

Sygn. akt IV P 129/20

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 sierpnia 2022 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant p.o. sekretarza sądowego Katarzyna Łazińska

po rozpoznaniu w dniu 21 lipca 2022 r. w Puławach

sprawy z powództwa M. F.

przeciwko B. S. w N.

o wynagrodzenie

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 11 września 2020r. skierowanym przeciwko B. S. w K. powódka M. F. wnosila o zasądzenie na jej rzecz kwoty 52.000,00 zł tytułem sześciokrotności miesięcznego wynagrodzenia należnej prezesowi zarządu przy odejściu z pracy.

W piśmie procesowym z dnia 5 października 202-r. powódka ograniczyła powództwo do kwoty 48.000,00 zł.

Pozwany B. S. w K. powództwa nie uznawał i wnosil o jego oddalenie.

W dniu 24 stycznia 2022r. nastąpiło połączenie poprzez przejecie B. S. w K. przez B. S. w N., który stał się stroną pozwaną, a więc tego powódka w piśmie z dnia 4 marca 2022r. zmodyfikowała powództwo, w ten sposób, że oznaczyła jako stronę pozwaną B. S. w N. i domagała się zasądzenie od tego B. na jej rzecz kwoty 48.000,00 zł tytułem sześciokrotności miesięcznego wynagrodzenia należnej prezesowi zarządu przy odejściu z pracy.

Pozwany B. S. w N. powództwa nie uznawał i wnosil o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. F. została zatrudniona w Kasie Spółdzielczej w K. od 1 lipca 1963r., potem od 1 sierpnia 1976r. powódka stała się pracownikiem B. S. w K. , od 23 października 1995r. została powołana na stanowisko Prezesa Zarządu tego B. (akta osobowe). Z dniem 30 czerwca 2000r, stosunek pracy łączący strony rozwiązał się w związku z przejściem powódki na emeryturę, powódka wtedy stosownie do postanowień Zakładowego Systemu Wynagradzania (...) B. S. w K., otrzymała odprawę emerytalną i nagrodę jubileuszową (akta osobowe).

W piśmie z dnia 1 lipca 2000r. skierowanym do Rady Nadzorczej BS w K. powódka zwróciła się z prośbą o nawiązanie stosunku pracy z dniem 1.07.2000r. na dotychczasowych warunkach i dotychczasowym stanowisku na czas nieokreślony (akta osobowe). Z dniem 1 lipca 2000r. Zarząd i Rada Nadzorcza BS w K. zawarły z powódka umowę o pracę na stanowisko Prezesa Zarządu B. S. w K. na czas nieokreślony z wynagrodzeniem płatnym w sposób i na warunkach przewidzianych w regulaminie wynagradzania (akta osobowe). W dniu 6 maja 2003r. została zawarta umowa o zarządzanie bankiem spółdzielczym pomiędzy B. S. w K. reprezentowanym przez Radę Nadzorczą, a powódką (akta osobowe) i w §2 tej umowy wpisano, że stosunek pracy z powódką ma formę umowy o pracę na czas nie określony w wymiarze pełnego etatu, a powódka ma otrzymywać wynagrodzenie określone w § 10 umowy, czyli wynagrodzenie składające się z: wynagrodzenia zasadniczego, premii motywacyjnej, innych świadczeń przewidzianych w Regulaminie wynagradzania obowiązującym w banku oraz świadczeń wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy dotyczących podróży służbowych krajowych i zagranicznych. W § 7 tej umowy przewidziano, że w razie rozwiązania przez Bank tej umowy z powódką bez uzasadnionej przyczyny bądź z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów, powódka otrzyma od B. rekompensatę- odszkodowanie w wysokości równej sześciomiesięcznemu przeciętnemu wynagrodzeniu za pracę otrzymywanego od banku obliczonemu jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Umowa ta weszła w życie z dniem 6 maja 2003r. - § 20 umowy i z tym dniem utraciły moc poprzednie Uchwały i postanowienia w oparciu o które nawiązano stosunek pracy z powódką (akta osobowe).

BS w K. posiadał Statut (k.151-171).

W BS w K. obowiązywał Regulamin Wynagradzania (...) i Zarządu B. S. w K., wprowadzony Uchwałą Rady Nadzorczej nr (...), zmieniony Uchwałami Zarządu i Uchwałami Rady Nadzorczej, ostatnia zmiana- Uchwała zarządu (...) i Uchwała RN z 21.12.2015r. (k.69-76, zmiany k.77). Załącznikiem nr 1 do tegoż Regulaminu był Regulamin Wynagradzania Członków Zarządu i w §2 przewidziano świadczenia jakie przysługują członkowi zarządu (k. 74-74v).

W dniu 22 grudnia 2017r. odbyło się posiedzenia zarządu i Rady Nadzorczej BS w K. i w porządku obrad przewidziano min. podjęcie uchwał w sprawie min. wprowadzenie zmiany do Regulaminu Wynagradzania (protokół nr (...) – k.59-65, zeznania świadka H. B. k.131v-132). W treść protokołu wpisano, że Rada Nadzorcza przyjęła uchwały min. Uchwałę nr 6/2017 w sprawie wprowadzenia zmian do regulaminu wynagradzania, w punkcie płace przewidziano 6-miesięczne wynagrodzenie przy odejściu z pracy ze stanowiska dla Prezesa zarządu, a uchwałę tę przyjęto jednomyślnie (k.63). W protokole tym zapisano też (k.65), że uchwały wchodzi w życie z dniem przyjęcia, wykonanie uchwał powierza się zarządowi. W trakcie tego posiedzenia Rady Nadzorczej nie była przedstawiana członkom treść obowiązującego w BS w K. Regulaminu wynagradzania (zeznania świadka M. W. 00:34:34 nagrania rozprawy z dnia 4.01.22). Następnie sporządzona została na piśmie Uchwała Nr 6/2016 Rady Nadzorczej BS w K. w sprawie: wprowadzenia zmian do Regulaminu Wynagrodzeń i na podstawie § 29 Statutu B., Rada Nadzorcza uchwaliła w § 1 Uchwały, że zatwierdza wprowadzenie zmian do Regulaminu Wynagrodzeń zgodnie z załącznikiem do niniejszej uchwały, a w §2 uchwalono, że Uchwała ta wchodzi w życie 22.12.2017r. (k. 66). Do Uchwały tej nie został sporządzony żaden załącznik (zeznania świadka M. W.). Podczas następnego posiedzenia Rady Nadzorczej w dniu 27 marca 2018r. przyjęto protokół z poprzedniego posiedzenia rady nadzorczej (k.65).

Regulamin Wynagradzania (...) i Zarządu B. S. w K. nie został zmieniony w związku z podjęciem Uchwały Nr 6/2016 Rady Nadzorczej BS w K. w sprawie: wprowadzenia zmian do Regulaminu Wynagrodzeń (treść Regulaminu Wynagradzania obowiązująca po 22 grudnia 2017r. k.77v-84v, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.132). Pracownikom BS w K. nie została podana do wiadomości informacja o dokonanej przez RN zmianie w Regulaminie Wynagradzania (wydruk wiadomości mailowej k.134).

Z dniem 1 lipca 2019r. powódka, Uchwałą Rady Nadzorczej BS w K. została odwołana z funkcji prezesa Zarządu, a wobec nieobecności powódki w pracy w związku z jej niezdolnością do pracy, stosunek pracy powódki z BS w K. ustał 31 marca 2020r. (bezsporne).

Uchwałą nr 1/2019 z 18 lipca 2019r., która weszła w życie z dniem jej podjęcia, Rada Nadzorcza BS w K. na podstawie § 29 i 44 ust 4 Statutu uchylła Uchwałą nr 6/2016 z 22 grudnia 2017r. (k.33).

Wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 8.700,00 zł (k.53).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy a wskazane wyżej, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez stronę powodową. Także zeznania świadków M. W. i H. B. nie są sprzeczne z dokumentami złożonymi do akt sprawy i też nie były kwestionowane przez powódek. Zeznania te należy więc obdarzyć walorem wiarygodności. Także i zeznaniom powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc należy dać wiarę – co do okoliczności istotnych dla sprawy, bo jej zeznania także zgodne są z dokumentami złożonymi do akt sprawy oraz nie są sprzeczne z zeznaniami w/w świadków.

Zeznania świadka A. C. (k.131v) nie wniosły nic istotnego do sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Poza sporem jest, że powódka zatrudniona była w BS w K. na stanowisku Prezesa Zarządu do 31 marca 2020r., a jej stosunek pracy wykreowany został na podstawie umowy o pracę zawartej przez nią z Zarządem i Radą Nadzorczą BS w K. z dniem 1 lipca 2000r. oraz zawartej w dniu 6 maja 2003r. pomiędzy nią a B. S. w K. reprezentowanym przez Radę Nadzorczą umowy o zarządzanie bankiem spółdzielczym. W szczególności, w umowach tych uregulowana była sprawa zasad wypłacania wynagrodzenia powódce i zasad przyznawania jej innych świadczeń związanych z tym stosunkiem pracy. W treści umowy o pracę z 1 lipca 2000r. wpisano, że wynagrodzenie będzie powódce płatne w sposób i na warunkach przewidzianych w regulaminie wynagradzania, a w §2 umowy o zarządzania bankiem wpisano, że powódka ma otrzymywać wynagrodzenie określone w § 10 umowy, czyli wynagrodzenie składające się z: wynagrodzenia zasadniczego, premii motywacyjnej, innych świadczeń przewidzianych w Regulaminie wynagradzania obowiązującym w banku oraz świadczeń wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy dotyczących podróży służbowych krajowych i zagranicznych. W § 7 tej umowy przewidziano, że w razie rozwiązania przez Bank tej umowy z powódką bez uzasadnionej przyczyny bądź z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów, powódka otrzyma od B. rekompensatę- odszkodowanie w wysokości równej sześciomiesięcznemu przeciętnemu wynagrodzeniu za pracę otrzymywanego od banku obliczonemu jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy . Zatem powódka była uprawniona do otrzymywania od BS w K. wynagrodzenia za pracę, jak i innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy na zasadach określonych w treści umowy o zarządzania bankiem, czyli także uwzględniając świadczenia przewidziane w Regulaminie Wynagradzania (...) i Zarządu B. S. w K., wprowadzonym Uchwałą Rady Nadzorczej nr (...).

Należy podnieść, że zgodnie z 9 kp, regulaminy określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy zostały uznane za źródło prawa pracy, a więc mają charakter normatywny. Jednym z takich regulaminów jest regulamin wynagradzania, o którym mówi art. 77² kp, który stanowi zakładowy akt normatywny i jest źródłem prawa w rozumieniu art. 9 kp

Powódka domaga się w tut. pozwie zasądzenia na jej rzecz od banku świadczenia w postaci „6-miesięcznego wynagrodzenia przy odejściu z pracy ze stanowiska dla Prezesa zarządu”, które to świadczenie zostało uchwalone przez Radę Nadzorczą BS w K., która wydała Uchwałą nr 6/2016 z dnia 22 grudnia 2017r. wprowadzającą do Regulaminu Wynagradzania BS w K. to świadczenie. Faktem jest – co wynika z treści protokołu nr (...) z dnia 22 grudnia 2017r. z posiedzenia Rady Nadzorczej BS w K. oraz zeznań świadków H. B. i M. W., że tego dnia podczas posiedzenia zarządu i Rady Nadzorczej BS w K. przyjęto Uchwałą nr 6/2017 w sprawie wprowadzenia zmian do regulaminu wynagrodzeń, zapisano w treści tegoż protokołu- „w punkcie płace przewidziano 6-miesięczne wynagrodzenie przy odejściu z pracy ze stanowiska dla Prezesa zarządu”, a uchwałą tę przyjęto jednomyślnie. Ta Uchwała Rady Nadzorczej BS w K. w sprawie wprowadzenia zmian do regulaminu wynagrodzeń tego też dnia została sporządzona oddzielnie na piśmie, nadano jej omyłkowo numer (...), a w treści tej uchwały uchwalono aby „zatwierdzić wprowadzenie zmian do

regulaminu wynagrodzeń, zgodnie z załącznikiem do niniejszej uchwały”, przy czym załącznik do tej uchwały nie został załączony i nie jest wiadomym, bo tego w trakcie niniejszego postępowania nie ustalono, o jaki załącznik autorom tekstu tej Uchwały chodziło. Zauważyć w tym miejscu należy, że zapis sformułowany przez Radę Nadzorczą co do zmian w regulaminie wynagradzania jest bardzo nieprecyzyjny, nie ma wskazanego miejsca dokonania tej zmiany w treści tegoż Regulaminu, bo zapis w protokole z posiedzenia zarządu „w punkcie płace przewidziano 6-miesięczne wynagrodzenie przy odejściu z pracy ze stanowiska dla Prezesa zarządu” nie umiejscawia gdzie w treści tegoż aktu ma być dokonany ten wpis wprowadzający nowe świadczenie dla prezesa zarządu. Zresztą w treści Regulaminu Wynagradzania (...) i Zarządu BS w K. nie ma punktu „płace”, co bez wątplenia świadczy o tym, że członkowie Rady Nadzorczej uchwalając zmiany do Regulaminu Wynagradzania z tym regulaminem się nie zapoznawali. Zatem można powiedzieć, że Rada Nadzorcza BS w K. jedynie wyraziła zgodę na to, aby takie nowe świadczenie pracownicze przewidziane dla prezesa zarządu było do Regulaminu Wynagrodzenia przez zarząd BS w K. wprowadzone, ale ta zmiana nie została faktycznie dokonana, bo - co pozostaje bezspornym, po dacie 22 grudnia 2017r. nie wprowadzono w treść obowiązującego w BS w K. Regulaminu Wynagradzania, tej zmiany. Tymczasem i zgodnie z art. 77² kp § 4 kp regulamin ustala pisemnie, a tym samym dokonuje także pisemnie zmian w jego treści pracodawca, przy czym zgodnie z jego § 5, do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art.241¹² § 2, a więc pracodawca jest obowiązany min. zawiadomić pracowników o zmianach dotyczących regulaminu wynagradzania i na żądanie pracownika udostępnić do wglądu tekst układu i wyjaśnić jego treść. Zgodnie z § 6 art. 77² kp, regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Regulamin, który nie został ustalony na piśmie i podany do wiadomości pracowników stosownie do art. 77² § 6 nie obowiązuje jako akt prawny (np. wyr. SN z 6.10.2004 r. w sprawie I PK 569/03). Oczywiście taka sama sytuacja występuje w przypadku zmian w istniejącym regulaminie wynagradzania, niezależnie od tego, czy wprowadzana zmiana dotyczy ogółu pracowników, czy tylko jednej grupy zawodowej, czy też jednego pracownika – prezesa zarządu. Zatem to Zarząd (...) w K., którego członkiem przecież była powódka, był więc zobowiązany do wprowadzenia zmiany w Regulaminie Wynagradzania dotyczącej wprowadzenia nowego świadczenia dla prezesa zarządu - 6-miesięcznego wynagrodzenia przy odejściu z pracy ze stanowiska; zresztą – jak wynika z protokołu z posiedzenia Rady Nadzorczej z 22 grudnia 2017r. wykonanie Uchwały w sprawie wprowadzenia zmian do regulaminu wynagradzania powierzono zarządowi BS. Zarząd (...) w K. tego jednak nie uczynił, co spowodowało, że zmiana Regulaminu Wynagradzania BS w K., która miałaby nastąpić zgodnie z wolą Rady Nadzorczej, poprzez wprowadzenie nowego świadczenia dla prezesa zarządu, nie została dokonana, za tym samym brak jest podstaw prawnych do wypłaty na rzecz powódki tego świadczenia.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102k.p.c., który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Jest to rozwiązanie szczególne, nie podlegające wykładni rozszerzającej, wymagające do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy.

Zarządzenie: odp. wyroku z uzasadnieniem doręczyć za pośrednictwem P.I. pełn. powódki.