

Sygn. akt IV P 24/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Barbara Kokoryn
Protokolant:	st. sekr. sądowy Joanna Racis

po rozpoznaniu w dniu 21 grudnia 2016 r. w O.

na rozprawie sprawy z powództwa M. W.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o wynagrodzenie za pracę, o diety, o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, o premię

I zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.691 (trzy tysiące sześćset dziewięćdziesiąt jeden) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę z odsetkami ustawowymi od dnia 3 listopada 2014 r. do dnia zapłaty,

II oddala powództwo w pozostałym zakresie,

III zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego udzielonego przez radcę prawnego K. S. z Kancelarii Radców Prawnych w O.,

IV zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 540 (pięćset czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego udzielonego przez radcę prawnego A. J. z Kancelarii (...) w W.,

V obciąża pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w O. (...)) nie uiszczoną opłatą sądową w kwocie 185 (sto osiemdziesiąt pięć) złotych,

VI wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt IV P 24/15

UZASADNIENIE

M. W. wystąpił z powództwem przeciwko (...) Sp. z o.o. w W. o wynagrodzenie za pracę, diety, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy i premię. W pozwie z dnia 21.01.2015r. wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty łącznie 9 219,48 zł, w tym kwot 3897 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 3 listopada 2014r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za październik 2014r.; 3075 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem należności za podróże służbowe (diety), 1747,48 zł. wraz z ustawowymi odsetkami od 3 listopada 2014r. do dnia zapłaty, tytułem ekwiwalentu pieniężnego za 4 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za rok

2014r. oraz 500,00 zł. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem części premii za rok 2013/2014.

W uzasadnieniu powód podał, że był zatrudniony u pozwanego do października 2014r., gdy umowa o pracę została rozwiązana z bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Pozwany nie wypłacił powodowi wszelkich świadczeń z tytułu zatrudnienia, należnych do dnia rozwiązania umowy o pracę. Na niewypłacone świadczenia składają się dochodzona kwota 3897 zł wynagrodzenia za pracę, co do której nie było podstaw do dokonania potrącenia. Kwota 3030 zł. obejmuje zgłoszone przez powoda do rozliczenia a niewypłacone należności z tytułu podróży służbowych, tj. diety wynikające z zasad powszechnie obowiązujących, jak i dodatkowe diety ustalone przez pracodawcę na podstawie przepisów wewnątrzzakładowych. w okresach:

- a) 15-19 września 2014r. - w kwocie 665 zł.;
- b) 22-26 września 2014r. - w kwocie 720 zł.;
- c) 29 września - 3 października 2014r. - w kwocie 720 zł.;
- d) 6-10 października 2014r. - w kwocie 610 zł.;
- e) 13-17 października 2014r. - w kwocie 255 zł.;
- f) 9 października 2014r. - w kwocie 45 zł. (dieta za wyjazd służbowy do N. (...) do miejscowości B.);
- g) 20-24 października 2014r. - w kwocie 60 zł.

Powód podkreślił także, że do dnia rozwiązania stosunku pracy nie wykorzystał 4 dni urlopu wypoczynkowego, pozwany nie wypłacił powodowi ekwiwalentu za urlop w kwocie 1747,48 zł. W ramach powództwa częściowego, powód dochodził także zapłaty premii w kwocie 500zł (szacunkowa premia to kwota ok. 30 tys zł. netto, jednak powód nie posiada dostępu do danych księgowych warunkujących naliczenie premii) od pozwanego, któremu zostały wyznaczone cele premiowe roczne na rok 2013/2014, w roku obrachunkowym od 01.10.2013 do 30.09.2014r. Powód wskazał, że zrealizował wszystkie stawiane przed nim cele premiowe, jednakże pozwany premii nie wypłacił.

(...) Sp. z o.o. w W. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odniósł się do twierdzeń powoda, w tym stwierdził m.in., że powodowi nie należą się premia i diety, a ekwiwalent za urlop i wynagrodzenie zostało potrącone na poczet należności na rzecz pozwanej spółki. Powód działał niezgodnie z zasadami etyki spółki, nie poinformował pracodawcy o konflikcie interesów i nie rozliczył zaliczek przeznaczonych na wykonywanie zadań.

Sąd ustalił, co następuje:

M. W. był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w W. od dnia 08 czerwca 2005r. w pełnym wymiarze Ostatnio na stanowisku, najpierw inżyniera sprzedaży (ang. sales engineer), a potem od 2009r. kierownika do spraw klientów kluczowych (ang. key account manager) oraz od 2012r. (ang. account manager). Był zobowiązany raportować do dyrektora regionalnego sprzedaży (ang. area sales manager, customer service representative,) (zob. k. 18, 21, 24, 32, akt osobowych cz. B) W §2 umowy o pracę pracodawca wskazał, że zatrudnia M. W. na stanowisku w dziale (...), jednocześnie zastrzegając sobie prawo do powierzenia mu innych zadań niż zadania wynikające z niniejszej umowy zgodnie z przepisami ustawowymi. M. W. świadczył pracę w systemie zadaniowego czasu pracy. Był rozliczany z wyników pracy w postaci osiągnięcia celów rocznych sprzedażowych które osiągał.

Powód został zobowiązany do odbywania podróży służbowych . M. W. miał dużą samodzielność w wykonywaniu obowiązków służbowych, która wynikała ze specyfiki piastowanego stanowiska. Jednocześnie podstawowym obowiązkiem powoda było sumiennie i starannie wykonywanie wszystkich powierzonych mu obowiązków. Planował wyjazdy służbowe w sposób mający na względzie nie tylko dobro pracodawcy, ale przede wszystkim jego własny

interes, a oraz tak kształtował sprawozdawczość wobec Spółki, aby to pracodawca pokrywał prywatne wydatki powoda z środków Spółki. Przedstawiał rozliczenia, które zostały zaakceptowane przez przełożonego, jako zgodne z raportami tygodniowymi. W raportach nie wykazywał informacji o wielokrotnych prywatnych powrotach do miejsca zamieszkania, które przerywały podróż służbową, a następnie pobierał za nie świadczenia pracownicze.

Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 27 października 2014r. bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Przed Sądem Rejonowym dla miasta stołecznego (...) w W., VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych toczy się obecnie proces z odwołania powoda od rozwiązania umowy. Powód otrzymał świadectwo pracy z którego wynikało, że wykorzystał urlop wypoczynkowy w rozmiarze 22 dni, jednocześnie w latach wcześniejszych nie wykorzystał 2 dni urlopu wypoczynkowego, zestawienia urlopów i wnioski urlopowe były wpisywane do pliku Excel i e-mailowo wysyłane przełożonemu do akceptacji. Za pomocą zmiany koloru w programie Excel dochodziło do potwierdzenia, że powód wykorzystuje urlop. Był uprawniony do 26 dni urlopu wypoczynkowego. Jego wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 10.097,62zł

(dowód: umowa o pracę –k. 8-9, zaświadczenie –k. 56, dokumenty w aktach osobowych- cz.B np.: k.36, i cz. C, przesłuchanie powoda –k. 391-394, 522v-524v, zeznania świadków : A. Ż. -k. 394-395v, Ł. Z.-k. 395v-396v, A. M. – k.402-406, W. K. –k. 406- 407, M. T. –k. 407-407-408, I. J.-k.494-496)

(...) Sp. z o.o. w W. jest jednym z wielu jednostek należących do (...) (dalej także (...))– międzynarodowego potentata w zakresie, m.in. technik komunikacyjnych, ale zajmującego się także przemysłem motoryzacyjnym, usługami medycznymi, leczniczymi, innowacyjnością i doradztwem. T. (...) ((...)) C. N. ((...)) C. U.A. jest jedynym współnikiem (...) Sp. z o.o. w W.. Jednocześnie podlega pod (...) w B., w N. (...).

W (...) są różne jednostki (ang.entity) usytuowane w kilkuset państwach, zajmujące się różnymi aspektami działalności. T. (...) (dalej także T. C.) (...) (dalej także (...)) to części zajmujące się technologiami komunikacyjnymi i informatycznymi. Korespondencja i wymiana informacji w poszczególnych jednostkach K. następuje w różnych językach lokalnych, dominującym językiem jest angielski.

W (...) przygotowywane są roczne programy motywacyjne (ang. S. I. (...)) ustalone na określone lata obrotowe (ang. (...), w których mogą uczestniczyć pracownicy, z określonych docelowych grup pracowników jednego z podmiotów koncerny, wskazani przez władze danej jednostki. Uczestnictwo w rocznym programie motywacyjnym jest dobrowolne, ale na warunkach określonych przez (...) dla wszystkich pracowników z grup docelowych.

W pozwanej Spółce (...) Sp. z o.o. w W. były wskazywane kompetencje , jakimi muszą posługiwać się pracownicy, w tym kluczowe zachowania według których pracownicy byli oceniani, m.in. prawość i zaufanie, M. W. miał wskazane jako wymagane wymienione cechy. Były też ustalane funkcjonuje Kodeks Etyki Zawodowej, który wyznacza podstawowe standardy pracy w Spółce oraz określa, jakie zasady powinny być przestrzegane przez jej pracowników. Między innymi (...) zwraca uwagę na to, żeby „p racownicy(...) nie podejmowali decyzji dotyczących wyboru dostawcy, jeśli bliski członek jego rodziny pracuje na rzecz danego wykonawcy, sprzedawcy lub konsultanta, przypominał, że każdy codziennie podejmuje decyzje biznesowe i jest niezwykle istotne, aby każda decyzja była obiektywna i podejmowana w kontekście interesów i potrzeb (...), a nie w kontekście osobistych relacji oraz, że każdy ma być wyczulony na sytuacje mogące doprowadzić do konfliktu interesów, a w przypadku zaistnienia zobowiązywało do bezzwłocznego zgłaszania wszelkie potencjalne konflikty interesów swojemu kierownikowi działowi Kadr itd."

Co roku jest przeprowadzany kurs etyki połączony z quizem, podczas którego pracownicy dowiadują się czego oczekuje od nich pracodawca, jakich sytuacji unikać i w jaki sposób. Treść przedmiotowego Kodeksu była znana powodowi. Powód zapoznał się z nim w czasie szkolenia oraz zobowiązał się do jego przestrzegania w 2012r., 2013r. i 2014r. (dowód: raport potwierdzający odbycie przez powoda szkoleń w zakresie etyki zawodowej w pozwanej Spółce (korespondencja mailowa) wraz z załączonym tłumaczeniem przysięgłym - tłumaczenie na język polski fragmentów Kodeksu Etyki Zawodowej (...) str. 51 – k. 100, matryca kompetencji w aktach osobowych –cz. B. zeznania M. T. – k. 407-408, A. Ż. -k. 394-395v, A. M. –k.402-406)

(...) Sp. z o.o. cyklicznie zawierało porozumienia zakładowe ze związkami zawodowymi, wynagrodzenie w tych aktach ustalone było następnie przedmiotem wniosku o zmianę umowy o pracę każdego z pracowników w drodze porozumienia stron. Wynagrodzenie był najczęściej podwyższane na mocy porozumienia stron. Od wynagrodzenia były odprowadzane składki na ZUS i podatki. (zob. np.: k.13, 16, 18, 19, 21, 33, 35, 41, 44 w części B akt osobowych)

Zasady dotyczące wypłaty świadczeń z rocznych sprzedażowych programów motywacyjnych (...) były ustalane w zupełnie odmienny sposób.

Zasady wypłaty były ustalone w programie tworzonym przez zarząd T. C.. Kursy walut według których miały być przeliczane świadczenia były ustalane przez dział finansowy (...). Prowizje (ang. bonus) były obliczane jako procent wynagrodzenia podstawowego w walucie lokalnej kraju, w którym zatrudniony był pracownik, który zgłosił się do udziału w programie. W każdym programie podkreślone było, że wypłaty prowizji są uznaniowe i nie oznaczają iż jakimkolwiek pracownikowi się ona należy, czyli pracownik który się zgłosił mógł nie otrzymać prowizji w ogóle lub w niższej wysokości.

Wyliczenie prowizji następowało za cały rok w walucie obowiązującej w spółce, np.: w euro, a następnie przeliczana na walutę np.: polską. Wypłata prowizji była dokonywana na koniec roku obrotowego z wynagrodzeniem, które w danym miesiącu miał otrzymać pracownik (zob. k.9-11 i załącznik w aktach osobowych cz. B).

Wypłatą zajmował się dział płac danego pracodawcy w danym kraju np.: (...) Sp. z o.o., To przedsiębiorstwo miało obowiązek najpierw wygenerować, zatwierdzić i wypłacić prowizję, ale przy ustalonej przez (...) procedurze, zatwierdzanej na 2 szczeblach kierownictwa, z których jedno miało być z udziałem wiceprezesa regionalnego przedsiębiorstwa wiodącego, np.: (...) w B. N. (...), które miało też korzystać ze sprzedaży.

M. W. znał zasady przyznawania świadczeń z programów motywacyjnych, gdyż zgłaszał uczestnictwo w nich wielokrotnie.

Powód był świadomy treści zapisów poszczególnych planów zarówno w języku polski, jak i angielskim, którym się sprawnie posługuje. W programach również były używane podjęcia nagród (awards). Konsorcjum wskazało, że świadczenia są dodatkowe i nie uwzględniane w definicji rocznego wynagrodzenia zasadniczego. (...) nie chciała inwestować w pracowników, którzy w przyszłości nie mieli uzyskiwać dla niej zysku. Program ten podobnie jak poprzednie miał też szczególny okres obowiązywania, gdyż prawo do uczestnictwa wygasало z chwilą ustania zatrudnienia w jednostce, np.: (...) Sp. z o.o., a rozwiązanie umowy o pracę (z ważnych przyczyn) skutkowało brakiem wypłaty premii za dany rok obrotowy. Świadczenie zatem było wypłacane na zachętę wysiłku w kolejnych latach, co potwierdzają sformułowania w poszczególnych dokumentach przyznania świadczenia.

Kolejne programy motywacyjne mają zbliżoną lub wzbogaconą treść w stosunku do poprzednich. Treść ta obejmuje także postanowienia dotyczące celów. W planie (...) 2014r. takimi celami były m.in. zapewnienie konkurencyjności poziomów wynagrodzenia w oparciu o najlepsze praktyki, równoważenie ryzyka finansowego i nagród dla T. C. i (...). Uszczegółowione nastąpiło w ostatnim dziale disclosures tego programu. Program motywacyjny, który jest nie obowiązkowy, przewidywał, że świadczenie z tego programu nie stanowi przyszłych roszczeń, pracownikowi nie przysługuje wypłata, a pracownik może wedle uznania zarządu (...) nie otrzymać go, lub otrzymać w niższej wysokości (...) w przypadku naruszeń Zasad Etycznego Postępowania. Ponadto pracownik przystępując do programu był zobowiązany do przyjęcia do wiadomości i wyrażenia zgody na potrącenia ze świadczeń, (premier, dodatków motywacyjnych, prezentów, zwrotów wydatków lub innych kwot przysługujących pracownikowi od (...), kwot należnych od pracownika na rzecz (...), czyli także jego jednostki - (...) Sp. z o.o.). Zatem wprost wskazane zostało, że pracownicy powinni odpowiadać najwyższym standardom i w sposób uczciwy konkurować o dodatkowe świadczenia poza wynagrodzeniem wskazanym w umowie o pracę. (zob. np.: dokumenty w aktach osobowych –cz.B, -k.15, 29, 34, 40, 42, z załącznikami) Programy motywacyjne dotyczyły różnych sfer działalności Koncernu. Wskazane schematy wyliczenia prowizji od sprzedaży były różne w zależności od rodzaju programu. M. W. znał zasady dotyczące naliczania prowizji w poszczególnych latach, zgłaszał się do udziału w programach: (...), dokumenty w aktach osobowych, np.:cz

B, -k. 20, 26, 31, 39, 43, przesłuchanie powoda –k. 391-394, 522v-524v zeznania świadków: A. Ż. -k. 394-395v, Ł. Z. -k. 395v-396v, A. M. –k.402-406, W. K. –k. 406- 407, M. T. –k. 407-408, I. J.-k.494-496)

Zasadą było, że pracownicy (...) Sp. z o.o. swoje miejsca zamieszkania mieli oznaczone jako miejsce pracy w umowach o pracę. Miejscem pracy M. W. potwierdzonym w umowie o pracę był O., w którym powód mieszkał i prowadził czynności z zakresu home office. Jednakże z zakresu faktycznego obowiązków wynikało, że powód był w znacznej części mobilny i podróżował powierzonym mu przez pozwanego samochodem po miastach, w których przebywali podlegający mu klienci. Początkowo pracował tylko na obszarze Polski Północnej, ale następnie miał również klientów w centralnej Polsce i na południu. M. W. mógł świadczyć prace na terenie całej Polski. M. W. przypisany był administracyjnie do (...) biura Spółki, jednak jego wizyty powoda w biurze miały charakter sporadyczny (np.: dwa razy na kilka miesięcy). Podróże służbowe odbywane do W., w wielu przypadkach nie miały żadnego biznesowego uzasadnienia. (dowód: zeznania świadków : A. Ż. -k. 394-395v, Ł. Z. -k. 395v-396v, A. M. –k.402-406, M. T. –k. 407-408)

W związku z faktem, iż pracownik odbywał podróże służbowe także poza terenem O., były mu wypłacane z tego tytułu diety i ryczałty za posiłki według stawek ustalonych w spółce za nocleg w hotelu według przedłożonego rachunku lub według ryczałtu, a w przypadku noclegu u rodziny kwota 45zł za noc.

Jednym z obowiązków wynikającym z podpisanego przez powoda w dniu 31 marca 2011r. zakresu obowiązków było raportowanie swoich działań do Kierownika Sprzedaży. Organizacja pracy powoda była uzależniona od zadań jakie miał do wykonania, nie mogła być zupełnie swobodna, gdyż podlegała standaryzacji.

W okresie zatrudnienia był zobligowany do planowania głównych zadań tygodniowych, ale pracodawca nie kontrolował wykonywania tego obowiązku. Po dniu 1 września 2014 r. pracodawca zobowiązał powoda do sporządzania sprawozdań obejmujących tygodnie pracy, gdyż okazało się, że powód nie wywiązywał się z powyższych obowiązków. Na skutek stwierdzenia nieprawidłowości w pracy powoda w trakcie przeprowadzanego wewnętrznego audytu.

W dniu 8 06.2005r. (...) Sp. z o.o. podpisały umowę o zasadach korzystania z karty kredytowej. (zob. k. 159-161). Powodowi powierzone zostały środki pieniężne zgromadzone na rachunku bankowym, którymi powód mógł dysponować za pomocą karty kredytowej (...), celem dokonywania opłat za usługi i materiały potrzebne do wykonania zadań służbowych. Przepisy § 2, 3 i 5 tej umowy podkreślały, że pracownik może używać karty tylko i wyłącznie w celach służbowych i według procedur działających u pozwanego, a każdy wydatek musi być potwierdzony fakturą VAT lub innym dokumentem zagranicznym potwierdzającym, pracownik ma obowiązek szczegółowego rozliczenia się z poczynionych wydatków, a w przypadku wydatków niespełniających wymogów, mogą być wystawione dokumenty korygujące, a pracownik wyraża zgodę na potrącenia z jego wynagrodzenia w ramach art. 87 kp kwot stanowiących równowartość nie udokumentowanych i nieprawidłowo udokumentowanych wydatków poczynionych za pomocą karty. (dowód : umowa - k. 159-161, podpisana w aktach osobowych cz.B –k. 5, dokument rozliczenia zaliczki w aktach osobowych, cz. B.–k. 4, zeznania A. Ż. -k. 394-395v, I. J.-k.494-496)

W dniu 03.10. 2005r. M. W. odebrał kartę (...), która miała służyć do zakupu paliwa na cele służbowe. Powód zobowiązał się do używania karty tylko do celów służbowych , a w przypadku nie rozliczenia należności, wyraził zgodę na potrącenie kwoty z najbliższej wypłaty wynagrodzenia.

(...) Sp. z o.o. zarzuciła M. W. , że podejmował przejazdy naruszając procedurę samochodów służbowych ((...) P.), w których pracownik (...) zobowiązany był do jazdy zgodnie z przepisami ruchu drogowego. Pokonanie przez powoda w dniu 15.07.2014r. trasy O.-W. w czasie 1h i 50 minut, T. (...) (...) uznało, że M. W. naraził pracodawcę na szkodę, działając w sposób umyślny. (osiągnął średnią prędkość 109 km/h, choć trasa ta nie zawiera żadnego odcinka autostrady). Tym samym, powód jechał ze znacznym przekroczeniem dozwolonej prędkości, a jego działanie zagrażało bezpieczeństwu uczestników ruchu drogowego oraz interesom pozwanego jako pracodawcy. (dowód: pokwitowanie

z zobowiązaniem –w aktach osobowych – Cz. B - k. 7 raporty –k.10-13, 15-22 A. Ż. -k. 394-395v, Ł. Z. -k. 395v-396v, A. M. –k.402-406, I. J.-k.494-496)

(...) Sp. z o.o. zarzuciła także M. W., że mimo wskazania w Kodeksie (...) Zawodowej (...), że (...) nie toleruje oszustw i podania przykładów oszukańczych działań (tj. przekłamania, oszustwa, kradzieże) powód naruszył zasady (...) Zawodowej (...), co miało skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (dowód: tłumaczenie fragmentu Kodeksu Etyki Zawodowej (...) k. 100., pozew –k 301 i n., oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w aktach osobowych powoda – cz. C, zeznania świadka M. T. –k. 407-408, A. M. -k. k.402-406)

M. W. na spotkaniach sprzedażowych z innymi handlowcami miał możliwość ustalenia praktyka jest stosowana w Spółce odnośnie wyboru hoteli przez pracowników Spółki. Był on jedynym pracownikiem pozwanego, który samodzielnie rezerwował swoje noclegi w związku z odbywanymi podróżami służbowymi oraz jedynym, który zatrzymywał się w Business Apartments. M. W. najczęściej zgłaszał przejazdy w okolice W., gdzie w 2008r. zakupił z żoną, I. W. mieszkanie przy ul. (...). Powód do grudnia 2012 roku często pobierał ryczałty za noclegi w W., składał też rachunki za hotele. W dniu 15.01.2013r. zostało zgłoszone prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie pozostałe zakwaterowanie w wymienionym lokalu, a jako przedsiębiorcę wskazano 18nastoletnią córkę powoda, S. W..

Od stycznia 2013r. M. W. zaczął przedstawiać faktury za noclegi w Business (...). W świetle powyższego, pozwana ma prawo zakładać, że działalność gospodarcza córki powoda, S. W., została założona jedynie w celu obciążania Spółki z tytułu noclegów służbowych powoda.

Korzystanie z dostawcy usług będącego członkiem rodziny pracownika jest niezgodne z wewnętrznymi regulacjami Spółki i wywołuje konflikt interesów. Powód zapoznał się z polityka Spółki w tym zakresie poprzez uczestnictwo w kursie i podpisanie zobowiązania do przestrzegania Kodeksu Etyki Zawodowej. M. W. nigdy też nie zgłaszał jakichkolwiek problemów w rezerwacji noclegów w W. w hotelach, z którymi spółka ma podpisane umowy ramowe w Recepcji Biura (...), nie prosił jego pracowników o rezerwację noclegów. Biuro było zobowiązane przygotować oferty. Inni pracownicy podróżujący do W. nie zgłaszali problemów ze znalezieniem miejsc noclegowych w stolicy. Średni koszt noclegu w W. poniesionego w związku ze świadczeniem obowiązków służbowych przez wszystkich Handlowców zatrudnionych w Spółce (z wyłączeniem powoda) w okresie lipiec - wrzesień 2014 wyniósł 258,71 zł. Ponadto dokonanie opłaty z góry za hotel było sprzeczne z wewnętrznymi regułami obowiązującymi w Spółce (tzw. przedpłata wymaga specjalnej akceptacji). Powszechnie funkcjonującą praktyką było opłacanie noclegu w recepcji hotelu już po odbytych noclegu, tj. za usługę wykonaną, nie zaś poza hotelem, przy użyciu mobilnego terminalu kart płatniczych.

(dowód: kwestionariusz w aktach osobowych powoda- cz. A, kopie wydruku z księgi wieczystej -k. 60-69 i wydruku (...)k. 58, umowa użyczenia –k.328-329 potwierdzenia rezerwacji –k. 330 - 332, Zestawienie średnich kosztów noclegów ponoszonych przez poszczególnych pracowników Spółki w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych za okres od lipca do września 2014 r. – k.121-122, porównane z zestawieniem sporządzonym przez Spółkę –k.118-119, pozew –k 301i n. potwierdzenia rezerwacji –k.426-444, zeznania I. J.-k.494-496, A. Ż. -k. 394-395v, i A. M. –k.402-40, W. K. –k. 406- 407)

W związku z podróżami służbowymi, M. W. zażądał kwot zwrotu kosztów wykonania zadań obejmujących:

- dni 15-19 września 2014r.: 3 razy po 155zł i 2 razy po 100zł tytułem diety, z czego (...) Sp. z o.o. nie uznała 410zł, a uznała 255zł, które wypłacono z wynagrodzeniem za październik 2014r.
- dni 22-26 września 2014r.: 4 razy po 155zł i 1 raz po 100zł tytułem diety, z czego (...) Sp. z o.o. nie uznał 565zł, 65zł, które wypłacono z wynagrodzeniem za październik 2014r., a 90 zł potrącono z zaliczką 500zł z 2005r. (k.4 cz.B akt osobowych)
- dni 29-30 września 2014r.: 2 razy po 155zł tytułem diety, z czego (...) Sp. z o.o. nie uznała 310zł,

- dni 1-3 października 2014r.: 2 razy po 155zł i 1 raz po 100zł tytułem diety, z czego (...) Sp. z o.o. nie uznał 255, a 155zł uznał i potrącono z zaliczką 500zł z 2005r. (k.4 cz.B akt osobowych),
- dni 6-10 października 2014r.: 4 razy po 155zł i 2 razy po 100zł tytułem diety, z czego (...) Sp. z o.o. nie uznał 410zł, uznał 55zł i potrącił z zaliczką 500zł z 2005r. (k.4 cz.B akt osobowych), oraz uznał 250,09 dietę zagraniczną, w tym 200zł potrącił z zaliczką 500zł z 2005r. (k.4 cz.B akt osobowych), 50, 09zł naliczył z wynagrodzeniem za październik dniu 9 października 2014r.: oraz 1 raz po 45zł, co (...) Sp. z o.o. uznał tytułem diety krajowej;
- dni 13-17 października 2014r.: 1 raz po 155zł i 1 raz po 100zł tytułem diety, z czego (...) Sp. z o.o. nie uznała 255zł,
- dni 23-24 października 2014r.: 2 razy po 30zł, czego (...) Sp. z o.o. nie uznała. (zestawienie rozliczenia diet – k. 507, 509-517)

(...) Sp. z o.o. przeprowadził rodzaj audytu wewnętrznego, podczas którego ustalał prawidłowość zgłoszonych przez powoda żądań wypłaty diet i zwrotów kosztów noclegu. Pozwany nie uznawał rozliczeń przejazdów służbowych przedstawionych przez powoda wskazując np.: że powód zaraportował godziny świadczonej pracy w sposób nierzetelny, czego potwierdzeniem stanowiska były jego twierdzenia porównane z raportami, że w pozwie powód wskazuje, że 15 września 2014 r. pokonał trasę O. -W. w 1 godziny 50 minut, podczas, gdy w raporcie wskazywał, iż ten dystans w tym dniu pokonał w 2 godziny i 45 minut. (np.: w dniu 07.07.2014r.) i nie wyjaśnił z jakim przedstawicielem Business (...) powód spotkał się w tym dniu.

(...) Sp. z o.o. zakwestionował pokonanie przez powoda np.: w dniu 28.07.2014r. trasy O.-W. w czasie 1h i 50 minut (ze średnią prędkością 109 km/h), co było niezgodne z zasadami zarówno powszechnie obowiązującymi przepisami prawa (prawo o ruchu drogowym), ale także wewnętrznymi regulacjami Spółki. (...) Sp. z o.o. nie uznał wydatków m.in. w dniach 4.08.2014r., 11.08.2014r., 18.08.2014r., 25.08.2014r., **1.09.2014r.**, **15.09.2014r.**, gdyż dokonanie opłaty z góry za usługę noclegu było sprzeczne z regulacjami wewnętrznymi Spółki, a powód, w rzeczywistości w ogóle nie był w tych dniach w W. i nie korzystał z noclegów. Zgodnie z przedłożonymi przez powoda rozliczeniami tygodniowymi, pracownik odbywał w tym dniu **15.09.2014r.** podróż służbową do W.. Zaraportował, iż wyruszył z O. o godz. 8:00. Według zestawienia płatności kart kredytowych zapłacił za nocleg w Business (...) o godz. 8:42, gdy od 8:59 prowadził nieprzerwaną ożywioną korespondencję emaliową do 13:41. W związku z faktem, że powodowi w trakcie podróży służbowej zgodnie z prawem i przepisami wewnętrznymi przysługiwał w tym przypadku ryczałt za nocleg w wysokości 45 zł, a nie 355 zł (w związku z wystawieniem faktury przez córkę). Natomiast w dniu **16.09.2014 r.** powód tankował w O., mimo wykazanej podróży służbowej do W.. (dowód: Korespondencja mailowa z dnia 15 września 2014 r., godziny: 8:59, 9:07, 9:19, 9:30, 9:45, 11:03, 11:37, 11:43; 12:00, 12:01, 12:27, 13:41, 17:33, 17:35, 17:45 – k.102-116, zestawienie raportów aktywności pracownika –k. 124-150, rozliczenia tygodniowe wydatków –k. 152-157, zestawienie –k.507, 509-517, pozew –k 301i n. zeznania I. J.-k.494-496, A. M. –k.402-406.)

Zgodnie z przedłożonymi przez powoda rozliczeniami tygodniowymi, pracownik odbywał m.in. w dniach **5.09.2014r.** **15.09.2014r.** **-19.09.2014r.** podróż służbową do W.. Zaraportował godziny przejazdów z O. do W. i z W. do O., w tym bardzo krótkie, a jednocześnie np.: zapłacił w O. za zakup w firmie (...) sp. z o.o. (warsztat). Według zestawienia płatności kart kredytowych zapłacił za nocleg w Business (...) podczas gdy prowadził nieprzerwaną ożywioną korespondencję emaliową. Powód nie zgodnie z rzeczywistością sporządził raporty tygodniowe i pobrał nienależnie dietę z tytułu podróży służbowej w kwocie przewyższającej 45 zł przewidzianych za nocleg u rodziny. Ponadto nie wykazał awaryjnego powrotu do W. w dniu **17.09.2014r.** w czasie, gdy miał przemieszczać się między K., C. i C.. Pozwany zakwestionował również świadczenia związane z podróżami w dniach **22-23.09.2014r.**, gdyż według raportu dla przełożonego z dnia **23.09.2014r.** powód wykonywał prace biurowe, tym samym pobyt w W. był nieuzasadniony i łączny przejazd na trasie O. - W. - B. był dłuższy od trasy O. - B. o 180 km. Natomiast w dniu **24.09.2014r.** powód przyznał się do nieefektywnego planowania wydatków służbowych i opłacenia nadmiarowego noclegu w W., podczas gdy nocleg odbył się w B., za który nie pobrał ryczałtu. Powodowi w trakcie podróży służbowej zgodnie z przepisami wewnętrznymi przysługiwał w tym przypadku ryczałt za nocleg u rodziny w wysokości 45 zł, a nie

355 zł na fakturę wystawioną za nocleg w Business (...). W dniu **26.09.2014r.**, powód zaraportował przemieszczanie się na trasie O.-W., ale w tym samym czasie tankował paliwo na stacji w O..

Za okresy **29-30.09.2014r.** i **1-3 .10.2014r.** (...) Sp. z o.o. nie uznał wydatków m.in. dlatego, że według raportu powód wykonywał prace biurowe, np.: odbierał e-maila z biura w domu, zatem nie miał umówionego spotkania i zabrakło celu biznesowego, aby udał się do W. i pozostał w niej na nocleg w pierwszym wypadku, zaś w drugim miał wizytę u klienta w P., ale zamiast jechać z O. do P., jechał do W., gdzie spędził noc, chociaż nie miał umówionego klienta. W dniu zaś **30.09.2014r.** przedstawił fakturę internetową na bilety, ale diety w W. nie zostały uznane. W dniach **06.10.2014r. i 07.10.2014r.** oraz **08.10.2014r., 10.10.2014r., 13.10.2014r. i 14.10.2014r.** przejazd O.-W. , przy czym doszło do opłaty za nocleg w Business (...) ,choć powód wykonywał intensywną korespondencję e-mailową, lub tankował w O.. W dniach **23.10.2014r. i 24.10.2014r.** powód wykonywał czynności w O., zatem w miejscu pracy i dieta nie przysługuje. (dowód: zestawienie raportów aktywności pracownika –k. 124-150, rozliczenia tygodniowe wydatków –k. 152-157 zeznania I. J.-k.494-496, korespondencja mailowa z dni :06.10.2014r.-k. 170-187, 07.10.2014r. –k.189-200, 08.10.2014r. –k.202-214, 10.10.2014r. –k. 163-168, dokument zaliczki -k. 216, zestawienie rozliczenia diet –k. 507, 509-517 rozliczenie wynagrodzenia powoda – k.218, pozew –k 301i n. zeznania A. M. – k.402-406)

Zgodnie z procedurą samochodów służbowych obowiązującą w Spółce ((...) P.) pracownik zobowiązany jest do jazdy zgodnie z przepisami ruchu drogowego. Pokonanie przez powoda w dniu **29.09.2014r.** trasy O.-W. w czasie 1 h i 50 minut oznaczało, że powód musiał osiągnąć średnią prędkość 109 km/h, Jednocześnie w tym dniu powód zaraportował do przełożonego, że przejazd z O. do W. zajął mu 3 h i 30 minut. W tym dniu powód nie wykazał pozwanemu, że miał cel biznesowy, aby odbyć podróż służbową do W. oraz pozostać tam w ramach noclegu służbowego. (dowód: zestawienie raportów aktywności pracownika –k. 124-150, rozliczenia tygodniowe wydatków – k. 152-157, pozew –k 301i n, zestawienie rozliczenia diet –k. 507, 509-517 zeznania I. J.-k.494-496, A. Ż. -k. 394-395v, A. M. –k.402-406)

W związku z faktem, iż powód raportował w dniu 4.07.2014r., 18.07.2014r. , 1.09.2014r., że powrócił do O. wieczorem, natomiast obiad służbowy w O. został opłacony przez powoda w godzinach popołudniowych, (...) Sp. z o.o. nie uznał wydatków z rozliczenia wydatków podróży służbowej i pobrał nienależny ryczał za obiad i/lub dietę (każdorazowy powrót do miejsca świadczenia pracy przerywa podróż służbową) oraz nie wyjaśnił z jakim klientem pracownik jadł obiad z obszaru O., pracodawca również zakwestionował wydatki. (...) Sp. z o.o. nie uznał wydatków M. W. w dniach 9.07.2014, r. 11.07.2014r. , 16.07.2014r., 24.07.2014r., 29.07.2014r. **9.09.2014r., 12.09.2014r. , 16.09.2014r., 24.09.2014r.** z uwagi na to, że były to podróże służbowe przerywane podróżą prywatną, a po rozliczeniu wydatków podróży służbowej i pobrał nienależny ryczał za obiad, nienależną dietę oraz wpisał koszty swojego prywatnego przejazdu poza lokalnego, jednocześnie powód w rozliczeniach tygodniowych np.: raportował przejechanie 1347 km przy zatankowaniu jedynie 30,05 l paliwa, co daje średnie spalanie 2,2 l na 100 km. W tym w jednym z dni w rozliczeniu tygodniowym podał nocleg w C., w raporcie tygodniowym dla przełożonego w dniu 19/09/2014 powód wykazał „bezpieczną” podróż 9 - godzinną, gdy w innym miejscu w tym samym raporcie dla tego samego dnia powód wykazał podróż 3 h 30 min. (dowód: zestawienie raportów aktywności pracownika –k. 124-150, rozliczenia tygodniowe wydatków –k. 152-157, zestawienie rozliczenia diet –k. 507, 509-517, pozew –k 301i n., zeznania I. J.-k.494-496, A. Ż. -k. 394-395v, A. M. –k.402-406)

(...) Sp. z o.o. nie uznał kosztów podróży z dnia 7.08.2014r., 13.08.2014r. 18.08.2014r., 19.08.2014r., 21.08.2014r., gdyż prywatna podróż w tym dniu przerwała podróż służbową, w pierwszym wypadku powód ponadto w rozliczeniu wydatków wykazał, że w tym dniu jechał do J. i nie wykazał z kim w tym dniu spotkał się służbowo. Nie informował pracodawcy o tym, że samochód służbowy się zepsuł, a transportował niesprawne auto z W. do G. i z powrotem do W. oraz zatankował niesprawny samochód znajdujący się na lawecie. Powód nie przedłożył Spółce faktury za usługę lawety oraz z naprawy niesprawnego samochodu służbowego.

Spółka uznała, że koszty jakie Spółka poniosła tylko w związku z noclegami powoda w Business (...) za okres od lutego 2013 r. do czerwca 2014 r. wyniosły 76.475,00 zł, które po odliczeniu od tej kwoty ryczałtu za nocleg w wysokości 45

zł za noc „u rodziny” bez oceny, czy dany nocleg w ogóle był uzasadniony, nienależna pobrana przez M. W. kwota za ten okres wynosiła 66.800,00 zł. Następnie wystąpiła z powództwem wzajemnym na kwotę 84.724zł

(dowód: Zestawienie wydatków powoda poniesionych w związku z noclegami odbytymi w Business (...) za okres luty 2013 r. - czerwiec 2014 r. –k. 118-119, zestawienie raportów aktywności pracownika –k. 124-150, rozliczenia tygodniowe wydatków –k. 152-157, pozew –k 301i n. zestawienie rozliczenia diet –k. 507, 509-517, zeznania I. J.-k.494-496, A. M. –k.402-406)

(...) Sp. z o.o. nie wypłacił M. W. kwoty 3691 zł (zob. rozliczenie wynagrodzenia –k. 218). Pozwany udzielił powodowi urlopu wypoczynkowego 6 za dni w ostatnim okresie pracy, z ubiegłych lat pozostało 6 dni urlopu zatem ustalony został ekwiwalent za 6 dni urlopu wypoczynkowy 2908, 56zł. Tytułem wynagrodzenia za pracę świadczoną w październiku 2014r. pozwany naliczył wynagrodzenie miesięczne w kwocie 8250,96zł wraz z dodatkiem stażowym 109,62zł, a pomniejszeniem za pozostały okres -19,20zł. Naliczone zostały także opieka medyczna M. 64,87zł, ryczałt za Internet 90zł, diety na dojazd do W. 320zł, używanie samochodu służbowego dla celów prywatnych 1122, 17zł. Całość należności za październik wynosiła 11. 659,94 zł brutto, które po odprowadzeniu składek wyniosło 7.484,58zł netto, od tej kwoty odjęta została zaliczka w kwocie 51zł i potrącenie z tytułu rozliczeń 3691 zł, do wypłaty na konto został wskazany przelew 3742,58zł. (dowód: rozliczenie wynagrodzenia –k. 218, zestawienie raportów aktywności pracownika –k. 124-150, rozliczenia tygodniowe wydatków –k. 152-157 zeznania I. J.-k.494-496, A. M. –k.402-406))

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenia powoda zasługują na uwzględnienie w niewielkim zakresie.

Sąd przeprowadził zaoferowane wnioski dowodowe.

Sąd nie uwzględnił wniosku pozwanego o zobowiązanie operatora telefonii komórkowej (...) do sporządzenia i przedłożenia w Sądzie wykazu logowań telefonu komórkowego Powoda o numerze (...) w okresie za ostatnie trzy miesiące zatrudnienia, tj. od lipca do września 2014r., gdyż z praktyki Sądu wynika, że operatorzy nie wydają zestawień i dowód taki nie może być przeprowadzony, po upływie okresu jednego roku od wykonanych połączeń.

Pozwany cofnął wniosek o przesłuchanie świadków, w tym D. M..

Sąd dał wiarę przesłuchanym świadkom A. Ż. -k. 394-395v, Ł. Z. -k. 395v-396v, A. M. –k.402-406, W. K. –k. 406- 407, M. T. –k. 407-408, I. J.-k.494-496, gdyż wypowiadali się logicznie i jasno odpowiadali na pytania. Sąd przesłuchał natomiast powoda, któremu częściowo dał wiarę. Niewiarygodne są jego twierdzenia dotyczące braku konfliktu interesów przy korzystaniu z mieszkania w W.. M. W. nie był także wiarygodny co do twierdzeń, że w dniach, co do których pozwany nie uznał żądań powoda zwrotu kosztów wykonania obowiązków pracowniczych, on dokonywał wydatków tylko w związku z podejmowanymi czynnościami związanymi z wykonywaniem służbowych.

Żadne dowody nie potwierdziły, że w wymienionych w stanie faktycznym dniach i w sytuacjach zarzucanych mu przez pozwanego, powód odwiedzał konkretnych klientów lub miał do wykonania inne czynności wynikające z zakresu obowiązków.

Jako pierwsze trzeba rozważyć roszczenie powoda o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Bezsporne było, że powód miał prawo urlopu w rozmiarze 26 dni urlopu wypoczynkowego rocznie. U pozwanego wnioski o urlop składane były w systemie elektronicznym. Powód nie kwestionował, że składał wnioski o urlop. Powód odznaczał wykorzystanie urlopu zmianą koloru w programie Excel, mogło zatem dojść do Nie przedstawił żadnych dowodów, że wykorzystał mniej dni niż to wynika z wyliczenia pozwanego

Powód wykorzystał 20 dni w 2014r., z 22 dni przysługujących mu za 2014r. Za pozostałe 6 dni przysługujących, w tym za poprzednie lata, pozwany naliczył powodowi ekwiwalent w kwocie 2908,56zł. Naliczenie to jest zgodne z wystawionym przez pozwanego zaświadczeniem o wynagrodzeniu (k.56). Skoro za dzień urlopu przysługiwał powodowi ekwiwalent w kwocie 484,76zł, to za 6 dni pozwana wyliczyła prawidłowo kwotę 2908,56zł. Nie poparte

dowodami jest zatem żądanie powoda wypłaty ekwiwalentu w kwocie 1747,48zł. Nota bene powód w pozwie wskazał na niższą ilość dni mu przysługujących 4 zamiast 6 oraz niższą kwotę niż pozwana za każdy dzień urlopu 436,87zł nie określając, że jest to kwota netto, zatem Sąd potraktował ją jako kwotę brutto.

Drugie roszczenie, do którego należy się odnieść to żądanie wypłaty wynagrodzenia za pracę w kwocie 3897zł. Na kwotę 3897zł dochodzoną pozwem składają się potrącenia zaliczek za następujące okresy, które należy porównać z uznanymi i nieuznanymi (wskazanymi wyżej w stanie faktycznym):

15-19 września 2014r. - nierozliczona zaliczka na kwotę 1065 zł.;

22-26 września 2014r. - nierozliczona zaliczka na kwotę 1430 zł.;

29-30 września 2014r. - nierozliczona zaliczka na kwotę 710 zł.

01-03 października 2014r. - nierozliczona zaliczka na kwotę 692 zł.

Kwoty takie zostały powierzone przez pozwanego powodowi w ramach służbowej karty płatniczej. Powód mógł dokonywać zapłaty tą kartą tylko w celu pokrywania należności powstałych przy wykonywaniu zadań służbowych. Środki te należy traktować jako zaliczki podlegające zwrotowi lub wyliczeniu Powód nie rozliczył się z tych kwot.

Przypomnieć należy, że zaliczką z art.87 § 1 pkt 3 kp i 87¹ § 1 pkt 2kp jest kwota wypłacona pracownikowi na wydatki pracodawcy, z której musi się on rozliczyć lub którą musi zwrócić. Udzielenie pracownikowi przez pracodawcę zaliczki pieniężnej podlegającej rozliczeniu na podstawie tego przepisu może nastąpić przez umożliwienie korzystania z karty kredytowej (wyrok SN z dnia 20 sierpnia 2008 r., I PK 39/08, OSNP 2010, nr 1-2, poz. 9).Przepis ten nie dotyczy zaliczek wypłacanych pracownikowi na poczet wynagrodzenia, które są częściowym spełnieniem świadczenia przez pracodawcę przed terminem płatności i podlegają w całości zarachowaniu na poczet wynagrodzenia należnego za dany okres (np. miesiąc).

Powód nie zasadnie kwestionował swój obowiązek raportowania do przełożonego realizowanych zadań, co innego wynika wprost z jego zakresu obowiązków w aktach osobowych, jednocześnie z materiału dowodowego wynika, że pozwany miał duże zaufanie do powoda i nie egzekwował tego obowiązku stanowczo, do czas wykrycia przez pozwaną Spółkę nieprawidłowości w sposobie wykonywania przez powoda obowiązków służbowych. W związku z wieloletnią współpracą Spółki z powodem, pracodawca mniemał, że powód świadczy swoje obowiązki rzetelnie, uczciwie i z poszanowaniem zasad etyki objętych wewnętrznym Kodeksem Etyki Zawodowej z którymi został zapoznany i które miał obowiązek przestrzegać.

Pozwana spółka stworzyła powodowi warunki do swobodnego, ale nie dowolnego, wykonywania obowiązków służbowych, opierając się na zasadzie zaufania, a powód wykorzystał to do realizowania swoich partykularnych interesów narażając przy tym pozwaną Spółkę na szkodę, gdyż dokonywał zapłaty za usługę, która prawdopodobnie nie miała miejsca. Korzystanie z nabytego wraz z żoną lokalu, co do którego w dniu 15.01.2013r. zostało zgłoszone prowadzenie działalności gospodarczej przez jego córkę, S. W. (18 lat), wskazuje, że pozwana ma prawo zakładać, że działalność gospodarcza jego córki została założona jedynie w celu obciążania Spółki z tytułu noclegów służbowych powoda. Pozwana nie kwestionowała, że powód świadczył pracę w systemie zadaniowego czasu pracy oraz że był rozliczany z wyników pracy w postaci osiągnięcia rocznych celów sprzedażowe, które osiągał. W rzeczywistości zdaniem pozwanej spółki powód

W świetle materiału dowodowego wynika, że wynagrodzenie za okres zatrudnienia za niepełny miesiąc październik 2014r. zostało naliczone na karcie 218 na kwotę 8250,96zł brutto. Łączna kwota naliczonych świadczeń została ustalona na kwotę 11 659,94zł brutto i objęła również ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie- 2908,56zł brutto.

Przypomnieć w tym miejscu należy, że w stosunkach pracowniczych świadczenia nie będące wynagrodzeniem za pracę, które nie korzystają z ochrony przewidzianej w art. 87kp, mogą być potrącone przez pracodawcę według

art. 498 i n. kc w zw. z art. 300kp. Przepis art. 87kp przewiduje jedyne trzy sposoby zmniejszania wynagrodzenia za pracę pracownika: odliczenie należności publicznych (§ 1 zdanie pierwsze), potrącenia (§ 1 pkt 1-4, § 2-6) i odliczenie wynagrodzenia wypłaconego za okres nieobecności (§ 7). W pozostałej części w zasadzie nie może dojść do dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę. Jednak pozwany po dokonaniu potrąceń najpierw na składki i ubezpieczenia społeczne, dokonał kolejnego potrącenia z wynagrodzenia.

Przypomnieć zatem należy czym jest wynagrodzenie. Wynagrodzenie jest jednym z podstawowych elementów treści stosunku pracy. Ukształtowanie tej treści stosunku pracy należy do stron. Jeżeli nie jest ono sprzeczne z podstawowymi zasadami etycznego i uczciwego postępowania, słuszności, moralności, lojalności i godziwości, nie powoduje sankcji nieważności umowy lub jej części (art. 58 § 2 lub § 3 k.c. w związku z art. 300 kp) Strony zatem w granicach wymienionych kryteriów opisanych w art. 13 kp, mają prawo swobodnie kształtować elementy stosunku pracy. Przypomnieć należy, że postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą w zakładach sfery publicznej mogą być przez przyzmat zasad współzycia społecznego ocenione jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości (art. 58 § 2 kc w związku z art. 13, 18 i 300 kp).

Wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru świadczenia jednolitego, w tym znaczeniu, że na jego wysokość mogą składać się także dodatkowe świadczenia związane m.in. z rodzajem wykonywanej pracy, jej specyfiką, zajmowanym stanowiskiem, liczbą przepracowanych godzin itp. Specyfika pracy może być także wyrażona w jednym świadczeniu o charakterze podstawowym - wynagrodzeniu zasadniczym, wynikający z samego faktu wykonywania pracy. Oznacza to, że wynagrodzenie zasadnicze ma charakter świadczenia najistotniejszego z punktu widzenia interesów pracowniczych, gdyż ma ono charakter stały i samodzielny. W niniejszej sprawie pozwany zobowiązał się płacić powodowi wynagrodzenie w jednej kwocie. Zasada z art. 13kp spełnia zatem rolę wskazówki o celu socjalnym, nakazującej uwzględniać potrzeby pracownika i jego rodziny, zaś reguła z art. 78kp pełni rolę dyrektywy, odwołującej się zasadniczo do zobowiązaniowej zasady ekwiwalentności świadczeń. Wynagrodzenia powyżej minimalnego powinny być natomiast kształtowane według rodzaju, ilości i jakości pracy. Istotnym kryterium opisanej wyżej godziwości (sprawiedliwości) jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 kp). Skoro zatem po konsultacjach ze związkami zawodowymi, pozwany i powód ustalili wynagrodzenie na zasadzie porozumienia stron dla powoda z dodatkami opisanymi na k.218 na poziomie 9889zł brutto miesięcznie, to pozwany powinien takie właśnie wynagrodzenie wypłacać w ustalonych terminach powodowi zgodnie z umową o pracę, gdyż w myśl art. 86 § 1 kp, pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy.

Wynagrodzenie zaś jest rozumiane na tyle szeroko, że ekwiwalent za urlop również podlega ochronie przewidzianej w art. 87 kp. Sąd w niniejszej sprawie popiera stanowisko Sądu Najwyższego, że ekwiwalent pieniężny należny pracownikowi za niewykorzystany urlop wypoczynkowy podlega ochronie w takim samym zakresie jak wynagrodzenie za pracę (zob. wyrok SN z dnia 11 czerwca 1980r., I PR 43/80, OSNCP 1980, nr 12, poz. 248).

Ponad te wymienione wyżej (w myśl art. 91 kp), dopuszczalne z wynagrodzenia są jedynie potrącenia za zgodą pracownika. Bezsporne zaś jest w niniejszej sprawie, że powód wyraził zgodę na potrącenie z jego wynagrodzenia wadliwie rozliczonych kosztów zakupu paliwa i niezgodnego z zasadami wykorzystania karty VISA Business, ale pozwany nie wykazał konkretnie na podstawie której ze zgód dokonał potrącenia. Pozwany nie przedłożył zestawienia kwot składających się na to potrącenie z rozbiorem na konkretne koszty zakupu paliwa i nie rozliczone kwoty pobrane z karty.

M. W. nie wyrażał zgody na abstrakcyjne potrącenia z wynagrodzenia. Wobec powyższego z należności na rzecz powoda nie mogą być potrącane bez zgody wskazanego pracownika wyrażonej na piśmie ewentualne wierzytelności zgłoszone przez pozwanego, gdyż należą do kategorii „należności inne niż określone w art. 87 § 1 kp” (wyrok SN z dnia 29 stycznia 2007 r., II PK 181/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 64).

Pozwany dokonał potrącenia z tytułu rozliczeń jednej kwoty obejmującej oba świadczenia - 3691zł, ale nie oddzielnie kwoty 1747,48zł i 3897zł.

Bezsporne było, że pozwany nie wypłacił powodowi należnych mu świadczeń pracowniczych w kwocie 3691zł z łącznej naliczanej za wynagrodzenie za pracę i ekwiwalent za urlop. Wobec powyższego na podstawie cytowanych przepisów, Sąd orzekł jak w pkt I sentencji wyroku.

Następnym roszczeniem, które należy rozważyć jest kwestia kwot zaliczek/diet za podróże służbowe w kwocie 3075zł.

Pozwany szczegółowo wskazał, dlaczego nie uwzględnił poszczególnych kwoty zgłoszonych przez powoda za dni wskazane w pozwie. Na wstępie należy wskazać, że zwrot kosztów związanych jest zawsze z wykonywaniem zadań służbowych.

Bezsporne było, że powód był uprawniony do zwrotu diety korzystniejszej niż przepisy krajowe w kwocie 155zł i 100zł, pod warunkiem uznania przez pozwanego zasadności jej poniesienia.

Skoro powód nigdy w okresie zatrudnienia nie kwestionował zapisu potwierdzenia umowy na piśmie, że miejscem pracy dla zadań homeoffice i jego bazą (nie było sporne, że powód garażował samochód przy home office) był O., to można uznać, że w pozostałe dni mógł wyjeżdżać z O. do poszczególnych miejscowości, tylko wtedy, gdy istniało zadanie biznesowe do wykonania. Z zakresu obowiązków wprost wynikało, że powód był zobowiązany prowadzić rzetelne raporty. Pozwany zostawił powodowi swobodę w kreowaniu tras, pod warunkiem (i to potwierdzają wszyscy świadkowie), że miało to na celu optymalizację kosztów.

Powód jednak nie zachowywał się jak lojalny pracownik. Dokonywał niezgodnych z rzeczywistością wpisów w raportach aktywności. Pozwany skutecznie podważył czynności zaraportowane. Wykazał na podstawie opłat dokonanych kartami (...) oraz prowadzonej korespondencji, że czynności rzeczywiście podejmowane nie wymagały ponoszenia przez pozwanego kosztów przedstawianych przez powoda do zwrotu.

Sąd przychylił się do twierdzeń pozwanego w tym względzie, gdyż zgłoszone przez powoda roszczenie dotyczyło tylko niewielkiego wycinka sytuacji, w których powód zwracał się o wypłatę świadczeń, do których nie był uprawniony. Roszczenie powoda dotyczące diet nie może być rozpatrywane bez oglądu tła, jakim są diety wypłacone przez pozwanego, które obecnie są kwestionowane. W stanie faktycznym została wymieniona część sytuacji, na które powoływał się pozwany. W okresie wniesienia sprawy do tutejszego Sądu, nie uznał kosztów wykonywania zadań poza O. na kwotę 66.800,00 zł. Obrazuje to skalę problemu. Działanie powoda związane z żądaniem wyższych kwot po 355zł za nocleg zamiast 45zł przewidzianych w przypadkach, gdy mieszkanie należało do powoda i jego żony, mimo przedstawienia dokumentów, wskazujących że zgłoszona została tam działalność gospodarcza na 18letnią córkę powoda, nie zasługuje na aprobatę. Powód nie powinien odnieść korzyści za takie działania. Zatem mimo stworzenia dokumentów, potwierdzających wykonywanie zadań służbowych, Sąd uznał, że brak jest podstaw do przyznania powodowi dochodzonych kwot 3075zł.

Ostatnim do omówienia roszczeniem jest powództwo częściowe, zgłoszone celem ustalenia prawa do świadczeń z programu motywacyjnego (...) 2014 nazwanych przez powoda premią. Dla oceny czy roszczenie to się należy ważne jest określenie charakteru umowy łączącej powoda z jego pracodawcą oraz organizatorem programu motywacyjnego i charakteru samego świadczenia.

Odwołać się zatem należy do rozważań dotyczących wynagrodzenia przedstawionych wyżej i dodać, że pojęcie wynagrodzenia w polskim kodeksie pracy funkcjonuje już od 1974r., zatem ukształtowało się w okresie socjalistycznym. Trudno przyjąć, aby pracodawca przewidział w tym okresie, że pojęcia występujące w dziale trzecim, Rozdział I i Ia ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą i wynagrodzenie za pracę obejmie świadczenie skonstruowane w sposób opisany w programach motywacyjnych, takich jak w (...). Wynagrodzenie za pracę ma być ekwiwalentem za uciążliwości związane z wykonywaniem zadań pracowniczych. Trzeba podkreślić, że od wynagrodzenia za pracę były odprowadzane podatki i składki na ubezpieczenie społeczne.

Nie wątpliwie świadczenie z programu motywacyjnego miało zachęcić do zwiększonego wysiłku przy wykonywaniu zadań służbowych w konkretnych dziedzinach preferowanych w określonym okresie przez (...). Jednocześnie zasady ustalania prawa do tego świadczenia były zupełnie inne niż zasady ustalania wynagrodzenia, co wskazuje na inny niż pracowniczy charakter świadczenia. Bezsporne było, że zgłoszenie do programu było dobrowolne, oddzielne od umowy o pracę, rozliczenie następowało w okresie rocznym, ale roku obrachunkowego (...) za kolejne lata, a konsorcjum miało własne zasady i procedurę ustalenia świadczenia nie zbieżną z wynagrodzeniem za pracę u pozwanego. Żaden z wydruków potwierdzających przyznanie świadczenia nie wskazywał, aby odprowadzane były od nich daniny publiczne. Pytane osoby nie potrafiły wypowiedzieć w tym zakresie. (np.: k. 11, 13, 16, 18, 19, 21, 33, 35, 41, 44 w części B akt osobowych)

Należy wskazać, że początkowe tłumaczenia angielskiego słowa bonus obejmowało świadczenie w języku polskim traktowane jako prowizja, a dopiero po jakimś czasie zaczęto używać słowa premia (zob. dokumenty w aktach osobowych powoda np.: cz B: k.8, 20, 26, 31, 39, 43.)

Należy podkreślić, że powód znał zasady przyznawania świadczeń z programów motywacyjnych, gdyż zgłaszał uczestnictwo w nich wielokrotnie. Był świadomy zapisów poszczególnych planów zarówno w języku polski, jak i angielskim, którym się sprawnie posługuje. W programach również były używane podjęcia nagród (ang. awards). (...) wskazała, że świadczenia są dodatkowe i nie uwzględniane w definicji rocznego wynagrodzenia zasadniczego. Nie chciała inwestować w pracowników, którzy w przyszłości nie mieli uzyskiwać dla niego zysku. Programy miały też szczególny okres obowiązywania, gdyż prawo do uczestnictwa wygasło z chwilą ustania zatrudnienia w jednostce, a rozwiązanie umowy o pracę (z ważnych przyczyn) skutkuje brakiem wypłaty premii za dany rok obrotowy. Świadczenie zatem było wypłacane na zachętę wysiłku w kolejnych latach, co potwierdzają poszczególne dokumenty przyznania świadczenia.

Kolejne programy motywacyjne mają zbliżoną lub wzbogaconą treść w stosunku do poprzednich. Treść ta obejmuje także postanowienia dotyczące celów w tym zapewnienie konkurencyjności poziomów wynagrodzenia w oparciu o najlepsze praktyki, równoważenie ryzyka finansowego i nagród dla T. C. i (...). Uszczegółowione to jest w ostatnim dziale disclosures. Program motywacyjny, który jest nie obowiązkowy, przewidział, że świadczenie z tego programu nie stanowi przyszłych roszczeń, pracownikowi nie przysługuje wypłata, a pracownik może wedle uznania zarządu Konsorcjum nie otrzymać go, lub otrzymać w niższej wysokości (...) w przypadku naruszeń Zasad Etycznego Postępowania. Ponadto pracownik przystępując do programu był zobowiązany do przyjęcia do wiadomości i wyrażenia zgody na potrącenia ze świadczeń, (premi, dodatków motywacyjnych, prezentów, zwrotów wydatków lub innych kwot przysługujących pracownikowi od (...), kwot należnych od pracownika na rzecz (...)). Zatem wprost wskazane zostało, że pracownicy powinni odpowiadać najwyższym standardom i w sposób uczciwy konkurować o dodatkowe świadczenia poza wynagrodzenie wskazane w umowie o pracę.

Opis postanowień programów motywacyjnych wskazuje na to, że świadczenia takie nie były znane polskiemu systemowi prawa pracy, w chwili tworzenia przepisów obecnego kodeksu pracy.

Z drugiej strony, na co powołuje się powód, został ustalony uszczegółowiony zestaw warunków, które dobrowolnie przystępujący do programu polski pracownik, wykonujący pracę na terenie Polski mógł spełnić, a na gruncie naszego prawa w takiej sytuacji świadczenie może być potraktowane jako premia regulaminowa. Istotne jest zatem ustalenie kto i na jakiej podstawie miałyby wypłacać takie świadczenie.

Sąd ustalił, że w ramach powiązań kapitałowych i strukturalnych pomiędzy (...) i pozwanym (...) Sp. z o.o., że niektóre decyzje w zakresie stosunku pracy powoda, faktycznie podejmowane były przez podmiot, któremu pracodawca jest organizacyjnie podporządkowany - (...) w B., w N. (...), co nie wpływa na samą odpowiedzialność pracodawcy wobec pracownika wynikającą ze stosunku pracy.

(...) Sp. z o.o. jest pracodawcą a roszczenia pracownicze, wynikające z decyzji podmiotu nadrzędnego, (na które pracodawca godzi się w ramach podziału kompetencji w ramach (...)) mogą być nadal kierowane wobec pracodawcy.

Jak wynika z powyższych wywodów źródłem dochodzonego przez powoda roszczenia jest program motywacyjny ustalany co rocznie przez zarząd T. C.. Przepis art. 9 § 1 k.p. za źródła prawa pracy uznaje przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. W myśl art. 9 § 2 k.p. postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Strony stosunku pracy mogą swoje prawa i obowiązki ustalać w regulaminach pracy, regulaminach wynagradzania, regulaminach premiowania i nagradzania oraz regulaminach zakładowej działalności socjalnej. Zasadą więc jest, że jednostronne czynności (akty) pracodawcy są źródłem prawa, gdy tak kwalifikuje je przepis ustawy (art. 72² w zw. z art. 9 k.p.). Tego rodzaju dodatkowe świadczenie jak będące przedmiotem sporu w przedmiotowej, uzależnione od spełnienia określonych warunków, przewidziane są z reguły w układach zbiorowych pracy (art. 77¹ k.p.) lub w regulaminach wynagradzania bądź regulaminach premiowania (art. 77² § 1 i 2 k.p.). Reasumując programy motywacyjne w rozumieniu art. 9 k.p. stanowią prawo pracy chociaż dokument ten nie pochodzi od pracodawcy, lecz od podmiotu zewnętrznego zarządu T. C., bo obie jednostki są ze sobą ściśle powiązane. Sposób i procedura ustalania spornego świadczenia poprzez podmiot zewnętrzny nie skutkuje tym, że programy motywacyjne należy traktować jako coś innego niż źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. w ramach stosunku pracy pomiędzy stronami. Pozwany oferując powodowi możliwość udziału w programie i powód akceptując warunki, przyjęli sposób wyliczenia i procedurę ustalania spornego świadczenia włączając go własnego stosunku pracy. Programy motywacyjne funkcjonujące w (...) nie są regulaminem przyznawania tego świadczenia, w postaci ustalenia go przez samego pracodawcę, w oparciu o przepis ustawy (art. 77² k.p.). Jednak , programy jak już wcześniej wskazano, w których bardzo szczegółowo ustalone zostały zasady nabywania i obliczania premii, mają charakter swojego rodzaju regulaminów. Regulaminy wynagradzania są autonomicznymi źródłami prawa pracy (art. 9 k.p) ale musi być ustalony w szczególnym trybie, ściśle określonym przepisami prawa. Artykuł 9 k.p. nie może zaś być interpretowany rozszerzająco, zawiera bowiem definicje prawa pracy.

Nawet w przypadku nie uznania programów motywacyjnych za prawo pracy w rozumieniu art. 9 k.p. , jego postanowienia mogą być objęte treścią stosunku pracy pomiędzy powodem i pozwanym (o czym mowa wyżej) skoro strony w sposób bezpośredni wyraziły taką wolę, realizując je. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zostały zaaprobowane takie sytuacje, gdy zmiana wynagradzania następowała na korzyść pracownika . W niniejszej sprawie abstrahując od odprowadzania lub nie przez pozwanego składek i podatku od świadczeń z programów, powód uczestnicząc w programach otrzymywał zwiększony ekwiwalent za swój zwiększony wysiłek przy realizacji celów całej (...), które były też celami pozwanego. Wprost z dokumentów wynikało, że nie tylko (...) korzysta z wyników sprzedaży, ale też podmiot nadrzędny (...) w B., w N. nad pozwanym (...) Sp. z o.o. w W.. Wprost wynika także z reguł programów stosowanych w okresie pracy powoda od 2005r., że to nie podmiot wiodący (...), który ustalił wysokość świadczenia - (...) w B. miał je wypłacić według zasad określonych w programach motywacyjnych, lecz strona pozwana, z którą wiązał powoda stosunek pracy i na rzecz której świadczył pracę. Dodatkowo co prawda tylko raz w roku były dokonywane wypłaty, ale zwykle wraz z wynagrodzeniem za pracę. Strona pozwana w oparciu o umowy o pracę, akceptując dotychczasową praktykę w tym zakresie narzuconą przez podmiot zewnętrzny, z którym powiązana była kapitałowo, zobowiązała się wobec powoda stosować (jak w praktyce wcześniej już stosowała) te właśnie zasady dotyczące udziału w zysku. Nie ulega też wątpliwości, iż kilkuletnia praktyka otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia ustalonego na podstawie programów, ponad wynagrodzenie ustalone kwotowo w umowie o pracę była przez powoda akceptowana, gdyż była korzystniejsza.

Orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r.(II PK 144/14 LEX nr 1712812) wskazało stanowczo, że o premii regulaminowej możemy mówić wówczas, gdy zasady jej wypłaty są określone w przepisach płacowych w sposób jednoznaczny i konkretny. Możliwe jest więc odkodowanie sytuacji, kiedy pracodawca jest zobowiązany do jej wypłaty i w jakiej wysokości. Natomiast z nagrodą (premią uznaniową) mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca w zakresie przyznania świadczenia dysponuje marginesem swobody, uznania. Decydującego znaczenia nabiera zatem fakt, czy

odpowiednie akty prawne (np. regulaminy wynagradzania) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory). Jeżeli odpowiedź jest negatywna i przyznanie świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy, to w sprawie mamy do czynienia z nagrodą (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: uchwała z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 Nr 11, poz. 207; NP 1979 nr 1, s. 135; uchwała z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 Nr 2, poz. 29; uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 Nr 12, poz. 192; OSPiKA 1984 Nr 11, poz. 235; wyrok z dnia 21 września 1990 r., I PR 203/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 166; wyrok z dnia 21 września 2006 r., II PK 13/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 254). Analizując postanowienia programów motywacyjnych, w tym programu (...) 2014 można przyjąć, iż określone w nim świadczenie ma charakter premii, a nie nagrody.

Jednocześnie T. C., a co za tym idzie pozwany w ramach warunków stosunku pracy miał prawo w programie motywacyjnym do określenia zarówno przesłanek pozytywnych przyznania dodatkowego (poza wynagrodzeniem zasadniczym) świadczenia jak i przesłanek negatywnych, pozbawiających prawa do tego świadczenia (zob. opis na początku rozważań dotyczących tego roszczenia).

W tym miejscu trzeba się odwołać do ustalonego stanu faktycznego, z którego wynika, że powód mając znaczne kompetencje i ciesząc się dużym zaufaniem pracodawcy (o czym świadczą wypowiedzi świadków) nadużył tego zaufania, nierzetelnie prowadząc raportowanie oraz wykonując niektóre swe obowiązki w sposób niezgodny z Zasadami Etyki obowiązującymi w (...), a nawet w sposób niezgodny z prawem, narażając stronę pozwaną na dodatkowe, znaczne koszty (w postaci uiszczonych na jego rzecz kosztów wykonania zadań poza O., które pozwany zakwestionował, jako nienależne na kwotę ponad 60.000zł). Powód korzystając z mieszkania należącego do niego i tak często jak to wynika z ustalonego stanu faktycznego przedstawiając żądania zapłaty za nocleg w podwyższonej kwocie ponad 300zł względem pracodawcy w sposób istotny naruszył też zasady współżycia społecznego takie jak zasady uczciwego i rzetelnego postępowania, zasadę lojalności, zasadę wzajemnego zaufania między stronami stosunku pracy. Powód był pracownikiem dobrze wynagradzanym (wynagrodzenie zasadnicze 9889 zł miesięcznie), zatrudnionym na ważnym, samodzielnym i eksponowanym stanowisku, a ponadto wyposażony był w znaczny zakres kompetencji również dotyczący dysponowania mieniem pracodawcy, w tym środkami pieniężnymi za pomocą powierzonych mu kart (...) i (...). Zasady współżycia społecznego wymagają od takiego pracownika zachowania wysokich standardów uczciwego, rzetelnego, lojalnego i zgodnego z prawem i interesem pracodawcy postępowania. Powód bez wątplenia tym zasadom nie sprostał. Zasady określone w pierwszym i ostatnim rozdziale programu motywacyjnego (...) 2014 wprost wskazywały, że konkurencja między pracownikami musi być uczciwa, a naruszenie Zasad Etyki jakich dopuszczał się powód, skutkowało zaistnieniem negatywnych przesłanek przyznania świadczeń z programu. Dlatego bez względu na to czy jego współpracownicy mieli świadomość tego, że posiada mieszkanie w W., to powód nie może zdjąć z siebie ciężaru przewinień. Nie umniejsza to skali i wagi naruszeń zasad współżycia społecznego ze strony samego powoda i nie uzasadnia w świetle tych zasad jakiegokolwiek wypłaty premii z zysku za 2014r .

Powód nawet, gdyby nabył prawo do nagrody, to nie otrzymałby jej zapłaty, gdyż biorąc udział w programie dobrowolnie, również dobrowolnie zgodził się na potrącenie, wszystkich kwot należnych (...) ze świadczeń innych niż wynagrodzenie za pracę, w tym premii, dodatków motywacyjnych, prezentów, zwrotu wydatków lub innych kwot przysługujących od T. C..

Potrącenie z zasady (zgodnie z art. 498 i n. kc w zw. z art. 300kp) jest możliwe, gdy: potrącana wierzytelność nadaje się do tego celu, dwie osoby muszą być względem siebie wierzycielami i dłużnikami, świadczenie każdej strony jest pieniężne, nadszedł już termin spełnienia każdej z wierzytelności (co oznacza, że obie wierzytelności muszą być wymagalne), wierzytelność osoby, która dokonuje potrącenia jest wierzytelnością zaskarżalną – wierzytelności niezaskarżalne, które nie mogą być skutecznie dochodzone na drodze sądowej, nie mogą być również egzekwowane, zatem konsekwentnie zostały także przez ustawodawcę pozbawione możliwości potrącenia. W przypadku wskazanych przez pozwanego świadczeń do potrącenia i potrącanych były one wymagalne.

W tej sytuacji Sąd nie uwzględnił wymienionych wyżej roszczeń i orzekł jak w pkt II sentencji wyroku.

Z uwagi na zasadę odpowiedzialności za wynik postępowania z art. 98 kpc i 100 oraz art. 108 kpc, Sąd rozstrzygnął o kosztach procesu jak w punkcie III i IV, stosunkowo rozdzielając koszty. Ponadto w punkcie V wyroku Sąd obciążył pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kosztami sądowymi, w części, w której przegrał proces.

Na podstawie przepisu art. 477² § 1 kpc, Sąd w punkcie VI orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności, gdyż powodowi przysługuje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości zasądzzonego roszczenia w pkt I.

SSR Barbara Kokoryn