pismo jedynie w języku polskim dotyczące M. B. (1) zatytułowane zmiana warunków wynagradzania. Zgodnie z jego treścią od miesiąca lipca 2008r. za pracę miało przysługiwać wynagrodzenie w wysokości 35.000zł oraz roczna premia w wysokości 200 000 zł płatna jednorazowo najpóźniej do 30 czerwca następnego roku. Pierwszy raz do dnia 30 czerwca 2009r. powyższe pismo zostało podpisane przez J. A. (1).

W dniu 19.06.2009r. sporządzono aneksy do umów o pracę zawartych z G. S. (2), L. G., P. D., G. S. (1). Zgodnie z aneksami za rok 2009 miała przysługiwać jednorazowa premia uznaniowa w wysokości 25.000 (20.000 w przypadku G. S. (1)) płatna łącznie z wynagrodzeniem za grudzień 2009r. pod warunkiem, że pracownik będzie pozostawał w stosunku pracy na dzień 31.12.2009r. aneksy za pracodawcę podpisał M. B. (2).

W dniu 29.06.2009r. M. B. (1) wypowiedział umowę o pracę ze skutkiem na dzień 30 września 2009r. wniósł o pozwolenie na wykorzystanie zaległego urlopu wypoczynkowego. Pismo wypowiadające umowę o pracę sporządził w języku polskim i duńskim.

W dniu 26.08.2009r. doszło do spotkania M. B. (1) z J. A.. Uzgodniono, że powód zwróci samochód wraz z dokumentami, kartę kredytową kartę telefoniczną, klucze samochodowe, klucz do wejścia, klucz do otwierania biura, komputer A. z ładowarką co zostało udokumentowane protokołem przejęcia sporządzonym w języku polskim. Tego samego dnia sporządzono pisma o odwołaniu prokury oraz poinformowano o tym kontrahentów. Nie sporządzono pisma kierującego M. B. (1) na urlop. M. B. (1) nie miał wstępu na teren spółki po tym dniu. Pozostawał w gotowości do świadczenia pracy. Spółka nie wypłaciła M. B. (1) wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień.

W dniu 29.12.2009r. już po sporządzeniu przez spółkę odpowiedzi na pozew Spółka zawiadomiła Prokuraturę Rejonową w Słupsku o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 278 § 1 kk przez M. B. (1) poprzez dokonanie w marcu 2008r wypłaty z konta bankowego spółki kwoty 28 000 zł. w grudniu 2008r. wypłaty z konta bankowego spółki kwoty 50 000 zł. bez zgody zarządu. Postanowieniem Prokuratora Rejonowego w Słupsku w sprawie 4 Ds. 1742/09 z dnia 15.01.201 Or. odmówiono wszczęcia dochodzenia o czyny z art. 286 § 1 kk wobec braku znamion czynu zabronionego. Postanowieniem Sądu Rejonowego w Słupsku z dnia 19.05.201 Or. w sprawie II Kp 235/10 zmieniono zaskarżone postanowienie w ten sposób, że zakwalifikowano czyny opisane w punktach 1 i 2 części wstępnej postanowienia jako występki z art. 278 § 1 kk. W pozostałej części utrzymano zaskarżone postanowienie w mocy.

Zgodnie z art. 152 k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Pracownik nie może się zrzec prawa do urlopu wypoczynkowego. W myśl art. 171 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Art. 171 ustanawia odstępstwo od wyrażonej w art. 152 § 1 zasady wykorzystania urlopu wypoczynkowego „w naturze”. Określa on w sposób wyczerpujący przypadki, w których istnieje możliwość zastąpienia urlopu ekwiwalentem pieniężnym, stanowiącym jednorazowe świadczenie ze stosunku pracy. Ta zamiana odnosi się do wszystkich urlopów wypoczynkowych, jakie przysługiwały pracownikowi w momencie zajścia zdarzeń, o których jest mowa w § 1 tego artykułu, zarówno zaległych nieprzedawnionych, jak i bieżących. W świetle art. 152, 171 i 172 ekwiwalent pieniężny

należny pracownikowi za niewykorzystany urlop wypoczynkowy podlega ochronie w takim samym zakresie jak wynagrodzenie za pracę.

Jak wynika, ze wskazanego i akceptowanego przez Sąd Okręgowy orzecznictwa Sądu Najwyższego ekwiwalent wypłacony pracownikowi za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z innych przyczyn niż wymienione w art. 171 § 1 k.p. jest ekwiwalentem za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w rozumieniu § 7 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 1990 r. w sprawie wysokości składek na ubezpieczenie społeczne... Sąd Najwyższy uznał, że chociaż w art. 171 § 1 k.p. wymieniono sytuacje, w których może dojść do wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, to w praktyce mogą wystąpić inne jeszcze przypadki, w których pracownik nie może wykorzystać urlopu wypoczynkowego w naturze, tak jak to miało miejsce w rozpatrywanej sprawie. Pracownicy (dyrektor firmy i główny księgowy) z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie mogli wykorzystać należnych im urlopów w naturze. Ze względu na przekształcenia organizacyjne powstała obawa, że prawo tych pracowników do ekwiwalentu za zaległe urlopy ulegnie przedawnieniu. Dlatego też strony stosunku pracy umówiły się, że dotychczasowy pracodawca wypłaci im ekwiwalent za niewykorzystane urlopy. W ocenie Sądu Najwyższego taka umowa nie jest wykluczona przez art. 171 § 1 k.p. Sąd Najwyższy uznał, że była w stanie faktycznym sprawy korzystniejsza dla pracowników, gdyż zapobiegła utracie przez nich prawa do ekwiwalentu wskutek przedawnienia. Sąd Najwyższy tę część swoich wywodów uzasadnił treścią art. 18 § 2 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego podobna sytuacja zachodzi w niniejszej sprawie. W świetle zasad doświadczenia życiowego zważywszy na pozycję powoda w spółce nie sposób nie dostrzec tego, że nie był on w stanie w pełni wykorzystać prawo do urlopu w kolejnych latach pracy. Z drugiej strony jednak kategoryczna treść art. 152 k.p. w ocenie Sądu Okręgowego rozpoznającego niniejszą sprawę sprzeciwia się możliwości zamiany urlopu na ekwiwalent w trakcie istnienia stosunku pracy.

W wyniku oceny przeprowadzonych dowodów Sąd Okręgowy uznał, że M. B. (1) nie wykorzystał 13 dni urlopu wypoczynkowego z poprzednich lat oraz nie korzystał z urlopu wypoczynkowego od dnia 27.08.2009r. do dnia 30.09.2009r. w wymiarze 25 dni roboczych. Łączny niewykorzystany urlop M. B. (1) na dzień rozwiązania umowy o pracę wynosił 38 dni.

Obliczając wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę ekwiwalentu za urlop Sąd miał na uwadze art. 172 k.p. stanowiącego, że za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahanía wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy - oraz przepisy wydanego na podstawie art. 173 k.p. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. nr 2 poz. 14 ze zm.) Zgodnie z § 6 tego rozporządzenia wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej „wynagrodzeniem urlopowym”, ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem między innymi jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie. Przyjęta w rozporządzeniu podstawa ustalenia wynagrodzenia urlopowego wykracza poza treść art. 172, który stwierdza, że za czas urlopu pracownikowi przysługuje „wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował”. Przepis ten nie przewiduje uwzględniania przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego „innych świadczeń ze stosunku pracy”.

Gdyby M. B. (1) pracował w dniach w których powinien korzystać z urlopu otrzymałby wynagrodzenie zasadnicze wynikające z umowy o pracę. Zgodnie z § 39 regulaminu pracownikowi mogło być przyznane świadczenie uznaniowe / premia / świadczenie to określono jako nie rodzące żadnych roszczeń w zakresie nie przyznania go względnie ustalonej wysokości. O wysokości świadczenia decydował pracodawca. Zatem w świetle regulaminu wynagradzania premia miała charakter uznaniowy. Żaden zapis regulaminu nie wskazywał na to że premia jest świadczeniem periodycznym. Zgodnie ze słownikiem języka polskiego „, periodyczny ”to powtarzający się regularnie co pewien czas; okresowy, rytmiczny. Zatem do podstawy wynagrodzenia urlopowego nie przyjmuje się wypłat które nie mają charakteru okresowego, rytmicznego powtarzającego się co pewien czas. Zdaniem Sądu o okresowym charakterze danego świadczenia decyduje jego systematyczne pojawianie się w wypłatach - czyli warunku tego nie spełnia

nawet dwukrotne pojawienie się danego składnika wynagrodzenia w wypłaconych należnościach. Nawet jeżeli się nie podzieli powyższego rozumowania to brak jest podstaw do doliczenia do wynagrodzenia stanowiącego podstawę wynagrodzenia za urlop i w konsekwencji ekwiwalentu za urlop premii w kwocie 200 000 zł. wypłaconej M. B. (1) w dniu 29.czerwca 2009r. oraz kwot 50.000zł premii wypłaconej M. B. (1) w grudniu 2008r.

Dokonując ustaleń co do charakteru premii w kwocie 200.000 zł wypłaconej M. B. (1) w dniu 29.06.2009r. zgodnie z zasadą określona w art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.. stanowiącą, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Ze względu na to, że dokument datowany na 12.06.2009r. - Zmiana warunków wynagrodzenia został sporządzony jedynie w języku polskim przez M. B. (1) budzi fakt podpisania go przez J. A. (1) - osobę nie znającą języka polskiego nie świadczy o jego pełnej akceptacji zapisu. Analiza prowadzonej korespondencji mailowej, podobnych świadczeń przyznanych innym pracownikom spółki oraz zasady doświadczenia życiowego pozwalają na ustalenie, że powyższa premia nie miała charakteru cyklicznego, przyznano ją jedynie w 2009r. Nie budzi wątpliwości, że strony porozumiały się co do przyznania M. B. (1) premii za pozostanie w spółce w kwocie 200.000zł. Mailem z dnia 28.10.2008r. J. A. (3) proponował M. B. (1) wynagrodzenie od 1.07.2008r. 35.000zł. miesięcznie + służbowy samochód oraz Stay - on - bonus: 200.000zł. jeżeli pozostanie na stanowisku pracy na dzień 31.12.09. J. A. (3) miał przyjechać - wrócić z projektem nowego kontraktu który miał zawierać powyższe ustalenia. Mailem z dnia 7.11.2008r. J. A. (3) potwierdził M. S. - on - bonus w wysokości 200.000 PLN, który zostanie wypłacony w dn.30.06.09. zatem maile kierowane do M. B. (1) ze strony zarządu nie wspominały o tym, że Stay - on - bonus będzie miał charakter cykliczny. Fakt ten podnosi jedynie M. B. (1), który również był autorem pisma sporządzonego jedynie w języku polskim z dnia 12.06.2009r. a niewątpliwie pismo te zawierało dla niego ważne postanowienia dotyczące zawartej umowy o pracę i dziwi fakt braku sporządzenia przez osobę biegłą znającą język duński - duńskiej wersji dwuzdaniowego pisma, chociażby aby zabezpieczyć się przed kwestionowaniem jego treści przez drugą stronę zważywszy, że 17 dni później M. B. (1) sporządza kolejne pismo w języku duńskim i polskim. Również fakt, że w dniu 19.06.2009r. sporządzono aneksy do umów o pracę zawartych z G. S. (2), L. G., P. D., G. S. (1). Zgodnie z aneksami za rok 2009 miała przysługiwać jednorazowa premia uznaniowa w wysokości 25 000 (20 000 w przypadku G. S. (1)) płatna łącznie z wynagrodzeniem za grudzień 2009r. pod warunkiem, że pracownik będzie pozostawał w stosunku pracy na dzień 31.12.2009r. pośrednio wskazuje na to, że Stay - on - bonus przysługiwać miał jednorazowo. Wprawdzie aneksy dotyczyły innych osób, to jednak zasady wypłaty premii niewątpliwie musiały mieć charakter uniwersalny.

W ocenie Sądu Okręgowego również zasady doświadczenia życiowego wskazują na to, że premia ta nie miała charakteru periodycznego. Pracodawca powoda działa na rynkach Europy w dobie rozpoczętego w 2007r. kryzysu gospodarczego i z natury charakteru prowadzonej działalności - nieprzewidywalności gospodarczej nieracjonalnym byłoby składanie deklaracji znacznie generujących koszty prowadzonej działalności w dłuższej perspektywie niż roczna. W tym stanie rzeczy to że premia M. B. (1) miała charakter cykliczny nie znajduje potwierdzenia w żadnych dowodach poza dowodami pochodzącymi od zainteresowanego i z tej racji nie uznanymi za wiarygodne.

Zdaniem Sądu Okręgowego rozpoznającego niniejszą sprawę również brak jest podstaw do doliczenia do wynagrodzenia stanowiącego podstawę wynagrodzenia za urlop i w konsekwencji ekwiwalentu za urlop kwoty 50.000zł premii wypłaconej M. B. (1) w grudniu 2008r.

Odnosnie tej premii jak i premii w kwocie 28.000zł wypłaconej w marcu 2008r. to J. A. (3) zdecydowanie twierdzi, że nie było porozumienia między M. B. (1) a zarządem spółki co do wypłaty tych kwot. Jeżeli chodzi o wypłatę kwot w wysokości 50 i 28 tysięcy złotych dowiedzieliśmy się gdy rewident z Danii kiedy badał nasze księgi i znalazł te dwie wypłaty na kwotę 50 i 28 tysięcy bez dokumentacji. Wtedy pytał się powoda co to jest i powód odpowiedział, że były to zapłaty za niewykorzystane urlopy - vide zeznania J. A. (1) k 239 akt sprawy. Zeznania J. A. (1) znajdują potwierdzenie w zeznaniach J. K. A., który pytał M. B. (1) o te kwoty. M. B. (1) wyjaśnił, że kwoty przelano tytułem wynagrodzenia za urlop który nie został wykorzystany. M. B. (1) wyjaśnił, że odbyło się to ze względu na kontrole pracodawców jakie mają miejsce w Polsce, podczas których władze sprawdzają także wykorzystane urlopy to mogło być powodem kłopotów ze strony władz, jeżeli te stwierdziłyby, że zalega stary niewykorzystany urlop. Zdaniem J. K.

A. - J. A. (3) zareagował na te informacje z pewnym zdziwieniem, być może irytacją czy rozżaleniem najbardziej z tego powodu, że nie usłyszał o nich wówczas gdy przelewy miały miejsce, ale nie było innej reakcji. Nie podjęto żadnych innych kroków. Zeznania J. K. A. należy uznać za wiarygodne, albowiem nie jest on osobą w jakikolwiek związaną ze stronami. Zatem uprawniony jest wniosek, że J. A. (3) był zdziwiony, zirytowany czy też rozżalony najbardziej z tego powodu, że nie usłyszał o przelewach wówczas gdy przelewy miały miejsce a dopiero w czasie badania. Nie podjęto żadnych innych kroków. W ocenie Sądu Okręgowego rozpoznającego niniejszą sprawę świadczy to o tym, że J. A. (3) zaakceptował fakt wypłaty tych kwot, w przeciwnym wypadku jego reakcja z pewnością byłaby inna. W sytuacji gdy jak sam twierdzi po przejęciu spółki był zajęty sytuacją spółki w Niemczech nie można wykluczyć tego, że nie pamiętał o wyrażeniu zgody na wypłatę premii dla M. B. (1). Natomiast fakt złożenia zawiadomienia Prokuratury Rejonowej w Słupsku o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 278 § 1 kk przez M. B. (1) poprzez dokonanie w marcu 2008r wypłaty z konta bankowego spółki kwoty 28.000 zł. w grudniu 2008r. wypłaty z konta bankowego spółki kwoty 50 000 zł. bez zgody zarządu należy uznać za próbę obrony wynikającą z faktu otrzymania odpisu pozwu w tej sprawie albowiem ani J. A. (3), ani B. K. J. nie byli w stanie logicznie wytłumaczyć dlaczego z zawiadomieniem zwlekano przez okres ponad pół roku czasu. W ocenie Sądu Okręgowego rozpoznającego niniejszą sprawę zasadnym jest przyjęcie, że władze spółki zaakceptowały w maju 2009r. fakt wypłaty premii jako należności pokrywających niewykorzystane urlopy M. B. (1), natomiast w chwili gdy dowiedziały się o fakcie wytoczenia procesu na użytek toczącego się postępowania - zmieniły swoje stanowisko zaprzeczając aby taka akceptacja miała miejsce. Podkreślić w tym miejscu należy, że J. A. (2) jednoznacznie stwierdził, że „ J. A. (3) zareagował na te informacje z pewnym zdziwieniem, być może irytacją czy rozżaleniem najbardziej z tego powodu, że nie usłyszał o nich wówczas gdy przelewy miały miejsce, ale nie było innej reakcji. Nie podjęto żadnych innych kroków.” Świadczy to w ocenie Sądu o ostatecznej akceptacji działań M. B. (1) ze strony zarządu. Z drugiej strony nie jest możliwym w niniejszej sprawie ustalenie jakie konkretnie dni niewykorzystanych urlopów pokryły należności z poszczególnych premii, oraz jaka „cena” za dzień urlopu została przyjęta. Zatem brak jest dostatecznych dowodów pozwalających na przyjęcie, że premie dotyczyły dni urlopu zagrożone przedawnieniem.

W tym stanie rzeczy brak jest podstaw do przyjęcia, że do wynagrodzenia stanowiącego podstawę wynagrodzenia za urlop i w konsekwencji ekwiwalentu za urlop należy doliczyć premię w kwocie 50.000zł wypłaconą w grudniu 2008r. w ocenie Sądu nawet jeżeli nie podzieli się powyższego rozumowania powyższa premia nie miała charakteru cyklicznego - i w związku z tym nie mogła stanowić podstawy wynagrodzenia urlopowego M. B. (1).

Obliczając należne M. B. (1) wynagrodzenie Sąd posłużył się metodą zaprezentowaną przez powoda w pozwie (35 000 zł. : 21,08 : 8 godzin = 207, 54 zł. na godzinę). Następnie (207, 54 zł. x 8 godzin x 32 dni = 63 092 zł.). Powyższe wyliczenie jest zbieżne z wyliczeniem pozwanej dokonanym na karcie 235 akt sprawy.

W ocenie Sądu Okręgowego brak było natomiast podstaw do uwzględnienia pozwu wzajemnego albowiem takie należności jak wypłacone M. B. (1) premie w kwocie 78.000zł nie mieszczą się w katalogu wymienionym w art. 87 § 1 k.p. i nie podlegają potrąceniu. Brak jest także powodów do zwrotu tych kwot w trybie zwrotu nienależnego świadczenia opisanego w art. 410 k.c. ze względu na kategorię treść art. 411 pkt 1 k.c. albowiem nawet przyjmując, że władze spółki nie porozumiały się z M. B. (1) w kwestii wypłaty premii w sytuacji gdy nie ustalono jakie konkretnie dni niewykorzystanych urlopów pokryły należności z poszczególnych premii brak było podstaw do przyjęcia, że spółka nie miała wiedzy co do konieczności udzielenia pracownikowi urlopu w naturze i niemożności wypłaty ekwiwalentu w trakcie trwania stosunku pracy. Władze spółki zaakceptowały w maju 2009r. fakt wypłaty premii jako należności pokrywających niewykorzystane urlopy M. B. (1) - zatem po maju 2009r. premie te nie mają przymiotu nienależnego świadczenia.

Ponieważ pozwana nie wypłaciła M. B. (1) należnego wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień 2009r. i fakt ten nie był sporny między stronami, zaś pozwany nie złożył wyraźnego oświadczenia pracodawcy o skierowaniu pracownika na urlop Sąd zasądził dochodzona kwotę wynagrodzenia.

O kosztach procesu Sąd orzekł przyjmując zasadę odpowiedzialności za jego wynik oraz proporcjonalnie rozdzielając te koszty pomiędzy stronami.

Apelację od wyroku wywiódł wyłącznie powód zarzucając rozstrzygnięciu:

1. naruszenie prawa materialnego w postaci:

- art. 171 § 1 k.p. przez niezastosowanie pomimo zajścia przesłanek,

- § 17 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop przez niezastosowanie pomimo zajścia przesłanek,

- § 6 w zw. z § 14 wskazanego powyżej rozporządzenia przez zastosowanie pomimo braku przesłanek,

- art. 88 k.c. przez niezastosowanie a contrario (uznanie, że czynność nie wywołała skutków mimo niezłożenia oświadczenia o uchyleniu się od skutków czynności dokonanej pod wpływem błędu),

2. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że strony uznały, iż wynagrodzenie za pozostanie w stosunku pracy ma charakter jednorazowy i nieperiodyczny oraz, że charakter taki miała premia w wysokości 50.000,00 zł, na skutek przekroczenia zasady swobodnej oceny dowodów w szczególności przez uwzględnienie błędnego tłumaczenia maila.

W konsekwencji powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt III i IV i zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego - pozostałej kwoty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w wysokości 37.556,16zł oraz tytułem zwrotu kosztów postępowania przed sądem I instancji powództwa głównego 9.500,00zł.

W uzasadnieniu apelacji skarżący wskazał, że Zgodnie z zawartym przez strony aneksem do umowy o pracę powodowi miała przysługiwać coroczna premia za pozostanie w stosunku pracy w wysokości 200.000,00 zł płatna do dnia 30 czerwca następnego roku. Pierwszy raz do dnia 30 czerwca 2009r. Użycie sformułowania „pierwszy raz” powoduje, że nie może być żadnych wątpliwości co do cykliczności wypłat tej premii. Sąd wadliwie ustalił datę aneksu do umowy wskazując, że jego sporządzenie nastąpiło 12.06.2009r., podczas gdy faktycznie nastąpiło 12.06.2008r. Błędne było także potraktowanie premii należnej powodowi na analogicznych zasadach jak zostały uregulowane premie innych pracowników. Sąd nie wykazał w ocenie powoda należytej staranności w zakresie oceny rzeczywistej treści dokumentu jakim była korespondencja elektroniczna pozwanego dotycząca przyznania premii, zaś pozwany nie złożył oświadczenia o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli.

Uznanie premii w wysokości 200.000,00 zł za periodyczną powoduje, że winna wejść w skład podstawy ustalenia wysokości ekwiwalentu. Nie znajduje do niej bowiem zastosowania wyłączenie z § 6 w zw. z §14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, a jest jednocześnie objęta dyspozycją par. 17 ust. 1 wskazanego rozporządzenia.

W skład podstawy wyliczenia ekwiwalentu powinna również wejść kwota premii w wysokości 50.000,00 zł, wypłaconej powodowi w związku z niewykorzystywaniem urlopu (bez znaczenia jest okoliczność, że powód przysługujący mu urlop pomniejsza o dni odliczone ze względu na wypłacenie tej premii pomimo, że w rzeczywistości nie korzystał z urlopu). Wypłata ta w świetle ustaleń Sądu ma charakter zbliżony do stałej, albowiem powód nie miał możliwości wykorzystania swojego urlopu ze względu na wagę jego pracy u pozwanego. Jedynym rozwiązaniem było wypłacanie premii za swoistą gotowość do świadczenia pracy, pomimo że powinien wykorzystać zaległy urlop wypoczynkowy. Sytuacja taka miała stały charakter.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja, jako nieuzasadniona, podlegała oddaleniu.

Sąd Okręgowy dokonał w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia prawidłowych ustaleń. Z motywacją orzeczenia Sąd Apelacyjny zgadza się w całej rozciągłości, argumentację zaprezentowaną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przyjmuje za własną a ponieważ jest ona zupełna, nie zachodzi potrzeba jej powielania.

Zgodzić się należy wyłącznie z jedną uwagą apelanta, mianowicie z tym, że Sąd wadliwie przywołał datę postawioną na aneksie (k.8) jako „12 czerwca 2009” podczas, gdy widnieje na nim data „12 czerwca 2008” Powyższe uchybienie może być oceniane jedynie w kategoriach oczywistej omyłki pisarskiej (niezależnie od jej powielania). Wszelkie rozważania Sądu prawidłowe w swej logice wskazują na to, że błąd ten nie miał żadnego znaczenia z punktu widzenia istoty rozstrzygnięcia. Dodać należy, że gdyby faktycznie w dniu 12 czerwca 2008r. strony podpisały aneks o takiej treści jak dokument złożony do akt, i gdyby faktycznie zgodną wolą stron było określenie zasad wynagradzania w taki sposób jak wynika to z brzmienia aneksu, to prowadzenie jakiegokolwiek korespondencji pomiędzy stronami na przełomie października i listopada 2008r. pozbawione byłoby najmniejszego sensu. Tymczasem bezsprzecznie w korespondencji elektronicznej prowadzonej pod datą 28.10.2008r. (k.235) powód zwraca się o potwierdzenie zawartej umowy oraz otrzymuje odpowiedź potwierdzającą „wysokość wynagrodzenia na dzień 01.07.08 : PLN 35.000 miesięcznie + samochód służbowy” oraz „Stay -on-bonus: PLN 200.000 – jeśli pozostaniesz na stanowisku pracy na dzień 31.12.09.”

Powód dopuszcza się nadużycia odnosząc się w apelacji wyłącznie do treści korespondencji elektronicznej z 07.11.2008r. (która pozornie może wskazywać na próbę mataczenia przez pozwanego) całkowicie zapominając i nie odnosząc się do korespondencji z 28.10.2008r. W zeznaniach natomiast (k.244) powód początkowo zaprzecza, lecz ostatecznie nie kwestionuje, że taką korespondencję otrzymał dość enigmatycznie wskazując, że propozycja złożona w korespondencji z 28.10.2008r. miała dotyczyć nowego kontraktu, który miał zawierać powyższe ustalenia. Z logicznego punktu widzenia trudno jest przyjmować, że pracodawca określając premię w kwocie 200.000zł w dniu 28.10.2008r. jako związaną z pozostawaniem w zatrudnieniu na dzień 31.12.2009r. już zaledwie 10 dni później „przekształca” jej charakter w doroczną premię tym bardziej, gdy tak ustalona jej wartość odpowiada wynagrodzeniu za okres pół roku zatrudnienia.

Wbrew zatem przekonaniu powoda, pozwany nie musiał się uchylać od skutków oświadczenia woli jako złożonego w dniu 12.06.2008r. pod wpływem błędu. Takiego zachowania można by wymagać wyłącznie wówczas gdyby nie budziło wątpliwości, że oświadczenie o takiej treści i w takim zamiarze na jaki jego treść wskazuje zostało faktycznie w dniu 12.06.2008r. złożone. Późniejsza jednak korespondencja zdecydowanie temu przeczy, stąd też Sąd Okręgowy prawidłowo odwołując się do treści art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zdyskredytował możliwość literalnego odczytania treści dokumentu, do czego upoważniał całokształt zebranego i prawidłowo ocenionego materiału dowodowego.

Wskazać nadto trzeba, że roszczenie powoda nie mogło zostać uwzględnione w rozmiarze zgłoszonym także z innych względów. Gdyby bowiem nawet przyjąć, że premia w kwocie 200.000zł miała mieć okresowy charakter i być wypłacana każdego roku począwszy od czerwca 2009, to możliwości ujęcia jej w podstawie wymiaru urlopu wypoczynkowego nie dają obowiązujące przepisy. Jak wyjaśnił działający z upoważnienia pełnomocnika powoda aplikant radcowski na rozprawie apelacyjnej w dniu 13.09.2012r., (k.381) kwota 200.000zł w swoim założeniu miała być stałym dodatkowym wynagrodzeniem wypłacanym powodowi każdego następnego roku począwszy od 30.06.2009r. Koresponduje to z przedstawianiem premii jako stałego składnika wynagrodzenia w toku całego postępowania. Tymczasem z §6 ust.8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997 r. Nr 2, poz. 14 ze zm.) wynika, że Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej "wynagrodzeniem urlopowym", ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem (...) dodatkowego wynagrodzenia rocznego (...). Z punktu widzenia powyższej regulacji nie ma znaczenia, czy składnik wynagrodzenia określany jest jako „roczna premia” czy też jako „dodatkowe roczne wynagrodzenie”. W literaturze i doktrynie przyjmuje się bowiem podział świadczeń wypłacanych pracownikom na świadczenia uznaniowe (a więc mające charakter nagród) oraz świadczenia o charakterze wynagrodzenia za pracę (w tym wynagrodzenie zasadnicze, premie tzw. regulaminowe). Dodatkowe

wynagrodzenie roczne nie traci więc charakteru takiego wynagrodzenia, nawet jeżeli nomenklaturowo zostanie określone mianem „premi”.

Przepis §14 przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy odsyła do zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego. Nie uchyla tych zasad §17, który odnosi się wyłącznie do składników wynagrodzenia przysługujących pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc. Co więcej, już z istoty regulacji zawartej w §17 wynika brak możliwości wliczenia do podstawy wymiaru ekwiwalentu kwoty 50.000zł wypłaconej powodowi w grudniu 2008r. Skoro niesporny jest pomiędzy stronami charakter dokonanej wypłaty tj. ekwiwalent (czy raczej odszkodowanie) za niewykorzystanie urlopu, to nie jest to tym samym „wynagrodzenie przysługujące za okres dłuższy niż 1 miesiąc. Argumentacja powoda przedstawiona w apelacji, a odnosząca się o kwestii tego świadczenia jest niezrozumiała i nie poparta jakimkolwiek głębszym wywodem prawnym. Samo zaś stwierdzenie, że skoro tak ustalony ekwiwalent, który w praktyce – co zaznaczono wyżej – ma charakter raczej odszkodowania, wypłacany jest jako stała rekompensata za niewykorzystywanie urlopu, to ma on mieć charakter stałego składnika wynagrodzenia budzić może wyłącznie zdziwienie tym bardziej, że apelant (reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika procesowego) miał jakiegokolwiek wywodu prawnego ogranicza się do stwierdzenia, że kwota powyższa „powinna wejść” do podstawy ekwiwalentu.

Prawidłowo natomiast apelant nawiązał do treści art.171 §1 k.p., aczkolwiek zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy tego przepisu jest niezrozumiały i nie został rozwinięty w uzasadnieniu apelacji. Stosownie do wskazanego przepisu - w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Przecież skoro wyrok uwzględnił zasadniczą część roszczenia o ekwiwalent, to ww. przepis został zastosowany. Trudno jest zatem zrozumieć co ma na myśli autor apelacji twierdząc, że naruszenia przepisu upatruje w jego niezastosowaniu. Nawiązanie do treści przepisu jest jednak słuszne, przy czym może skutkować wyłącznie pełną aprobatą Sądu Apelacyjnego tak dla jego zastosowania, jak też do zastosowania go z uwzględnieniem kolejnych przepisów – art.172 i 173 k.p. oraz przepisów rozporządzenia wykonawczego. Sąd I instancji w sposób szczegółowy wyjaśnił, że za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował (art.172 k.p.) Przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad... muszą być wykładane zgodnie z ogólną regułą wyrażoną w art.172 k.p. Gdyby zaś powód pracował przez kolejne 38 dni, za który otrzymał ekwiwalent, to nie otrzymałby w tym czasie ani dodatkowej rekompensaty ponad kwotę przysługującego wynagrodzenia ani też tym bardziej ułamkowej części z 200.000zł (i to niezależnie od oceny charakteru premii).

W tym zaś zakresie brak jest jakiegokolwiek polemiki w uzasadnieniu apelacji.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny oddalił apelację stosownie do art.385 k.p.c.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art.108, 98 i 99 k.p.c. oraz §11 ust.1 pkt 2 i §12 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) Przyjmując wartość przedmiotu zaskarżenia w apelacji w kwocie 37.556,16zł minimalna stawka wynosi 2.400zł (§6 pkt 5) x 75% (§11 ust.1 pkt 2) x 75% (§12 ust.1 pkt 2) = 1.350zł.