

Sygn. akt VI P 728/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 maja 2017 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Protokolant Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 21 kwietnia 2017 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. F.

przeciwko (...) w W.

o wynagrodzenie

1. zasądza od (...) w W. na rzecz J. F. kwotę 4.676,35 zł (cztery tysiące sześćset siedemdziesiąt sześć złotych trzydzieści pięć groszy) netto wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty,
2. zasądza od (...) w W. na rzecz J. F. kwotę 450 zł (czteryście pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. nakazuje pobrać od (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 2.681,66 zł (dwa tysiące sześćset osiemdziesiąt jeden złotych sześćdziesiąt sześć groszy) tytułem kosztów sądowych,
4. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt VI P 728/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 października 2013 roku J. F. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki (...) w W. kwoty 4.990,28 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2013 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za styczeń 2013 roku oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu J. F. podał, że był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku konsultanta podatkowego. Wskazał on, że otrzymywał wynagrodzenie za pracę składające się z wynagrodzenia zasadniczego, wynagrodzenia dodatkowego 600,00 zł miesięcznie z tytułu pełnienia obowiązków dotyczących Biura Obsługi, wynagrodzenia od 450,00 zł do 550,00 zł za każde opracowanie pisemne ponad limit, premii kwartalnej od 5% do 10% sumy uzyskanego wynagrodzenia zasadniczego brutto oraz wynagrodzenia za każdą godzinę konsultacji w ramach umowy o stały nadzór godzinowy lub ryczałtowy. Powód podniósł, że za okres od 1 stycznia 2013 roku do 31 stycznia 2013 roku nie otrzymał wynagrodzenia za wykonane ponad limit opinie (wykonał 8,78 opinii ponad limit), a także nie otrzymał dodatku za pełnienie obsługi Biura A., razem w kwocie 4.990,28 zł brutto. Powód dodał też, że nie otrzymał również pełnego

należnego mu wynagrodzenia za pracę za luty i marzec 2013 roku. Ponadto powód wskazał, że dnia 27 lutego 2013 roku złożył wypowiedzenie umowy o pracę, zaś dnia 11 marca 2013 roku został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

(pozew – k. 1 – 7)

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana wskazała, że powód nie otrzymał wynagrodzenia ponad limit ze względu na brak opracowań ponad wskazany limit. Pracodawca bowiem sam dokonuje oceny, czy dana czynność zgłoszona przez pracownika spełnia wymagania do uznania jej za opracowanie pisemne. Pozwana podała dalej, że liczne wskazane przez powoda opracowania za miesiąc styczeń 2013 roku nie spełniały wymogu do uznania ich za merytoryczne opracowania pisemne, stąd też powód w rzeczywistości nie wykonał opracowań ponad limit. Ponadto pozwana dodała, że decyzją zarządu nie została powodowi przyznana premia za miesiąc luty 2013 roku.

(odповідь na pozew – k. 96 - 99)

Pismem procesowym z dnia 12 lutego 2014 roku powód zmodyfikował swe roszczenie wnosząc o zasądzenie na jego rzecz:

- kwoty 4.390,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za styczeń 2013 roku,

- kwoty 1.458,62 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za luty 2013 roku,

- kwoty 2.070,40 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za marzec 2013 roku

wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty.

Ostatecznie powód na rozprawie w dniu 21 kwietnia 2017 roku sprecyzował swe roszczenie wnosząc o zasądzenie na jego rzecz kwoty wyliczonej przez biegłego w wariantcie I podejście I (k. 524, to jest w sumie 4.676,35 zł netto tytułem brakującego wynagrodzenia za styczeń 2013 roku, luty 2013 roku i marzec 2013 roku) oraz o zasądzenie kosztów procesu.

(pismo procesowe z dnia 12.02.2014r. – k. 127 – 131, protokół rozprawy z dnia 21.04.2017r. – k. 641)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. F. był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 16 listopada 2011 roku, na stanowisku konsultanta podatkowego. Zgodnie z §3 umowy o pracę miesięczne wynagrodzenie powoda składało się z:

- wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 4.700,00 zł brutto – wynagrodzenie to przysługiwało za sporządzenie przez powoda 5 opracowań pisemnych w ciągu danego miesiąca oraz jego udział w zespołach audytorskich,

- wynagrodzenia dodatkowego w wysokości 600,00 zł brutto z tytułu pełnienia obowiązków dotyczących Biura (...),

- wynagrodzenia w wysokości od 450,00 zł do 550,00 zł za każde dodatkowe opracowanie pisemne sporządzone ponad limit 5 opracowań miesięcznie,

- ekwiwalentu pieniężnego w wysokości 250,0 zł netto za używanie przy wykonywaniu pracy sprzętu stanowiącego własność powoda,

- premii kwartalnej w wysokości od 5% do 10% sumy uzyskanego wynagrodzenia zasadniczego brutto za dany kwartał,

- wynagrodzenia w wysokości od 75,00 zł do 95,00 zł za każdą godzinę konsultacji udzielonej w ramach umowy o stały nadzór godzinowy oraz za każdą godzinę konsultacji udzieloną w ramach umowy o stały nadzór godzinowy.

Wynagrodzenie za pracę miało być płatne z dołu do ostatniego dnia roboczego każdego miesiąca.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda za ostatnie trzy miesiące jego pracy liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 6.770,18 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę – k. 8 – 9 verte, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 109)

Przed zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 16 listopada 2011 roku, powoda z pozwaną spółką łączyła najpierw umowa o pracę na okres próbny od dnia 16 sierpnia 2010 roku do dnia 15 listopada 2010 roku na stanowisku młodszego konsultanta podatkowego – stażysty, a następnie umowa o pracę na czas określony od dnia 16 listopada 2010 roku do dnia 15 listopada 2011 roku na stanowisku młodszego konsultanta podatkowego.

(dowód: umowa o pracę na okres próbny – k. 1 cz. B a/o powoda, umowa o pracę na czas określony – k. 9 cz. B a/o powoda)

Powód rozwiązał umowę o pracę łączącą go z pozwaną spółką za wypowiedzeniem. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powód przedstawił pracodawcy dnia 28 lutego 2013 roku. W okresie wypowiedzenia od dnia 11 marca 2013 roku do końca okresu wypowiedzenia, czyli do dnia 31 marca 2013 roku, powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 12, zwolnienie obowiązku świadczenia pracy – k. 13,

W okresie od 1 stycznia 2013 roku do 31 stycznia 2013 roku powód zadeklarował sporządzenie łącznie 23,5525 opinii, w tym 2,5 opinii stanowiły prace nierozliczone w poprzednich miesiącach. W ramach tych opinii powód sporządził między innymi artykuły do serwisu doradztwa podatkowego, które ukazały się w numerach od 175 do 179 tygodnika (...) (łącznie 15 artykułów). Również do druku zostały skierowane artykuły powoda (...) (tutaj powód dokonał aktualizacji artykułu i rozliczył z tego tytułu 0,5 opinii), (...) (tutaj powód również dokonał aktualizacji artykułu i rozliczył z tego tytułu także 0,5 opinii, wskazując, że 50% udział w tym miała B. G.). Również inne opracowania wskazane przez powoda zostały przez pozwaną sprzedane bądź opublikowane.

W rozliczeniu za styczeń 2013 roku powód wskazał, że wykonał:

- opracowanie i aktualizacje instrukcji podatkowych – powód wycenił swoją pracę na 4 opinie, ostatecznie jednak zarząd pozwanej wycenił tutaj jedynie 1 opinię,

- 11 odwołań dla kontrahenta (...) – powód wskazał tu nakład swojej pracy jako 40% wyceniając jednocześnie swoją pracę na 2 opinie, ostatecznie jednak zarząd pozwanej wycenił tutaj jedynie 0,4 opinii,

- opracowanie i aktualizację książki (...) – powód wskazał tu nakład swojej pracy na 50% wyceniając jednocześnie swoją pracę na 4 opinie (powód był redaktorem prowadzącym tej książki), ostatecznie jednak zarząd pozwanej uznał, że prace te nie zostały zakończone,

- opinię/ekspertyzę dla (...) – powód wskazał tu nakład swojej pracy na 33% wyceniając jednocześnie swoją pracę na 3 opinie, ostatecznie jednak zarząd pozwanej wycenił tutaj jedynie 1 opinię,

- opracowanie koncepcji i pisma dot. ubezpieczenia kosztów doradztwa prawno- podatkowego – powód wskazał tu nakład swojej pracy na 50% wyceniając jednocześnie swoją pracę na 2 opinie, ostatecznie jednak zarząd pozwanej wycenił tutaj jedynie 0,1 opinii,

- opracowanie pisma dot. akcyzy na piwo – powód wskazał tu nakład swojej pracy na 20% wyceniając jednocześnie swoją pracę na 1 opinię, ostatecznie jednak zarząd pozwanej wycenił tutaj jedynie 0,2 opinii,
- opracowanie aktualizacji Komentarza do (...) – powód wskazał tu nakład swojej pracy na 20% wyceniając jednocześnie swoją pracę na 1 opinię, ostatecznie jednak zarząd pozwanej uznał, że prace te nie zostały zakończone,
- opracowanie książki pt. (...) – powód wskazał tu nakład swojej pracy na 30% wyceniając jednocześnie swoją pracę na 0,5 opinii, ostatecznie jednak zarząd pozwanej uznał, że prace te nie zostały zakończone,
- opracowanie redakcyjne książki dot. podatku VAT – powód wycenił swoją pracę na 1 opinię, ostatecznie jednak zarząd pozwanej uznał, że prace te nie zostały zakończone,
- aktualizację materiału dydaktycznego dot. sprzedaży samochodu osobowego a zwolnienie podmiotowe – powód wycenił swoją pracę na 0,5 opinii, ostatecznie jednak zarząd pozwanej uznał, że prace te nie zostały zakończone,
- aktualizację materiału dydaktycznego dot. redukcji niektórych obciążeń w gospodarce – powód wskazał tu nakład swojej pracy na 50% wyceniając jednocześnie swoją pracę na 0,5 opinii, ostatecznie jednak zarząd pozwanej uznał, że prace te nie zostały zakończone,
- materiał dydaktyczny dot. zmian w podatku dochodowym od osób prawnych – powód wycenił tu swoją pracę na 0,5 opinii, ostatecznie jednak zarząd pozwanej uznał, że prace te nie zostały zakończone,
- artykuł do Biuletynu (...) powód wycenił tu swoją pracę na 0,8 opinii, ostatecznie jednak zarząd pozwanej wycenił tutaj jedynie 0,1 opinii,
- 10 streszczeń do portalu dot. (...) – powód wycenił tu swoją pracę na 1 opinię, ostatecznie jednak zarząd pozwanej uznał, że prace te nie zostały zakończone,
- 12 artykułów do internetowego (...) – powód wycenił tu swoją pracę na 0,12 opinii za każdy z tych dwunastu artykułów, ostatecznie zarząd pozwanej również wycenił każdy artykuł na 0,12 opinii.

(dowód: rozliczenie miesięczne powoda za okres od 01.01.2013r. do 31.01.2013r. – k. 21 – 24 verte, spis treści numerów od 175 do 179 tygodnika (...) – k. 203 – 208, zaktualizowana wersja artykułu (...) – k. 316 – 320, zaktualizowana wersja artykułu (...) – k. 302 – 310, zeznania świadka M. U. – 00:47:54 – 00:49:00, rozliczenie za styczeń 2013 roku po wycenie zarządu pozwanej – k. 592 - 597)

We wcześniejszych okresach powód wykazywał w swoich rozliczeniach miesięcznych:

- w okresie od 1 stycznia 2012 roku do 31 stycznia 2012 roku – sporządzenie 13,1 opinii,
- w okresie od 1 marca 2012 roku do 31 marca 2012 roku – sporządzenie 10,44 opinii,
- w okresie od 1 kwietnia 2012 roku do 30 kwietnia 2012 roku - sporządzenie 8,3 opinii,
- w okresie od 1 maja 2012 roku do 31 maja 2012 roku – sporządzenie 8,94 opinii,
- w okresie od 1 czerwca 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku – sporządzenie 13,58 opinii,
- w okresie od 1 lipca 2012 roku do 31 lipca 2012 roku – sporządzenie 18,3 opinii,
- w okresie od 1 sierpnia 2012 roku do 31 sierpnia 2012 roku – sporządzenie 11,0025 opinii,
- w okresie od 1 września 2012 roku do 30 września 2012 roku – sporządzenie 10,68 opinii,
- w okresie od 1 października 2012 roku do 31 października 2012 roku – sporządzenie 12,78 opinii,

- w okresie od 1 listopada 2012 roku do 30 listopada 2012 roku – sporządzenie 10,4025 opinii,
- w okresie od 1 grudnia 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku – sporządzenie 11,55 opinii.

(dowód: rozliczenia miesięczne powoda za poszczególne miesiące 2012 roku – k. 25 – 70 verte)

Powodowi powinno być wypłacone przez pozwaną wynagrodzenie w wysokości:

- za styczeń 2013 roku – 7.452,62 zł netto,
- za luty 2013 roku – 2.218,06 zł netto,
- za marzec 2013 roku – 3.828,37 zł netto.

Pozwana wypłaciła zaś powodowi:

- za styczeń 2013 roku – 4.495,19 zł netto (kwota niższa o 2.957,43 zł od należnej),
- za luty 2013 roku – 1.181,38 zł netto (kwota niższa o 1.036,68 zł od należnej),
- za marzec 2013 roku – 3.146,13 zł netto (kwota niższa o 682,24 zł od należnej).

Łącznie powód powinien otrzymać dodatkowo od pozwanej kwotę 4.676,35 zł netto tytułem brakującego wynagrodzenia za miesiące styczeń 2013 roku, luty 2013 roku i marzec 2013 roku.

(dowód: opinia biegłego z zakresu rachunkowości w wariancie I podejście I – k. 513 – 524)

Opracowania pisemne były wykazywane przez powoda w rozliczeniach miesięcznych, które pracownicy pozwanej mieli obowiązek składać najpóźniej do dnia 5. następnego miesiąca. Opracowania wskazane w takich rozliczeniach przez pracowników miały zaś być rozliczane w następnym miesiącu po złożeniu rozliczenia miesięcznego. Rozliczenia miesięczne były przez powoda przekazywane mailem do działu księgowości i do asystentki działu kadr – J. Ś.. Księgowa sprawdzała, czy dana praca była zafakturowana i czy klient zapłacił za dane opracowanie. J. Ś. z kolei po wydrukowaniu rozliczeń i naniesieniu informacji dotyczących urlopów wypoczynkowych, absencji danego pracownika w danym miesiącu, limitów opracowań oraz informacji z zestawień pochodzących od redaktora serwisu internetowego, co do ilości napisanych artykułów do serwisu, przekazywała te rozliczenia do oceny merytorycznej członkom zarządu pozwanej spółki.

W rozliczeniach powód, jak i inni pracownicy, wyceniał ilość sporządzonych opracowań – były one wyceniane na ilość opinii. Opinia była jednostką wyceny tych opracowań. Jednak pracownicy nie wiedzieli do końca jak powinni wyceniać dane opracowanie, tzn. na jaką ilość opinii, gdyż pojęcie opinii nie było nigdzie zdefiniowane. Niektóre opracowania były wyceniane przez pracowników, w tym powoda, jako mniej niż jedna opinia – przykładowo teksty do internetowego (...) były wyceniane jako 0,12 opinii za jeden tekst. Część opracowań powód sporządzał we współpracy z innymi pracownikami, wobec czego musiał on ocenić procentowo swój wkład pracy w sporządzenie danego opracowania.

Pracownicy nie znali jasnych kryteriów co do wyceniania opracowań przez siebie sporządzanych. Niektórzy pracownicy zaczęli też podawać w rozliczeniach czas, jaki spędzili na poszczególnych opracowaniach.

Zarząd spółki - po przekazaniu mu rozliczeń poszczególnych pracowników, uzupełnionych przez dział kadr - dokonywał merytorycznej oceny jedynie samego rozliczenia i jeszcze raz wyceniał sporządzone opracowania pisemne wskazane w takim rozliczeniu. Wycena zarządu znacznie różniła się od wyceny proponowanej przez poszczególnych pracowników. Wycena zarządu nigdy nie była wyceną w górę, zawsze wycena podana przez pracownika była przez zarząd obniżana. Czasem zarząd nie brał pod uwagę do wyceny niektórych opracowań sporządzonych przez pracowników w danym miesiącu. Takie nie wzięte pod uwagę opracowania były traktowane przez pracowników jako

opracowania nierozliczone i były wykazywane do rozliczenia w kolejnych miesiącach. Korekty wyceny opracowań wskazanych w rozliczeniach dokonywała zwykle wiceprezes zarządu R. M..

(dowód: zarządzenie nr (...) z dnia 10 grudnia 2007 roku – k. 226, zeznania świadka J. Ś. – k. 185 – 186, zeznania świadka A. R. – k. 186 – 187, zeznania świadka K. P. – k. 187 – 190, zeznania świadka J. S. – k. 248 – 252, zeznania świadka M. P. – k. 253 - 256)

W rozliczeniach miesięcznych pracownicy ujmowali tylko opracowania pisemne, które zostały już zaakceptowane merytorycznie zarówno przez jednego z dyrektorów, czyli bezpośredniego przełożonego, jak i przez zarząd. Zwykle w momencie składania rozliczenia miesięcznego opracowania w nich wskazane zostały już opublikowane, bądź sprzedane. Okoliczność ich sprzedaży i kwoty, jaka została zarobiona przez pozwaną na poszczególnych opracowaniach, weryfikowała księgowa.

(dowód: zeznania świadka M. U. – 00:47:54 – 00:49:00, zeznania świadka A. Ł. – k. 441 verte)

W praktyce weryfikacji wyceny wskazanej w rozliczeniach miesięcznych przez pracowników zarząd brał pod uwagę pracochłonność przy sporządzeniu danego opracowania, a także ilość zmian, jakie trzeba było wprowadzić do dokumentu. Zdarzało się, że przykładowo zmiana jednej strony w 700-stronicowym dokumencie była wyceniana na 0,2 opinii. Szeregowi pracownicy pozwanej spółki (konsultanci) nie mieli jednak wiedzy co do tego, co decyduje o obniżeniu przedstawianej przez nich wyceny przyjętej na rozliczeniu. Nie było to w żaden sposób komunikowane pracownikom, ani ogłaszane w jakimkolwiek wewnętrznym akcie. Również sam powód nie miał wiedzy co do zasad regulujących wycenę rozliczenia miesięcznego.

Zakres zmian merytorycznych wprowadzanych do konkretnego opracowania pisemnego sporządzonego przez pracownika na etapie weryfikacji merytorycznej samego opracowania nie miał wpływu na wycenę danego opracowania na opinie.

(dowód: zeznania świadka M. U., zeznania świadka A. R. – k. 186 – 187, zeznania świadka K. P. – k. 187 – 190, zeznania świadka J. S. – k. 248 – 252, zeznania świadka M. P. – k. 253 – 256, zeznania świadka K. Ł. – 01:25:00 - 01:26:00, zeznania powoda)

Sporządzane przez pracowników pozwanej opracowania pisemne, oprócz artykułów do internetowego(...)były jedynie projektami i nie były podpisywane przez pracowników ich imieniem i nazwiskiem. Opracowania te po sprawdzeniu przez zarząd, a wcześniej po wstępnym sprawdzeniu przez bezpośredniego przełożonego danego pracownika, były podpisywane przez któregoś z członków zarządu. Bez podpisu członka zarządu opracowania nie były publikowane. Niektóre opracowania pisemne sporządzone przez pracowników były następnie poprawiane przez członków zarządu. W niektórych wypadkach dany pracownik otrzymywał korespondencją zwrotną poprawiony dokument, bądź też poprawki były nanoszone przy danym pracowniku. Pracownicy nie wykazywali w rozliczeniach miesięcznych opracowań, które nie byłyby zaakceptowane merytorycznie. Członkowie zarządu rzadko przekazywali jakiegokolwiek wskazówki co do sporządzania opracowań; wskazówki takie były zaś przekazywane pracownikom przez bezpośrednich przełożonych, którzy najpierw, jeszcze przed zarządem, sprawdzali prace przygotowane przez pracowników pozwanej.

(dowód: zeznania świadka A. R. – k. 186 – 187, zeznania świadka K. P. – k. 187 – 190, zeznania świadka J. S. – k. 248 – 252, zeznania świadka M. P. – k. 253 - 256)

Powodowi nie został nigdy przedstawiony regulamin wynagradzania.

Zgodnie z przedstawionym przez pozwaną spółkę regulaminem wynagradzania (...) z siedzibą w W. każdy pracownik zostaje zapoznany z treścią tego regulaminu w momencie podjęcia zatrudnienia, a jego oświadczenie w tej sprawie załącza się do akt osobowych (§1 ust.3 regulaminu wynagradzania). W aktach osobowych powoda brak jednak takiego oświadczenia o zapoznaniu się przez niego z tym regulaminem. W aktach osobowych powoda znajduje się jedynie jego oświadczenie z dnia 27 sierpnia 2010 roku, w którym wskazuje, że przed przystąpieniem do pracy zapoznał się z

obowiązującymi w (...) regulaminem pracy oraz regulaminem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i nie ma w tym oświadczeniu żadnej wzmianki o zapoznaniu się przez powoda z regulaminem wynagradzania. Z kolei dnia 15 listopada 2012 roku powód został zapoznany z wewnętrzną polityką antymobbingową, a dnia 27 listopada 2012 roku – z wewnętrzną procedurą w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu.

Jednocześnie zarówno w umowie o pracę na okres próbny (§8 ust.2 tej umowy), jak i w umowie o pracę na czas określony (§8 ust.2) zawarty został zapis, że pracownik oświadcza, że przyjmuje do wiadomości i stosowania treść obowiązującego w Instytucie Regulaminu Pracy. Analogiczny zapis znalazł się także w §8 umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Nie ma jednak w tych umowach żadnej wzmianki o regulaminie wynagradzania.

Ponadto §1 ust.4 regulaminu wynagradzania wskazuje, że w celu zapoznania pracowników z regulaminem jest on wykładany do wglądu w Dziale Kadr, co zostało powtórzone także w §29 ust.2 tego regulaminu. W rzeczywistości jednak tekst tego regulaminu nie był dostępny dla pracowników, nie było go w dziale kadr, pracownicy zaś nawet jeśli zwracali się o jego przedstawienie to nie otrzymywali jego tekstu. Dział kadr informował jedynie, że regulaminu nie ma do wglądu i że można napisać pismo do zarządu o udostępnienie regulaminu wynagradzania, ale z doświadczenia wynika, że i tak taki regulamin nie zostanie przedstawiony. Powszechna opinia funkcjonująca u pracowników pozwanego mówiła, że taki dokument jak regulamin wynagradzania nie istnieje.

Powód w marcu 2013 roku zgłaszał się mailowo do kierownika działu administracyjnego z prośbą o udostępnienie mu regulaminu wynagradzania, regulamin ten nie został mu przedstawiony. Dział administracyjny nie ma w ogóle w swych dokumentach regulaminu wynagradzania.

(dowód: regulamin wynagradzania – k. 136 – 145, oświadczenie z dnia 27.08.2010r. – k. 8 cz. B a/o powoda, oświadczenie z dnia 15.11.2012r. – k. 23 cz. B a/o powoda, oświadczenie z dnia 27.11.2012r. – k. 24 cz. B a/o powoda, umowa o pracę na okres próbny – k. 1 cz. B a/o powoda, umowa o pracę na czas określony – k. 9 cz. B a/o powoda, umowa o pracę – k. 8 – 9 verte, zeznania świadka A. R. – k. 186 – 187, zeznania świadka J. S. – k. 248 – 252, zeznania świadka M. P. – k. 253 – 256, zeznania świadka G. K., pismo z dnia 20.03.2013r. – k. 14, zeznania powoda)

Regulamin wynagradzania wskazuje również, że dla pracowników – konsultantów pracodawca przyznaje premie uznaniowe, jeżeli zakład pracy posiada wypracowane środki finansowe oraz uruchomi fundusz premiowy za dany miesiąc, po uwzględnieniu swoich możliwości finansowych, biorąc pod uwagę między innymi:

- sumienność i staranność w wykonywaniu pracy,
- przestrzeganie regulaminu pracy i wynikających z niego dla pracownika obowiązków,
- obecność w pracy,
- stosunek do klientów i współpracowników,
- ilość pisemnych opracowań ponad limit (opinii, skarg, opracowań dydaktycznych, odwołań, itp.),
- ilość godzin udzielonych konsultacji w ramach umów o stały nadzór godzinowy,
- ilość godzin udzielonych konsultacji w ramach umów o stały nadzór ryczałtowy,
- dodatkowe nadzory ponad limit określony w umowie o pracę,
- konsultacje udzielone w ramach zastępstwa w nadzorach za innych konsultantów,
- osiąganie pożądaných efektów pracy w tym przychodów z wykonywanych zadań (§12 ust.1 regulaminu wynagradzania).

Dalej regulamin wynagradzania wskazuje, że premia uznaniowa może być przyznawana po przekroczeniu wykonania określonych w umowie o pracę limitów opracowań, zaś zarząd każdorazowo dokonuje kwalifikacji wykonanych prac w celu rozliczenia w oparciu o jakość wykonanej usługi na limity opracowań pisemnych do zrealizowania w każdym miesiącu trwania umowy. Za wadliwe wykonanie usług lub niewykonanie we wskazanym terminie pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie i niepodlega rozliczeniu w ramach ustalonych limitów (§12 ust. 3 regulaminu wynagradzania). Z kolei §12 ust.5 tego regulaminu wskazuje, że pracownik, któremu premii uznaniowej nie przyznano, nie może mieć z tego tytułu roszczeń wobec pracodawcy.

Zgodnie z §13 regulaminu wynagradzania pracownikowi może zostać przyznana także premia kwartalna, której jednak pracownik nie otrzymuje lub otrzymuje w obniżonej wysokości w przypadku:

- niezrealizowania limitu opinii pisemnych określonego w umowie o pracę,
- nieosiągnięcia pożądanych efektów pracy w tym przychodów z wykonywanych zadań,
- opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia, nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz spóźnień do pracy,
- niewywiązywania się z powierzonych obowiązków służbowych lub nieterminowego wykonywania poleceń,
- ukarania karą regulaminową (nagana, upomnienie),
- nieprzestrzegania postanowień zawartych w regulaminie pracy i innych regulaminach oraz wewnętrznych aktach normatywnych zarządu spółki (...),
- podejmowaniu działań niezgodnych w interesem spółki lub umyślnego prowadzenia działań na szkodę firmy i przynoszących spółce straty,
- nieinformowania przełożonych oraz zarządu spółki w przypadku zauważenia jakichkolwiek nieprawidłowości w funkcjonowaniu formy, bądź naruszenia regulaminów i zarządzeń wewnętrznych przez innych pracowników firmy (§13 ust. 2 regulaminu wynagradzania).

Decyzję w sprawie wysokości jak również ewentualnego nieprzyznania lub obniżenia wskaźnika premii kwartalnej każdorazowo podejmuje zarząd (§13 ust. 4).

Regulamin wynagradzania wskazuje również w §16, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy przysługuje wynagrodzenie, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód przyczyn dotyczących pracodawcy (przestój), wynagrodzenie za przestój przysługuje według stawki wynikającej z osobistego zaszerogowania pracownika określonego stawką miesięczną.

(dowód: regulamin wynagradzania – k. 136 – 145)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powoda. Te dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały w/w dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie. Dokumenty zdaniem Sądu niewiarygodne, zostały omówione w dalszej części uzasadnienia.

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny także na podstawie oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych oraz zeznań w/w świadków i powoda we wskazanym powyżej zakresie, uznając je za wiarygodne, spójne, tworzące logiczną całość z całokształtem materiału dowodowego oraz wzajemnie się uzupełniające.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. U. w zakresie, w jakim świadek ten twierdzi, że powód miał świadomość co do tego czym jest opinia w aspekcie produktowym i w aspekcie rozliczeniowym. Sąd miał bowiem na uwadze, że z ustalonego stanu faktycznego i z pozostałego materiału dowodowego uznanego za wiarygodny wynika, że pracownicy pozwanej spółki pracujący na stanowiskach analogicznych jak powód takiej wiedzy co do charakteru jednostki rozliczeniowej jaką była opinia nie mieli. Potwierdzają to zeznania świadków: A. R., K. P., J. S. i M. P.. Fakt, iż świadek M. U. miał wiedzę co do charakteru opinii rozliczeniowej nie przesądza jeszcze, że wiedzę taką miał powód. M. U. był bowiem dyrektorem w pozwanej spółce, zaś powód szeregowym pracownikiem. Wobec faktu, że pozostali szeregowi pracownicy nie mieli wiedzy o charakterze opinii rozliczeniowej oraz wobec faktu, iż nie był im przedstawiany regulamin wynagradzania Sąd uznał, że wiarygodne w tym zakresie są zeznania samego powoda, który wskazuje, że także nie wiedział o tym jak rozumieć należy opinię w sensie rozliczeniowym. Na marginesie ponadto Sąd miał na uwadze, że z samych zeznań świadka M. U. wynika również, że charakter opinii rozliczeniowej był także niejasny; świadek nie przedstawia bowiem konkretnych i przejrzystych zasad przeliczania opracowań pisemnych na opinie, ale raczej posługuje się pojęciami nieostrymi, mówiąc ogólnie o nakładzie pracy, bez wskazania jednak konkretnego przelicznika pracy pracowników. Z kolei za wiarygodne Sąd uznał zeznania świadka w zakresie, w jakim wskazał on, że w rozliczeniach miesięcznych pracownicy ujmowali tylko opracowania, które wcześniej zostały już zaakceptowane merytorycznie przez zarząd pozwanej spółki, a w większości zostały już, do czasu sporządzenia rozliczenia przez pracownika, przesłane do klienta bądź opublikowane.

Odnosnie zeznań świadka K. Ł. Sąd miał na uwadze, iż sam fakt, że świadek nie miał żadnych zastrzeżeń co do wyceny jego opracowań pisemnych przez zarząd nie oznacza jeszcze, że takie zastrzeżenia się nie pojawiały. Sąd miał na uwadze, że z zeznań szeregu innych świadków, którzy byli pracownikami pozwanej spółki wynika jasno, że zasady tej wyceny nie były znane i zrozumiałe, że wycena była obniżana w stosunku do tej wskazywanej przez pracowników, a sami pracownicy nie zgadzali się z taką wyceną. Stąd też Sąd nie uznał zeznań świadka za wiarygodne, w zakresie, w jakim wynika z nich, jakoby reguły wyceny były jasne i przez wszystkich pracowników akceptowane, bowiem z pozostałego materiału dowodowego uznanego za wiarygodny nic takiego nie wynika. Ponadto Sąd miał na uwadze, że z dalszych zeznań świadka wynika, że w jego przypadku różnice między zaproponowaną przez niego wyceną a wyceną ostatecznie przedstawioną przez zarząd nie było istotnych różnic. W przypadku jednak powoda różnice te były dość istotne, bo oscylowały wokół obniżenia o 40% wyceny przedstawionej przez pracownika. Nie są również wiarygodne zeznania świadka K. Ł. w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że powód powinien znać zasady wyceny opracowań pisemnych; bowiem jak to już wyżej wskazano zarówno z twierdzeń powoda, jak i szeregu innych pracowników pozwanej spółki wynika, że pracownicy, w tym też powód, nie byli zaznajomieni z zasadami wyceny i z pojęciem opinii w aspekcie rozliczeniowym. Jednocześnie Sąd na podstawie zeznań świadka K. Ł. ustalił, że przy wycenie opracowań pisemnych nawet jeśli dane opracowanie było wielokrotnie poprawiane merytorycznie przez przełożonego danego konsultanta, czy też przez członka zarządu, to i tak powinno być ostatecznie wycenione jako jedna opinia – zakres zmian wprowadzonych przy nadzorze merytorycznym nie powinien mieć więc wpływu na wycenę opinii. Sąd miał również na uwadze, że świadek K. Ł. zeznał, że pracuje głównie przy obsłudze klientów w ramach umów o stałej współpracy, co przekłada się na mniejszą ilość czasu, którą może on poświęcić na przygotowywanie opracowań pisemnych. Stąd też zeznania tego świadka w zakresie, w jakim twierdzi on, że bardzo ciężko jest wykazać w rozliczeniu ponad 20 opracowań nie mogą stanowić podstawy do uznania, że powód nie mógł takiej ilości wskazać w swym rozliczeniu. Powód bowiem zajmował się opracowaniami. Ponadto Sąd miał na uwadze, że powód dodał do rozliczenia za styczeń 2013 roku również opracowania sporządzone we wcześniejszych miesiącach, ale nierozliczone przy poprzednich wycenach.

Sąd miał również na uwadze, że co do opracowania poprawianego merytorycznie K. Ł. wskazał, że takie opracowanie powinno być ocenione jako jedna opinia; zmiany merytoryczne wprowadzane przez przełożonych, czy przez zarząd nie powinny bowiem mieć wpływu na wycenę opracowania. Z kolei świadek A. Ł. wskazał coś wręcz przeciwnego (k. 438 verte – 439), a mianowicie, że takie opracowanie poprawiane merytorycznie będzie wyceniane niżej, ponieważ należy uwzględnić pracę dodaną osoby poprawiającej. Te sprzeczności podważają w ocenie Sądu twierdzenia obu świadków, jak i świadka M. U. co do tego, jakoby reguły wyceny opracowań pisemnych jako opinii były jasne i zrozumiałe. Jak

bowiem widać na tle powyższego, sami pracownicy, którzy twierdzą, że pojęcie opinii było jasne, mają problem z podaniem jednolitego stanowiska co do pewnych kwestii wyceny opracowań.

Sąd nie oparł się przy ustalaniu stanu faktycznego na dowodzie ze spisu treści Regulaminu fakturowania z k. 201 – 202 verte akt sprawy. Nie wynika bowiem z tego dokumentu, ani kiedy został on opublikowany, ani też jakie materiały z tego dokumentu były sporządzane przez powoda.

Sąd nie uznał za wiarygodny dokumentu dotyczącego wyceny rozliczenia miesięcznego powoda za styczeń 2013 roku dokonanej przez zarząd (k. 591 – 598). Przede wszystkim Sąd miał na uwadze, że w wycenie zarządu wskazano przy kilku pozycjach opracowań sporządzonych przez powoda, że prace nad tymi opracowaniami nie zostały zakończone, co uniemożliwiło ich rozliczenie za okres od 1 stycznia do 31 stycznia 2013 roku. Jednak z ustaleń Sądu wynika, że w rozliczeniach miesięcznych pracownicy wskazywali jedynie te opracowania, które zostały wcześniej zaaprobowane merytorycznie przez zarząd i zostały skierowane czy to do publikacji, czy też do sprzedaży klientom. Tym samym nie jest zrozumiałym zapis, że rzekomo niektóre z prac były niezakończone na dzień wyceny tego rozliczenia. Nie jest ponadto możliwe w ocenie Sądu, aby wycena była tak przypadkowo dokładna, że zgadzała się do drugiego miejsca po przecinku z limitem opracowań wskazanym na dany miesiąc, który powód miał osiągnąć – odpowiednio w styczniu 2013 roku był to limit 4,55 opracowań, a w lutym 2013 roku – 2,50 opracowań. W wyniku wyceny zastosowanej przez zarząd opracowania powoda zostały ocenione dokładnie tak, aby nie przekroczyć limitu. Powyższe budzi wątpliwości co do rzetelności tej wyceny, abstrahując już od samego faktu, iż pracownikom nie zostały nigdy przedstawione jasne reguły wyceny, co samo w sobie podważa sens tych wycen i założenie tak dużego ich wpływu na wynagrodzenia pracownicze.

Sąd oparł się natomiast na dowodzie z opinii biegłego w wariantcie I podejście I, która to opinia została uznana za przydatną dla Sądu. Sąd miał na uwadze, że biegły odniósł się również do podniesionych przez strony zastrzeżeń wyjaśniając je ustanie na rozprawie (k. 640 – 641 akt sprawy). Jednocześnie Sąd zauważył, że część zarzutów skierowanych do opinii biegłego przez pozwaną jest niezasadna. Pozwana bowiem zarzuca opinii, że biegły nie dokonał w niej prawidłowej oceny dowodów, zapominając wyraźnie, że ocena dowodów wykracza poza kompetencje biegłego w postępowaniu sądowym. To Sąd bowiem samodzielnie ocenia dowody, nie kierując się w tym zakresie wskazaniem stron, czy też biegłego. Ponadto nie może stanowić skutecznego zarzutu wobec opinii biegłego powołanie się na sporządzenie przez biegłego wariantów wyliczeń wynagrodzenia; biegły bowiem, jak to wskazano wyżej, nie ma kompetencji do oceny materiału dowodowego, stąd też powinien on sporządzić swoją opinię w wersjach wariantowych, uwzględniających możliwą ocenę dowodów przez Sąd. Warianty w opinii biegłego są więc konsekwencją niemożności dokonania przez biegłego ustaleń faktycznych w sprawie, które pozostawione są Sądowi. Sąd oparł się na wariantcie I podejście I, gdyż – zgodnie z uzasadnieniem zawartym w pisemnej i ustnej opinii, które Sąd przyjmuje za podstawę merytorycznego rozstrzygnięcia, przyjmując zawarte w nim ustalenia za własne – najpełniej uwzględnia w/w wiarygodne dowody z dokumentów oraz z zeznań świadków i powoda.

Z uwagi na powyższe, okazały się niewiarygodne zeznania dwóch członków zarządu z kart 406 – 407 co do braku zasadności roszczenia powoda i przytoczonych przez niego okoliczności faktycznych. W tym zakresie zeznania są sprzeczne z pozostałym zgromadzonym i uznanym za wiarygodny materiałem dowodowym. Sąd pominął dowód z zeznań trzeciego członka zarządu, albowiem będąc prawidłowo wezwanym, nie stawił się na rozprawie i nie usprawiedliwił nieobecności (k. 407).

Sąd oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii kolejnego biegłego (k. 641). Istotne okoliczności sprawy zostały już wyjaśnione, zaś kolejna opinia przyczyniałaby się do przewlekłości postępowania. Nie można bowiem skutecznie wnioskować o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego jedynie na tej podstawie, że dotychczasowa opinia jest niekorzystna dla strony. Stanowisko to jest uzasadnione utrwalonym już orzecnictwem sądowym. Przykładowo można wskazać w tym miejscu wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 25 sierpnia 2011r. (I ACa 316/11 LEX nr 1095795) zgodnie z którym, niedopuszczenie dowodu z kolejnej opinii biegłego jest prawidłowe w sytuacji, jeżeli opinia nie odpowiada oczekiwaniom strony i nie zgłasza ona żadnych merytorycznych uwag do opinii. Samo stwierdzenie strony, że się z nią nie zgadza, nie oznacza, że opinia jest wadliwa. Podobnej treści jest również teza 2 wyroku Sądu

Apelacyjny w Katowicach z dnia 25 czerwca 2009r. (V ACa 139/09 LEX nr 551993) zgodnie z którą, o ewentualnym dopuszczeniu dowodu z opinii innego biegłego tej samej specjalności nie może decydować wyłącznie wniosek strony, lecz zawarte w tym wniosku konkretne uwagi i argumenty podważające miarodajność dotychczasowej opinii lub co najmniej miarodajność tę poddające w wątpliwość. W przeciwnym wypadku wniosek taki musi być uznany za zmierzający wyłącznie do nieuzasadnionej zwłoki w postępowaniu, co winno skutkować jego pominięciem.

W tym miejscu należy podkreślić, że strona pozwana kwestionuje podane przez powoda i biegłego sposoby obliczenia przedmiotowych należności pracowniczych, sama zaś nie wskazuje na podstawie jakich dokładnie kryteriów zarząd, bądź członek zarządu, dokonał prezentowanej powyżej oceny prac J. F.. W ocenie Sądu to nie biegły sądowy ma poszukiwać „sprawdzonej” i „obiektywnej” metody wyceny lecz w tym względzie obowiązek jej wykazania i udowodnienia spoczywał na pozwanej spółce.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz odpowiedniej kwoty tytułem brakującego wynagrodzenia za pracę za miesiące styczeń, luty i marzec 2013 roku.

Zgodnie z art. 80 KP wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Z kolei art. 78 KP wskazuje, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (§1), zaś w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy (§2). Unormowanie z art. 77² KP dotyczy z kolei regulaminu wynagradzania, który może określać reguły obliczania wysokości wynagrodzenia oraz jego dodatkowych składników.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd w niniejszej sprawie wynika, że kwestia kształtu wynagrodzenia za pracę J. F. oraz jego składników została uregulowana już w treści samej umowy o pracę, gdzie wskazano, że wynagrodzenie za pracę należne powodowi składa się z:

- wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 4.700,00 zł brutto – wynagrodzenie to przysługiwało za sporządzenie przez powoda 5 opracowań pisemnych w ciągu danego miesiąca oraz jego udział w zespołach audytorskich,
- wynagrodzenia dodatkowego w wysokości 600,00 zł brutto z tytułu pełnienia obowiązków dotyczących Biura (...)
- wynagrodzenia w wysokości od 450,00 zł do 550,00 zł za każde dodatkowe opracowanie pisemne sporządzone ponad limit 5 opracowań miesięcznie,
- ekwiwalentu pieniężnego w wysokości 250,0 zł netto za używanie przy wykonywaniu pracy sprzętu stanowiącego własność powoda,
- premii kwartalnej w wysokości od 5% do 10% sumy uzyskanego wynagrodzenia zasadniczego brutto za dany kwartał,
- wynagrodzenia w wysokości od 75,00 zł do 95,00 zł za każdą godzinę konsultacji udzielonej w ramach umowy o stały nadzór godzinowy oraz za każdą godzinę konsultacji udzieloną w ramach umowy o stały nadzór godzinowy.

Jak wynika z analizy stanowisk stron w niniejszej sprawie jedną z kwestii spornych jest obliczanie składnika wynagrodzenia za pracę związanego z wykonanymi przez powoda opracowaniami pisemnymi. W ocenie Sądu niezasadne jest przede wszystkim twierdzenie strony pozwanej, jakoby wynagrodzenie to miało być w istocie premią uznaniową. Sąd miał na uwadze, że w treści umowy o pracę strony wskazały jasno, że za każde takie opracowanie sporządzone ponad limit przysługiwać będzie określone wynagrodzenie. Brak w treści umowy o pracę zastrzeżenia, że wynagrodzenie to będzie wypłacane pracownikowi tylko wtedy, gdy zarząd tak zdecyduje. Ponadto sama kwestia

opracowań jest również wskazana w treści postanowienia co do wynagrodzenia zasadniczego – wynagrodzenie zasadnicze ma bowiem przysługiwać pracownikowi tylko w przypadku sporządzenia przez niego 5 opracowań pisemnych w miesiącu.

Sąd przeanalizował również treść dołączonego przez pozwaną regulaminu wynagradzania. W treści tego regulaminu pracodawca wskazał (§12), że premia uznaniowa jest pracownikowi przyznawana za m.in. ilość pisemnych opracowań ponad limit (§12 ust.1 pkt f). Dalej wskazano zaś, że zarząd każdorazowo dokonuje kwalifikacji wykonanych prac w celu rozliczenia w oparciu o jakość wykonanej usługi na limity opracowań pisemnych do zrealizowania w każdym miesiącu trwania umowy, za wadliwe zaś wykonanie usług lub niewykonanie we wskazanym terminie pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie i nie podlega rozliczeniu w ramach ustalonych limitów (§12 ust.3). Z analizy treściowej tego postanowienia regulaminu wynagradzania wynika, że jest on przystosowany nie do umów o pracę, ale do umów zlecenia. Mowa tam bowiem o wadliwym wykonaniu usług, podczas, gdy warto wskazać, że przecież stosunek pracy tym między innymi różni się od stosunku cywilnoprawnego, że pracownik nie ponosi odpowiedzialności za błędnie wykonane w ramach tego stosunku pracy usługi.

Należy podkreślić, że co do zasady umowa o pracę jest umową starannego wykonania obowiązków pracowniczych – w przeciwieństwie do umów cywilnoprawnych, co do zasady nakierowanych na osiągnięcie określonego rezultatu.

Zapis ten rodzi więc wątpliwość Sądu co do jego faktycznego związania z łączącym strony stosunkiem pracy.

Abstrahując jednak od dalszej analizy tego postanowienia regulaminu wynagradzania, należy wskazać przede wszystkim iż z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, że powód nie został nigdy z tym regulaminem wynagradzania zapoznany. W szczególności brak jest oświadczenia powoda o zapoznaniu się z tym regulaminem w jego aktach osobowych. Również z ustaleń poczynionych w oparciu o zeznania świadków wynika, że regulamin wynagradzania nie był w rzeczywistości przedstawiany pracownikom pozwanej spółki. Warto więc w tym miejscu zauważyć, że zgodnie z art. 241¹² §2 w zw. z art. 77² §5 KP pracodawca obowiązany jest zawiadomić pracowników o wejściu w życie, o zmianach dotyczących regulaminu, a także jest obowiązany na żądanie pracownika udostępnić do wglądu tekst regulaminu i wyjaśnić jego treść.

Wobec powyższego należy uznać, że w niniejszej sprawie powodowi nie został przedstawiony regulamin wynagradzania, a więc nie mogą jego postanowienia stanowić skutecznej podstawy do kształtowania stosunku pracy powoda. Nie stały się one bowiem treścią umowy o pracę i nie mogą mieć skutecznego wpływu na zasady wynagradzania powoda.

Jednocześnie z treści umowy o pracę zawartej z powodem nie wynika, aby wynagrodzenie za sporządzenie opinii ponad limit miało w istocie być premią uznaniową. Wręcz przeciwnie, umowa o pracę zawiera jasne wskazanie, że za każde opracowanie pisemne ponad limit określony w §3 pkt2 umowy o pracę pracownikowi przysługuje od 450,00 zł do 550,00 zł brutto. Brak jest w umowie wskazania co do wcześniejszej merytorycznej oceny opinii przez zarząd pozwanej spółki, czy też zapisu wskazującego na jakąkolwiek uznaniowość tego świadczenia. Przede wszystkim zaś brak jest wskazania słowa „premia”, tak jak to zostało wskazane *expressis verbis* przy premii kwartalnej zapisanej w umowie o pracę.

Stąd też nie jest zasadna argumentacja pozwanej, jakoby w rzeczywistości świadczenie z tytułu przekroczenia limitu opracowań miało być premią uznaniową. Wynagrodzenie za sporządzenie dodatkowych opinii należy więc uznać za część wynagrodzenia za pracę, która ma charakter motywacyjny dla pracownika – jeśli wykona w ciągu miesiąca limit opracowań wówczas otrzyma jedynie wynagrodzenie zasadnicze, jeśli natomiast wykona tych opracowań więcej, to za każde z nich otrzyma dodatkowe wynagrodzenie.

Na marginesie należy jeszcze wskazać, iż w rzeczywistości, gdyby faktycznie w niniejszej sprawie regulamin wynagradzania był przedstawiony powodowi to należałoby uznać, iż pozwana dopuszcza się sprzeczności poprzez najpierw wskazanie w treści umowy o pracę jasnego i konkretnego zapisu, że po przekroczeniu limitów pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w konkretnej kwocie, gdy jednocześnie regulamin wynagradzania mógłby prowadzić

do iluzoryczności tego wynagrodzenia. Nietrudno bowiem, przy założeniu całkowitej arbitralności pracodawcy co do oceny jakości opracowań pisemnych, wyobrazić sobie sytuację, w której pracownik nigdy nie otrzymałby wynagrodzenia za opracowania ponad limit, ponieważ za każdym razem opracowania takie byłyby wyceniane do wyznaczonego limitu.

W ocenie Sądu pracodawca powinien pracownikowi w sposób jasny i przejrzysty sformułować elementy wynagrodzenia za pracę. Zaś takie wewnętrznie sprzeczne ze sobą sformułowania nie pozwalają pracownikowi na jakiegokolwiek przewidywanie swego wynagrodzenia na podstawie wykonanej przez niego pracy.

Ponadto należy wskazać, że w toku postępowania powód zdołał wykazać, że jego opracowania pisemne wskazane w rozliczeniu za styczeń 2013 roku zostały publikowane bądź sprzedane, czy w inny sposób użyte przez pozwaną (k. 203 – 208 akt sprawy). Również świadek M. U. w swych zeznaniach potwierdził, że w rozliczeniach miesięcznych wskazywane były już opracowania zaakceptowane merytorycznie przez zarząd. Pozwana jednocześnie zaś nie przedstawiła żadnych dowodów mających potwierdzać, że rzekomo przygotowane przez powoda opracowania były tak słabej jakości, że przed ich publikacją musiały być poddane znacznej obróbce przez członków zarządu pozwanej. Pozwana w szczególności nie wykazała, aby miała przekazywać materiały wytworzone przez powoda do dalszej obróbki przez innych pracowników pozwanej, albo też, aby do opracowań powoda były dopisywane całe frazy, jak to sugeruje pozwana w swym piśmie procesowym z k. 221 akt sprawy.

W szczególności nie może stanowić dowodu na poparcie tezy o konieczności dokonania tylu poprawek w opracowaniach sporządzonych przez powoda przedstawiona w dwóch wersjach z naniesionymi poprawkami opinia prawopodatkowa z k. 336 – 353 akt sprawy. Sąd miał bowiem na uwadze, że opinia ta datowana jest na grudzień 2010 roku, zaś przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie są opracowania sporządzane przez powoda w styczniu 2013 roku. Ponadto nie zostało wykazane przez pozwaną, aby to powód był autorem tej opinii, czy też zmian odręcznie na niej napisanych. Jednocześnie zaś pozwana sama przyznała, że opracowania sporządzone przez powoda zostały dopuszczone do druku, przedstawiając dokumenty z k. 302 – 310, 316 – 320, które potwierdzają druk dwóch artykułów powoda. Pozwana podnosiła, że powód dokonał jedynie aktualizacji tych artykułów, jednak Sąd miał na uwadze, że powód uwzględnił to w swym rozliczeniu, gdzie w pozycjach VIII.7 i VIII.11 jest wskazanie, że chodzi tu o aktualizację materiałów dydaktycznych (k. 23 verte akt sprawy). Jednocześnie zaś Sąd zauważył, że musiała być potrzeba na taką właśnie aktualizację, skoro pozwana zdecydowała się wydrukować te zaktualizowane artykuły powoda. Potwierdza to świadek K. P., który w swych zeznaniach podał, że było przyjęte i uzasadnione, aby wykorzystywać w opiniach dotyczących podobnego tematu wcześniej już opracowane fragmenty innych dokumentów, z czego wynika, że nie była to praktyka w jakikolwiek sposób piętnowana przez zarząd. Również odnośnie 11 odwołań pozwana przyznała, że powód sporządził je, wskazując jednocześnie, że posłużył się wzorem wymagającym jedynie uzupełnienia danych (k. 270 – 291 akt sprawy), co jednak nie kwestionuje faktu, że odwołania te zostały przez pozwaną rzeczywiście użyte.

Mając powyższe okoliczności na uwadze, w tym w/w wiarygodne dokumenty, zeznania świadków i powoda oraz w oparciu o opinię pisemną i ustną biegłego sądowego w wariantcie I podejście I, Sąd na podstawie ww. przepisów w punkcie 1 zasądza od (...) w W. na rzecz J. F. kwotę 4.676,35 zł netto wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty. Sąd oparł się na wariantcie I podejście I, gdyż – zgodnie z uzasadnieniem zawartym w pisemnej i ustnej opinii, które Sąd przyjmuje za podstawę merytorycznego rozstrzygnięcia, przyjmując zawarte w nim ustalenia za własne – najpełniej uwzględnił w/w wiarygodne dowody z dokumentów oraz z zeznań świadków i powoda. Przechodząc do kwestii odsetek należało uznać za zasadne roszczenie o odsetki od dnia wymagalności w/w kwoty po ustaniu stosunku pracy do dnia zapłaty w oparciu o art. 481 § 1 KC w związku z art. 300 KP. Stosunek pracy stron ustał już w dniu 13 marca 2013 roku lecz powód wnosil o odsetki od 1 kwietnia 2013 roku (k. 127).

W kwestii zwrotu kosztów zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 KPC oraz § 11 ust 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 (ostatecznie powód sprecyzował swe roszczenie wnosząc o zasądzenie na jego rzecz kwoty wyliczonej przez biegłego w wariantcie I podejście I - k. 524 - to jest w sumie 4.676,35 zł) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa

kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t. j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 490 ze zm.) – zgodnie z jego brzmieniem w chwili wniesienia pozwu. W konsekwencji Sąd zasądza od (...) w W. na rzecz J. F. kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd, na podst. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazał pobrać od pozwanej spółki tytułem należnej opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić, kwotę 234 zł (5% z kwoty zasądzonej na rzecz powoda, czyli z kwoty 4.676,35 zł). Sąd nakazał także pobrać od pozwanej spółki kwotę 2.447,66 zł tytułem kosztów tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa – wynagrodzenia biegłego T. W.. W sumie w punkcie 3 należy pobrać od (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 2.681,66 zł tytułem kosztów sądowych.

Sąd orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności zgodnie z art. 477² § 1 KPC.