

Sygn. akt IV P 56/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2022 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: Sędzia Alina Kordus-Krajewska

po rozpoznaniu w dniu 28 listopada 2022 roku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa **A. K.**

przeciwko (...) **Spółce Akcyjnej Oddziałowi w T.**

o zapłatę

I. Zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej Oddziału w T. na rzecz powoda A. K. kwotę 26.986,39 zł (dwadzieścia sześć tysięcy dziewięćset osiemdziesiąt sześć złotych trzydzieści dziewięć groszy) brutto tytułem premii z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi :

a) od kwoty 816,97 zł (osiemset szesnaście złotych dziewięćdziesiąt siedem groszy) od dnia 11.04.2019r. do dnia zapłaty;

b) od kwoty 980,68 zł (dziewięćset osiemdziesiąt złotych sześćdziesiąt osiem groszy) od dnia 11.05.2019r. do dnia zapłaty;

c) od kwoty 816,97 zł (osiemset szesnaście złotych dziewięćdziesiąt siedem groszy) od dnia 11.06.2019r. do dnia zapłaty;

d) od kwoty 816,97 zł (osiemset szesnaście złotych dziewięćdziesiąt siedem groszy) od dnia 11.07.2019r. do dnia zapłaty;

e) od kwoty 1.077,97 zł (tysiąc siedemdziesiąt siedem złotych dziewięćdziesiąt siedem groszy) od dnia 11.08.2019r. do dnia zapłaty;

f) od kwoty 816,97 zł (osiemset szesnaście złotych dziewięćdziesiąt siedem groszy) od dnia 11.09.2019r. do dnia zapłaty;

g) od kwoty 816,97 zł (osiemset szesnaście złotych dziewięćdziesiąt siedem groszy) od dnia 11.10.2019r. do dnia zapłaty;

h) od kwoty 1.089,97 zł (tysiąc osiemdziesiąt dziewięć złotych dziewięćdziesiąt siedem groszy) od dnia 11.11.2019r. do dnia zapłaty;

i) od kwoty 816,97 zł (osiemset szesnaście złotych dziewięćdziesiąt siedem groszy) od dnia 11.12.2019r. do dnia zapłaty;

j) od kwoty 816,97 zł (osiemset szesnaście złotych dziewięćdziesiąt siedem groszy) od dnia 11.01.2020r. do dnia zapłaty;

k) od kwoty 978,56 zł (dziewięćset siedemdziesiąt osiem złotych pięćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11.02.2020r. do dnia zapłaty;

l) od kwoty 719,56 zł (siedemset dziewiętnaście złotych pięćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11.03.2020r. do dnia zapłaty;

l) od kwoty 719,56 zł (siedemset dziewiętnaście złotych pięćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11.04.2020r. do dnia zapłaty;

m) od kwoty 960,56 zł (dziewięćset sześćdziesiąt złotych pięćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11.05.2020r. do dnia zapłaty;

n) od kwoty 719,56 zł (siedemset dziewiętnaście złotych pięćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11.06.2020r. do dnia zapłaty;

o) od kwoty 719,56 zł (siedemset dziewiętnaście złotych pięćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11.07.2020r. do dnia zapłaty;

p) od kwoty 960,56 zł (dziewięćset sześćdziesiąt złotych pięćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11.08.2020r. do dnia zapłaty;

r) od kwoty 719,56 zł (siedemset dziewiętnaście złotych pięćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11.09.2020r. do dnia zapłaty;

s) od kwoty 719,56 zł (siedemset dziewiętnaście złotych pięćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11.10.2020r. do dnia zapłaty;

t) od kwoty 960,56 zł (dziewięćset sześćdziesiąt złotych pięćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11.11.2020r. do dnia zapłaty;

u) od kwoty 719,56 zł (siedemset dziewiętnaście złotych pięćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11.12.2020r. do dnia zapłaty;

w) od kwoty 719,56 zł (siedemset dziewiętnaście złotych pięćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11.01.2021r. do dnia zapłaty;

x) od kwoty 1.277,89 zł (tysiąc dwieście siedemdziesiąt siedem złotych osiemdziesiąt dziewięć groszy) od dnia 11.02.2021 r. do dnia zapłaty;

y) od kwoty 938,45 zł (dziewięćset trzydzieści osiem złotych czterdzieści pięć groszy) od dnia 11.03.2021r. do dnia zapłaty;

z) od kwoty 1.005,89 zł (tysiąc pięć złotych osiemdziesiąt dziewięć groszy) od dnia 11.04.2021r. do dnia zapłaty;

aa) od kwoty 1.333,89 zł (tysiąc trzysta trzydzieści trzy złote osiemdziesiąt dziewięć groszy) od dnia 11.05.2021 r. do dnia zapłaty;

bb) od kwoty 1.005,89 zł (tysiąc pięć złotych osiemdziesiąt dziewięć groszy) od dnia 11.06.2021r. do dnia zapłaty;

cc) od kwoty 1.005,89 zł (tysiąc pięć złotych osiemdziesiąt dziewięć groszy) od dnia 11.07.2021r. do dnia zapłaty;

dd) od kwoty 741,89 zł (siedemset czterdzieści jeden złotych osiemdziesiąt dziewięć groszy) od dnia 11.08.2021r. do dnia zapłaty;

ee) od kwoty 972,36 zł (dziewięćset siedemdziesiąt dwa złote trzydzieści sześć groszy) od dnia 11.09.2021 r. do dnia zapłaty;

ff) od kwoty 220,44 zł (dwieście dwadzieścia złotych czterdzieści cztery grosze) od dnia 11.11.2021 r. do dnia zapłaty;

II. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2506,13 zł (dwa tysiące pięćset sześć złotych trzynaście groszy) brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w zapłacie od dnia 7 grudnia 2021 r. do dnia zapłaty tytułem premii rocznych,

III. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 5015,75 zł (pięć tysięcy piętnaście złotych siedemdziesiąt pięć groszy) brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 września 2021 roku do dnia zapłaty tytułem nagrody jubileuszowej,

IV. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 7823,62 zł (siedem tysięcy osiemset dwadzieścia trzy złote sześćdziesiąt dwa grosze) brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2021 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy emerytalnej,

V. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1041,62 zł (tysiąc czterdzieści jeden złotych sześćdziesiąt dwa grosze) brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2021 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy,

VI. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 605,02 zł (sześćset pięć złotych dwa grosze) brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2021 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku i wynagrodzenia chorobowego,

VII Oddala powództwo o zapłatę premii za okres od listopada 2018r. do lutego 2019r. w wysokości 2702,34 zł (dwa tysiące siedemset dwa złote trzydzieści cztery grosze) ,

VIII W pozostałym zakresie postępowanie umarza,

IX. Wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 21 713,27 zł (dwadzieścia jeden tysięcy siedemset trzysta siedem złotych dwadzieścia siedem groszy) ,

X. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2170,80 zł (dwa tysiące sto siedemdziesiąt złotych osiemdziesiąt groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty,

XI. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 2199 zł (dwa tysiące sto dziewięćdziesiąt dziewięć złotych) tytułem części opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony na mocy ustawy,

XII. W pozostałym zakresie opłatą od pozwu obciąża Skarb Państwa.

Sędzia Alina Kordus – Krajewska

IV P 56/22

UZASADNIENIE

Powód A. K. wniósł w dniu 22 marca 2022 r. pozew przeciwko (...) S.A. Oddział w T. o zapłatę kwot:

- 30.212,58 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w zapłacie liczonymi od dnia wymagalności poszczególnych miesięcznych wypłat do dnia zapłaty,

- 2.568,07 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w zapłacie liczonymi od dnia wymagalności poszczególnych miesięcznych wypłat do dnia zapłaty

- 15.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w zapłacie liczonymi od dnia wymagalności poszczególnych miesięcznych wypłat do dnia zapłaty,

a także o zwrot kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, że powód był zatrudniony od 1976 r., ostatnio na stanowisku (...) (...) w T., w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie od dnia 1 września 2021r. do dnia 30 listopada 2021r. powodowi powierzono

wykonywanie pracy na stanowisku (...) Z. (...) Stosunek pracy został rozwiązany z dniem 30 listopada 2021 r. w związku z przejściem powoda na emeryturę. Podano, że zgodnie z obowiązującym u pozwanego Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy (dalej: (...) lub układ) zawartym w dniu 02 sierpnia 2006r. w art. 1 pkt. 3 ppkt. 3.3 ustalono, że układ nie określa wynagrodzenia w części dotyczącej ustalenia wynagrodzenia zasadniczego, premii i wysługi lat dla m.in. (...) (...). Powyższe wynagrodzenie ustalał Dyrektor Generalny Oddziału w porozumieniu spisany ze Związkami Zawodowymi. W zawartym w dniu 27 marca 2014r. Aneksie nr (...) do umowy o pracę zawartej w dniu 05 października 1976r. w § 9 strony ustaliły, że od dnia 1 kwietnia 2015r. powód będzie świadczył pracę na warunkach obowiązujących do dnia 31 marca 2012r. (t.j. na stanowisku (...) (...) T.) z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie stanowiącej 1,87 krotność przeciętnego wynagrodzenia Oddziału i premią w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego. Z dniem 1 sierpnia 2015r. ustalono powodowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 11.957,19 zł. Podano, że w okresie od 2015 r. u pozwanego kilkakrotnie ulegało zmianie przeciętne miesięczne wynagrodzenie Oddziału, jednakże nie skutkowało to dostosowaniem do jego nowej wysokości miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego powoda. Powód zaznaczył, że zwracał się do pozwanego o udostępnienia dokumentów, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie, jednak pozwany odmawiał udzielenia takiej informacji. Wskazano, że w piśmie z dnia 25 października 2021r. powód zwrócił się do pozwanego z wnioskiem o prawidłowe wyliczenie miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i wszystkich pochodnych od niego za lata 2018, 2019, 2020 i 2021. Pozwany uznał roszczenie powoda i w piśmie z dnia 3 grudnia 2021 r. udzielił informacji o przekazaniu na jego rachunek bankowy kwoty w wysokości 79.392,99 zł. nie wskazując podstawy na jakiej dokonał takiego wyliczenia. W piśmie z dnia 13 stycznia 2022r. pozwany przedstawił składniki oraz kwoty brutto, co do których zostało dokonane wyrównanie, jednakże nie wskazując sposobu ich wyliczenia. Ponadto pozwany poinformował, że odsetki od tych kwot w wysokości 7 655,80 zł zostaną wypłacone w dniu 14 stycznia 2022r. Powód wskazał, że w toku dalszej wymiany pism, pozwany odniósł się ogólnie do treści aneksu nr (...) do umowy o pracę nie wyjaśniając sposobu wyliczenia wyrównania wynagrodzenia, odmówił także wyrównania premii powołując się na z § 2 pkt 2 Aneksu nr (...) do umowy zawartej 5 października 1976r. i twierdził, że wykładnia tego zapisu prowadzi do oczywistego wniosku, że premia ta ma charakter uznaniowy. Powód podał, że wezwał pozwanego do zapłaty, ale bezskutecznie. Wyjaśnił również mechanizm przyznawania premii, podniósł, że przez wszystkie kwartały w latach 2018-2021 otrzymywał premię w wysokości 40% wynagrodzenia, czyli zadania premiove realizował w 100%. Zaznaczył, że wbrew twierdzeniom pozwanego premia nie miała charakteru premii uznaniowej lecz regulaminowej co potwierdzają: sposób jej przyznawania oraz zapisy w formularzach (...) dołączonych do pozwu.

Pismem z dnia 8 kwietnia 2022 r. powód sprecyzował żądania i zażądał od pozwanego kwoty 47.780,65 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w zapłatę, w tym:

1. kwotę 30.212,58 zł, ze wskazaniem kwot i dat, od których należy liczyć odsetki ustawowe za opóźnienie do dnia zapłaty,
2. kwotę 2.568,07 zł ze wskazaniem kwot i dat, od których należy liczyć odsetki ustawowe za opóźnienie do dnia zapłaty ,
3. kwotę 4.000 zł z odsetkami ustawowe za opóźnienie od 1 grudnia 2021 r. do dnia zapłaty,
4. kwotę 8.000 zł z odsetkami ustawowe za opóźnienie od 1 grudnia 2021 r. do dnia zapłaty,
5. kwotę 1.000 zł z odsetkami ustawowe za opóźnienie od 1 grudnia 2021 r. do dnia zapłaty,
6. kwotę 2.000 zł z odsetkami ustawowe za opóźnienie od 1 grudnia 2021 r. do dnia zapłaty.

Wyjaśniono, że kwota 30.212,58 zł stanowi żądanie wyrównania premii, która była wypłacana powodowi od nieprawidłowo ustalonej podstawy - wynagrodzenia podstawowego. Pozwany uznał żądanie powoda przekazał na rzecz powoda kwotę wyrównania wynagrodzenia podstawowego w wysokości brutto 75 531,45 zł. Kwota wyrównania wynagrodzenia podstawowego 75 531,45 zł x 40% stanowi wysokość kwoty dochodzonej tj. 30 212,58 zł. Z uwagi na brak możliwości ustalenia prawidłowej wartości korekty premii w poszczególnych miesiącach przyjęte zostały

podane kwoty, a wymagalność zapłaty kwot stanowi ostatni dzień każdego miesiąca począwszy od 30 listopada 2018r. do 31 października 2021r. t.j. daty wymagalności wypłaty miesięcznych wynagrodzeń za pracę. Kwota 2.568,07 zł stanowi wyrównanie premii rocznej, która została wypłacana w miesiącu marzec w roku 2019, 2020 i 2021, w wysokości 8,5% wynagrodzenia. Korekta premii rocznej nie uwzględniła prawidłowo wyliczonej premii miesięcznej. Kwota zaniżonej premii miesięcznej w wysokości 30.212,58 zł pomnożona o 8,5% premii rocznej stanowi kwotę 2 568,07 zł. Zaznaczano brak możliwości ustalenia prawidłowej wartości korekty premii rocznej w poszczególnych latach. Kwota 4.000,00 zł stanowi wyrównanie wysokości nagrody jubileuszowej. Powód w sierpniu 2021r. nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy. Nagroda jubileuszowa została wypłacona w dniu 31 sierpnia 2021r. w wysokości 72.980,24 zł. w wyniku skorygowania wyliczenia wynagrodzenia podstawowego wyrównał powodowi wysokość nagrody jubileuszowej o kwotę 12.539,38 zł. Korekta ta nie uwzględniała premii w wysokości prawidłowo ustalonej. Kwota 8.000,00 zł stanowi wyrównanie wysokości odprawy emerytalnej. Odprawę emerytalną w wysokości 136.740,38 zł brutto (700% po 45 latach pracy) została powodowi wypłacona w dniu 30 listopada 2021. Następnie w związku ze skorygowaniem wynagrodzenia podstawowego odprawę emerytalną wyrównano o kwotę 19.559,05 zł. Kwota wyrównania nie uwzględniała prawidłowej wartości premii. Kwota 1.000,00 zł stanowi wyrównanie wysokości ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 2021r. Podano, że wypłacono powodowi ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 18.682,56 zł. brutto. Następnie w związku ze skorygowaniem wynagrodzenia podstawowego ekwiwalent za urlop wyrównano o kwotę 2.604,06 zł brutto. Kwota wyrównania nie uwzględniała prawidłowej wartości premii. Kwota 2.000,00 zł stanowi wyrównanie wynagrodzenia za czas choroby w okresie od dnia 31 sierpnia 2021r. do 30 listopada 2021r. Wypłacone przez pozwanego po korekcie kwoty wyrównania nie uwzględniały premii wyliczonej w prawidłowej wysokości.

W odpowiedzi na pozew wniesiono o oddalenie powództwa w całości i zwrot kosztów procesu według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Podniesiono w uzasadnieniu stanowiska, że premia jaką uzyskiwał powód na podstawie obowiązujących go przepisów wewnętrznych miała charakter uznaniowy, a nie regulaminowy. Zdaniem pozwanego odniesienie jej wysokości do wynagrodzenia zasadniczego polegało jedynie na tym, że premia nie mogła przewyższać równowartości 40% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Wynagrodzenie zasadnicze stanowiło jedynie wyznacznik maksymalnej wysokości premii, którą według własnego uznania mógł powodowi przyznać pracodawca, a nie podstawę ustalenia jej wysokości. Powyższe w ocenie pozwanego oznacza, że powód nie nabył roszczenia o wypłatę premii w wysokości stanowiącej równowartość 40% swojego wynagrodzenia zasadniczego, które powinno być mu ustalane zgodnie z warunkami przewidzianymi w § 1 pkt 1) Aneksu Nr (...) z 1 marca 2007 r. i Porozumienia w sprawie zasad wynagradzania osób zatrudnionych na stanowiska zgodnie z obowiązującym regulaminem organizacyjnym, tj. dyrektorów, głównego księgowego i ich zastępców, do którego ww. Aneks Nr (...) odsyłał. Uzyskiwana premia w przedziale 0-40% niewątpliwie się mieściła. Z dołączonych do pozwu dokumentów ZUS RMUA wprost wynika, że w spornym okresie dla potrzeb ustalania wysokości premii powoda nie brano w ogóle pod uwagę wykonania jakichś zadań kwartalnych premiowych, ale wyłącznie brano pod uwagę wysokość wypłacanej wówczas płacy zasadniczej powoda. Pozwany wyjaśnił, że premią regulaminową u pozwanego jest bowiem wyłącznie premia przewidziana w Regulaminie premiowania pracowników zatrudnionych w (...) S.A. Oddział w T.. Ww. Regulamin premiowania stanowi Załącznik Nr 3 do obowiązującego u Pozwanego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 2 sierpnia 2006 r. Zgodnie natomiast z art. 1 ust. 3.3 (...) Układ nie określa wynagrodzenia w części dotyczącej ustalenia wynagrodzenia zasadniczego, premii i wysługi lat dla m.in. (...) (...). W tej części wynagrodzenia (...) (...) stanowią materię wyłączoną z zastosowania postanowień (...) i jego załączników. Podlegają w tym zakresie całkowicie odrębnej regulacji zawartej w Porozumieniu oraz w aneksach do umów o pracę zawartych z (...) (...) dotyczących właśnie tej kwestii. W konsekwencji powyższego, premia ustalana (...) (...), jako niebędąca premią regulaminową i nie będącą premią wskazaną w (...) nie może być uwzględniana dla potrzeb ustalania wysokości takich należnych powodowi świadczeń jak: nagroda jubileuszowa, nagroda roczna czy odprawa emerytalna. Zgodnie bowiem z pkt 5 lit. a Załącznika nr 10 do (...), do podstawy naliczenia nagrody jubileuszowej przyjmuje się za okresy zatrudnienia w Zakładzie pracy następujące składniki wynagrodzenia: wynagrodzenie zasadnicze, wysługę lat oraz premię regulaminową.

Z daleko posuniętej ostrożności procesowej pozwany podniósł również zarzut przedawnienia dochodzonych roszczeń o zapłatę kwoty 3.360,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie tj. czterech pierwszych żądań, o których mowa w piśmie uzupełniającym powoda z 8 kwietnia 2022 r. Pozwany podniósł również zarzut niewłaściwego określenia daty wymagalności dochodzonych roszczeń, ze wskazaniem na treść art. 85§2 k.p.

Pismem procesowym z dnia 30 maja 2022 r. powód zmienił stanowisko w sprawie wnosząc o zasądzenie kwoty łącznie 48.753,84 zł. Odnosząc się do poszczególnych roszczeń powód po zmianie wnosił o : zasądzenie wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie kwot 29.688,73 zł (wskazując poszczególne kwoty wraz z datą naliczania odsetek, będących dniem wymagalności roszczenia o wynagrodzenie), 2.506,13 zł wraz z odsetkami od 7 grudnia 2021 r., 5.015,75 zł wraz z odsetkami od 11 września 2021 r., 7.823,62 zł wraz z odsetkami od 11 grudnia 2021 r., 1.041,62 zł wraz z odsetkami od 11 grudnia 2021 r., 2.677,98 zł wraz z odsetkami od 11 grudnia 2021 r. Powód zaprzeczył twierdzeniom pozwanego na temat charakteru przyznawanej premii, wskazując na jej regulaminowość. Była ona zdaniem powoda stałym składnikiem wynagrodzenia, którego zasady wypłaty określało Porozumienie, była wliczana przez pozwanego do podstawy innych składników, jak wynagrodzenie chorobowe, zasiłek chorobowy, wynagrodzenie za urlop, ekwiwalent za urlop, nagroda jubileuszowa, nagroda roczna, odprawa emerytalna. Zdaniem powoda błędne jest twierdzenie pozwanego, że premią regulaminową u pozwanego jest wyłącznie premia przewidziana w „Regulaminie premiowania pracowników zatrudnionych w (...) SA Oddział w T.”. Powód co do podniesionego zarzutu przedawnienia, wskazał, że jest on niezasadny. Argumentował, że powództwo nie mogło być wniesione wcześniej, gdyż pozwany nie chciał powodowi przedstawić danych umożliwiających wniesienie pozwu, czym działał wbrew zasadom współzycia społecznego dążąc do tego, by roszczenia powoda były przedawnione.

W odpowiedzi na rozszerzenie powództwa, w piśmie z dnia 6 lipca 2022 r., pozwany wniósł o jego oddalenie, podtrzymując pierwotne stanowisko. Wyraził zgodę na ograniczenie części roszczeń i wniósł w tym zakresie o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu.(k.201-202) Pozwany wskazał, że przy hipotetycznym przyjęciu, że powodowi jest należna premia, to nie kwestionuje wyliczeń dokonanych w piśmie procesowym powoda z 30 maja 2022 r., jak też nowych dat wymagalności poszczególnych roszczeń. Pozwany ponownie zanegował to, jakoby premia, którą otrzymywał powód, mogła stanowić podstawę ustalenia wysokości świadczeń, takich jak nagroda jubileuszowa, nagroda roczna czy odprawa emerytalna, ponieważ tylko premia regulaminowa wskazana w Układzie, a nie Porozumieniu, mogła taką podstawę stanowić. Pozwany zaprzeczył, by podniesienie przez niego zarzutu przedawnienia roszczeń za okres od 1 listopada 2018 r. do 28 marca 2019 r. stanowiło nadużycie prawa. Pozwany zaprzeczył by od 2016 r. miał świadomie zwlekać z prawidłowym ustaleniem wysokości wynagrodzenia, czym zmierzał do przedawnienia roszczeń, wyjaśniając zarazem, że przyjęty sposób wypłaty powodowi wynagrodzenia, w tym premii, na podstawie Porozumienia, pozwany uznawał za prawidłowy, gdyż był on kontynuacją takiego sposobu wypłat i takiego rozumienia zapisów Porozumienia. Zastanawiające dla pozwanego było z kolei zwlekanie ze zgłoszeniem przysługującego powodowi roszczenia do czasu ustania stosunku pracy.

Na rozprawie w dniu 14 września 2022 r. powód cofnął pozew w zakresie dochodzenia wyrównania zasiłku chorobowego. Pozwany wyraził zgodę na częściowe cofnięcie i wniósł w tym zakresie o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu.(k.217v)

W piśmie z dnia 5 października 2022r. powód cofnął pozew o kwotę 528,33zł. Pozwany w piśmie z dnia 14.11.2022r. wyraził zgodę na częściowe cofnięcie i wniósł w tym zakresie o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu.

Sąd ustalił, co następuje:

W dniu 5 października 1976 r. powód A. K. zawarł z poprzednikiem prawnym pozwanego umowę o pracę. Powód od dnia 1 grudnia 2006r. był zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony stanowisku (...) (...) w T., w pełnym wymiarze czasu pracy. W aneksie do umowy o pracę z dnia 27.03.2014r. miało obowiązywać strony miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w kwocie stanowiącej 1,95- krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia Oddziału i premię w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego. W § 9 w/w aneksu strony ustaliły, że od dnia 1 kwietnia 2015r. powód będzie świadczył pracę na warunkach obowiązujących do dnia 31 marca 2012r. (t.j. na stanowisku (...)

(...) T.) z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie stanowiącej 1,87 krotność przeciętnego wynagrodzenia Oddziału i premią w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego. Z dniem 1 sierpnia 2015r. ustalono powodowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 11.957,19 zł.

dowody:

- aneks nr (...) – k. 18-19

- informacja o zasadniczym wynagrodzeniu z 21 sierpnia 2015 r. – k. 20

Powód winien uzyskać wynagrodzenie zasadnicze w latach 2018-2021 r. w wysokości:

- od 1 listopada 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. – 13228,59 zł,

- od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. - 14226,54 zł,

- od 1 stycznia 2020 r. do 31 grudnia 2020 r. -13.955,96 zł,

- od 1 stycznia 2021 r. do 30 listopada 2021 r. – 14.751,34zł.

dowody:

-informacja o wysokości wynagrodzenia zasadniczego powoda w latach 2018-2021 r. – k. 96 akt)

W okresie od dnia 1 września 2021r. do dnia 30 listopada 2021r. powodowi powierzono wykonywanie pracy na stanowisku (...) Z. (...) W piśmie o powierzeniu pracy wskazano ,że nie spowoduje to obniżenia wynagrodzenia.(k.12)

Stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem przez powoda z dniem 30 listopada 2021 r. w związku z przejściem powoda na emeryturę.

dowody:

- akta osobowe powoda k.2 części C -wypowiedzenie umowy

- powierzenie pracownikowi innej pracy – k. 12

U pozwanego obowiązywał (...) zawarty w dniu 02 sierpnia 2006r. W art. 1 pkt. 3 ppkt. 3.3 Układu ustalono, że nie określa on wynagrodzenia w części dotyczącej ustalenia wynagrodzenia zasadniczego, premii i wysługi lat dla m.in. (...) (...). Powyższe wynagrodzenie ustalał Dyrektor Generalny Oddziału w Porozumieniu spisany z związkami zawodowymi. W Porozumieniu wskazano, że z dniem 28 lipca 2006 r. wynagrodzenie osób na stanowisku powoda składa się z :

- miesięcznego wynagrodzenia podstawowego obejmującego wynagrodzenie zasadnicze i wysługę lat- w maksymalnej wysokości 2,3 krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia Oddziału. Wynagrodzenie podstawowe będzie ustalane indywidualnie przez Kierownictwo Oddziału w miesiącu podjęcia decyzji o przeszerowaniach, a podstawą jego ustalenia na dany rok kalendarzowy będzie planowane przeciętne miesięczne wynagrodzenie w Oddziale;

- premii – w wysokości 40% indywidualnego wynagrodzenia podstawowego wypłacanej wg. następującej zasady- przez wszystkie miesiące kwartału premia wypłacana będzie zaliczkowo w wysokości 90%, a jej całkowite rozliczenie nastąpi w 1 miesiącu po kwartale na podstawie oceny stopnia realizacji zadań premiowych i po zatwierdzeniu wykonania zadań kwartalnych przez Kierownictwo Oddziału.

Zadania, od których zależne było przyznanie 100% premii wyznaczone były raz na kwartał przez przełożonego. Były one jednakowe dla wszystkich dyrektorów regionów. Po dokonanej ocenie meldunków z wykonania zadań,

przełożeni składali wnioski o ostatnią część premii. Premia nie była wypłacana za okres pozostawania na zwolnieniu chorobowym. Powód od 9-12.04. 2019r., od 31.08.2021 do dnia 30.11.2021r. był niezdolny do pracy z powodu choroby

Powód niezależnie od premii określonej w Porozumieniu, uzyskiwał premię roczną, premię za realizację celów rocznych oddziału (MBO).

dowód:

- zakładowy układ zbiorowy pracy z załącznikami – k. 79-95
- Porozumienie w sprawie zasad wynagradzania osób zatrudnionych na stanowiskach dyrektorów, głównego księgowego i ich zastępców – k. 17
- zeznania świadka J. C. – protokół elektroniczny z dnia 14 czerwca 2022 r. (od 00:22:40 do 00:48:34) – k. 196v-197v
- przesłuchanie powoda A. K. – protokół elektroniczny z dnia 14 czerwca 2022 r. (od 00:51:43 do 01:09:42) – k. 198-199v
- przesłuchanie za pozwanego T. B. – protokół elektroniczny z dnia 14 czerwca 2022 r. (od 01:10:35 do 01:22:45) – k. 198v-199

Powód otrzymywał w latach 2018-2021 premię w wysokości 40% wynagrodzenia, przy czym w 2021r. premii nie wypłacono we wrześniu i listopadzie, w październiku natomiast było wyrównanie premii za poprzedni kwartał.

dowody:

- listy płac – k. 37
- informacje o uzyskiwanym wynagrodzeniu – k. 95-142
- przesłuchanie powoda A. K. – protokół elektroniczny z dnia 14 czerwca 2022 r. (od 00:51:43 do 01:09:42) – k. 198-199v

W art. 16 ust. 1 i 2 (...) obowiązującego u pozwanego wskazano, że w ramach funduszu wynagrodzeń tworzy się fundusz premiowy w wysokości zależnej od sytuacji finansowej Zakładu pracy w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi. Szczegółowe warunki i zasady wypłaty premii ustala Regulamin premiowania stanowiący załącznik nr 3 do układu.

W art. 29 ust.1 przewidziano jednorazową gratyfikację w związku ze złożeniem przez pracownika i przyjęciem przez kierownika pisemnego oświadczenia o zamiarze przejścia na emeryturę w okresie nie dłuższym niż 12 m-cy od miesiąca następującego po złożeniu zaakceptowanego przez kierownika oświadczenia zainteresowanej strony, a także jednorazową odprawę pieniężną w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu z tytułu niezdolności do pracy w wysokości i na zasadach określonych w załączniku Nr 7 do układu. Zgodnie z punktem 6 załącznika do podstawy naliczenia odprawy przyjmuje się/ za wyjątkiem sytuacji, o której mowa w pkt. 8/:

a) za okresy zatrudnienia w zakładzie pracy - n/w składniki wynagrodzenia:

- wynagrodzenie zasadnicze
- wysługę lat
- premię regulaminową.

Zgodnie z art. 31 układu pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa wg. zasad określonych w Załączniku nr 10 do układu. Zgodnie z pkt 5 załącznika, do podstawy naliczenia nagrody jubileuszowej przyjmuje się:

a) za okresy zatrudnienia w zakładzie pracy – n/w składniki wynagrodzenia:

- wynagrodzenie zasadnicze

- wysługę lat

-premię regulaminową.

Zgodnie z art. 35 układu, pracownikom zatrudnionym w zakładzie pracy przysługuje premia roczna stanowiąca 8,5 % rocznego funduszu wynagrodzeń z roku ubiegłego, a szczegółowe zasady wypłacania premii rocznej określa Załącznik nr 12 do układu. Zgodnie z punktem 3 podstawę do obliczenia wysokości tej premii stanowią następujące roczne składniki wynagrodzenia

- płaca zasadnicza/ liczona wg nominalnego czasu/

- dodatek brygadzystowski do czasu włączenia do płacy zasadniczej

- premia regulaminowa.

W art. 34 ust.1 przewidziano, że za czas niezdolności pracownika wskutek:

a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego- pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia.

Pracownicy zatrudnieni 15 lat i więcej lat w Zakładzie (...) w T. zachowują prawo do 100% wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego.

dowód:

- zakładowy układ zbiorowy pracy z załącznikami – k. 79-95

Powód od 2015r. nie zgadzał się z wysokością otrzymywanego wynagrodzenia. Powód nie wystąpił z roszczeniami przeciwko pozwanemu w czasie trwania stosunku pracy, z obawy to, że pozwany zmieni mu stanowisko pracy.

dowód:

- przesłuchanie powoda A. K. – protokół elektroniczny z dnia 14 września 2022 r. (od 00:27:15 do 00:39:24) – k. 218-219v

Powód pismem z dnia 25 października 2021 r. zawniósł do pozwanego o udzielenie mu informacji publicznej dotyczącej przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w Oddziale w T. za 2017,2018,2019,2020,2021 r. W odpowiedzi pismem z dnia 2 listopada 2021 r. wskazano powodowi, że dane których się domaga nie stanowią informacji publicznej, odmówiono ich podania. Pismem z dnia 5 listopada 2021 r. powód podtrzymał swoje stanowisko żądając przekazania stosownych danych. Pismem z 18 listopada 2021 r. pozwany ponownie odmówił wezwaniu powoda.

Dodatkowo pismem z dnia 25 października 2021 r. powód wniósł do pozwanego o prawidłowe wyliczenie jego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i wszystkich pochodnych za lata 2018,2019,2020,2021. Powód ponowił wniosek pismem z dnia 26 listopada 2021 r. W odpowiedzi, pismem z dnia 3 grudnia 2021 r. pozwany wskazał, że na konto powoda zostanie przekazana kwota 79.393,99 zł. Pismem z dnia 23 grudnia 2021 r. powód wezwał pozwanego do wskazania sposobu wyliczenia przyznanej kwoty, zażądał również odsetek ustawowych za opóźnienie. Pismem z dnia 13 stycznia 2022 r. pozwany przedstawił składniki oraz kwoty wynagrodzenia, co do których zostało dokonane wyrównanie :

1. płaca zasadnicza została wyrównana od 1 listopada 2018 r. w kwocie 75.531,45 zł brutto,
2. wynagrodzenie chorobowe zostało wyrównane w kwocie 1.204,76 zł brutto,
3. dodatek chorobowy został wyrównany w kwocie 307,80 zł brutto,
4. zasiłek chorobowy został wyrównany w kwocie 5.182,40 zł brutto,
5. nagroda jubileuszowa została wyrównana w kwocie 12.539,38 zł brutto,
6. odprawa emerytalna została wyrównana w kwocie 19.559,05 zł brutto,
7. premia roczna za lata 2018 – 2020 została wyrównana w kwocie 6.265,33 zł brutto,
8. ekwiwalent za urlop wypoczynkowy został wyrównany w kwocie 2.604,06 zł brutto.

Wskazano, że odsetki od powyższych kwot będą wypłacone w dniu 14 stycznia 2022 r. w wysokości 7.655,80 zł.

W piśmie z 20 stycznia 2022 r. powód wniósł o wyjaśnienie braku składnika o nazwie premia, zażądał też by wyjaśniono mu sposób wyliczenia sum przyznanych. Pismem z dnia 4 lutego 2022 r. pozwany wskazał na uznaniowość premii i brak podstaw do jej wyrównania. Pismem z dnia 15 lutego 2022 r. powód wezwał pozwanego do zapłaty kwoty 32.780,65 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie tytułem wyrównania premii o wyrównanie nagrody jubileuszowej. Pismem z dnia 24 lutego 2022 r. pozwany odmówił przyznania kwot.

Powód wniósł pozew w dniu 22 marca 2022r.

dowody:

- korespondencja – k. 21-35

-pozew prezentata k.3

Sąd zważył, co następuje:

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów , których autentyczność nie była kwestionowana przez strony. Dodatkowo sąd przesłuchał świadka oraz strony. Złożone zeznania były spójne. Powód i świadek J. C. w sposób stanowczy i logiczny przedstawili zasady przyznawania premii i jej charakter. Zeznania dyrektora pozwanego nie podważyły złożonych zeznań. Dyrektor przyznał ,że premia , którą otrzymywał powód była u pozwanego wliczana do świadczeń których powód domaga się w pozwie. Zbędne było wobec tego przesłuchania w sprawie świadka A. J.. (k.218v)

W przedmiotowej sprawie spór miał zasadniczo charakter prawny. Od ustalenia bowiem natury uzyskiwanej premii regulowanej zapisami Porozumienia pozwanego ze związkami zawodowymi w sprawie zasad wynagradzania osób zatrudnionych na stanowiskach zgodnie z obowiązującym regulaminem organizacyjnym tj. dyrektorów, głównego księgowego i ich zastępców, którego zawarcie przewidywał (...) w art. 1 pkt. 3 ppkt. 3.3., zależała zasadność roszczeń powoda. Dodatkowo należało ocenić czy przy ustaleniu regulaminowego charakteru premii stanowi ona premię regulaminową określoną w (...).

W ocenie sądu powództwo A. K. podlegało uwzględnieniu.

Po pierwsze nie budziło wątpliwości sądu ,że premia uzyskiwana przez powoda jako (...) (...), regulowana nie zapisami (...), a oddzielnym Porozumieniem miała charakter premii regulaminowej, a nie uznaniowej. Należy wyjaśnić ,że wynagrodzenie przysługujące pracownikowi może być określone nie tylko w umowie o pracę (art. 22 § 1 k.p.), ale i w aktach wewnątrzzakładowych jak regulamin wynagradzania czy zakładowy układ zbiorowy

pracy, który pracodawca w zależności od określonych warunków ma obowiązek lub może wprowadzić (art. 77¹, 77² k.p.), a także w przepisach prawa (art. 77³ k.p.). Wynagrodzenie za pracę powinno odpowiadać rodzajowi pracy i kwalifikacjom pracowników oraz ilości i jakości pracy (art. 78 § 1 k.p.). Wynagrodzenie może być określone jedną kwotą, może jednak składać się z różnych elementów: wynagrodzenia zasadniczego, dodatków (np. stażowego, za pracę w nocy, funkcyjnego), ryczałtów (np. za pracę w godzinach nadliczbowych). Wśród takich elementów są też premie. Te mogą mieć charakter regulaminowy (stanowiąc element stały wynagrodzenia) lub uznaniowy. Premie uznaniowe stanowią określoną w art. 105 k.p. nagrodę za wzorowe wykonywanie przez pracownika obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy, podnoszenie jej wydajności i jakości i przyczynianie się poprzez to szczególnie do realizacji zadań zakładu pracy. Premia regulaminowa z kolei to premia warunkowana spełnieniem ściśle określonych przesłanek, sprawdzalnych kryteriów, które powinny być określone w dokumencie wprowadzającym świadczenie – umowie o pracę czy akcie prawa wewnątrzzakładowego. Wysokość takiej premii może być określona w sposób stały (kwotowo), jako procent od wynagrodzenia, czy przez określenie dolnej i górnej jej granicy. Przesłanki premii regulaminowej bywają określone pozytywnie (np. osiągnięcie określonego pułapu sprzedaży) lub negatywnie (spóźnienia, nieusprawiedliwione nieobecności). Nagroda pieniężna (zwana też premią uznaniową) nie ma charakteru roszczeniowego do momentu, gdy zostanie przyznana. Dopiero z tą chwilą, jeśli nie dojdzie do wypłaty świadczenia, pracownik może skutecznie dochodzić go na drodze sądowej. Inaczej jest z premią regulaminową. Tej bowiem można skutecznie dochodzić przy wykazaniu spełnienia warunkujących ją przesłanek pozytywnych (lub niezastnienia negatywnych).

Takie rozróżnienie premii regulaminowej od uznaniowej wynika także z orzecznictwa, gdzie podnoszono, że istotne dla uznania premii regulaminowej było czy istniały z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia), czy też nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 30 marca 1977 r., sygn. akt I PRN 26/77 (OSNCP 1977, nr 11, poz. 225); uchwała z dnia 27 kwietnia 1977 r., sygn. akt I PZP 6/77 (OSNCP 1977, nr 11, poz. 207); (NP 1979 nr 1, s. 135) z glosą M. du Valla; uchwała z dnia 24 sierpnia 1978 r., sygn. akt I PZP 21/78 (OSNCP 1979, nr 2, poz. 29); wyrok z dnia 31 marca 1980 r., sygn. akt I PRN 138/79 (Służba Pracownicza 1980, nr 10, s. 34); uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., sygn. akt III PZP 25/83 (OSNCP 1983, nr 12, poz. 192); (OSPika 1984, nr 11, poz. 235) z glosą M. Seweryńskiego; wyrok z dnia 1 października 1984 r., sygn. akt I PRN 131/84 (OSPika 1988, nr 1, poz. 21) z glosą J. Pachy; (OSP 1991, nr 5, poz. 125) z glosą T. Gregorczyka; wyrok z dnia 21 września 1990 r., sygn. akt I PR 203/90 (OSP 1991, nr 7-8, poz. 166);

Należy dodać, że o charakterze danego świadczenia nie decyduje jego nazwa, lecz sposób określenia warunków jego nabycia.

W pozwanej spółce sytuacja pracowników w zakresie możliwości uzyskania premii była uregulowana dwutorowo. Z jednej strony funkcjonował (...), w którym w art. 16 przewidziano premię ustaloną przez tzw. regulamin premiowania, będący w istocie załącznikiem nr 3 do układu. Z drugiej zaś strony w postanowieniach części ogólnej (...) ustalono, że wynagrodzenia w części dotyczącej ustalenia wynagrodzenia zasadniczego, premii i wysługi lat dla osób zajmujących najwyższe stanowiska, w tym powoda, ustalone jest w porozumieniu spisanim ze związkami zawodowymi. W tym porozumieniu ustalono, że wynagrodzenie osób na stanowisku powoda składa się z :

- miesięcznego wynagrodzenia podstawowego obejmującego wynagrodzenie zasadnicze i wysługę lat- w maksymalnej wysokości 2,3 krotności przeciętego miesięcznego wynagrodzenia Oddziału,
- premii – w wysokości 40% indywidualnego wynagrodzenia podstawowego wypłacanej wg. następującej zasady- przez wszystkie miesiące kwartału premia wypłacana będzie zaliczkowo w wysokości 90%, a jej całkowite rozliczenie nastąpi w 1 miesiącu po kwartale na podstawie oceny stopnia realizacji zadań premiowych i po zatwierdzeniu wykonania zadań kwartalnych przez Kierownictwo Oddziału.

Jak wynika z Aneksu nr (...) z dnia 27 marca 2014r. do umowy o pracę zawartej w dniu 5 października 1976r. w § 9 strony ustaliły, że od dnia 1 kwietnia 2015r. powód miał świadczyć pracę z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie stanowiącej 1,87 krotność przeciętnego wynagrodzenia Oddziału i premią w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego.

Premia powoda była premia regulaminową. W Porozumieniu wskazano, że zadania premiowe będą stawiane kwartalnie przez przełożonych a ustalenie prawa do premii uzależnione będzie od stopnia ich realizacji. Te zasady były stosowane w praktyce. Zadania premiowe były cyklicznie określone oraz systematycznie następował proces ich weryfikacji. Z zeznań powoda i świadka J. C. wynikało, że przyznanie premii zależało od wykonania zadań premiowych, które były stawiane na początku kwartału. Ich rozliczenie następowało po zakończeniu kwartału na podstawie przedkładanego przez powoda (tak jak i przez innych dyrektorów) sprawozdania. Jak zeznał J. C. weryfikował on meldunki z wykonania zadań i w razie ich wykonania przekazywał wnioski o rozliczenie premii. Od wykonania zadania, zależało więc uzyskanie 100% premii. Pozwany nie wykazał by powód nie uzyskiwał aprobaty przełożonego, w efekcie należy uznać, że wykonywał zadania i za ich wykonanie automatycznie przysługiwało mu roszczenie o premię. Dyrektor pozwanego wskazał, że takie zasady obowiązywały. Wskazał, że raz J. C. przedstawił dyrektorowi sposób metodologii, cele nałożone na dyrektorów. Przyznał, że to J. C. był upoważniony aby akceptować wykonanie zadań. Sąd miał na uwadze, że premie były wypłacane w sposób stały, według określonego w Porozumieniu schematu (zaliczkowo 90%, po zakończeniu kwartału 10%) co także przemawia za oceną premii jako stałego składnika wynagrodzenia.

Przechodząc do oceny roszczenia o wyrównanie odprawy emerytalnej, nagrody jubileuszowej i premii rocznej wskazać należy, iż zasadniczą kwestią sporną było, czy mechanizm obliczania wysokości tych świadczeń wchodziła premia, o której mowa w Porozumieniu. Zgodnie z punktem 6 lit. a załącznika nr 7, punktem 5 lit. a załącznika nr 10 i punktem 3 załącznika nr 12 podstawa naliczenia wskazanych świadczeń obejmowała premię regulaminową. Pozwany stał na stanowisku, iż wskazana premia z (...) jest premią wymienioną w art. 16 (...), nie zaś premią, o której mowa w Porozumieniu.

Sąd nie zgodził się ze stanowiskiem pozwanego.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że w zakładzie pozwanego nie ustanowiono regulaminu premiowania, o którym mowa w art. 77² k.p. (regulamin wynagradzania). Jest to bowiem oddzielny od zakładowego układu akt wewnętrzny, którego dobrowolność bądź obowiązkowość przyjęcia regulują przepisy prawa pracy. Załącznik nr 3 do (...) można określić mianem zasad premiowania ustalonym w zakładowym układzie zbiorowym. Potwierdza to fakt, że art. 50 (...) określono, że załączniki stanowią integralną część układu, nie mogą być więc z jednej stroną częścią układu, a z drugiej odrębnym od niego aktem wewnętrznym w postaci regulaminu premiowania.

Trzeba mieć także na uwadze, że układ zbiorowy pracy jest aktem normatywnym (art. 9 k.p.) i powinien być interpretowany według reguł obowiązujących w przypadku wykładni norm prawnych (por. wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003/23/568). Należy mieć na uwadze wykładnię językową lecz trzeba też pamiętać, że w odniesieniu do wyjaśniania treści postanowień układów zbiorowych pracy ma zastosowanie przepis art. 241⁶ § 2 zd. 1 k.p., który stanowi, że wyjaśnienia treści postanowień układu, dokonane wspólnie przez strony układu, wiążą także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNP 2001/6/, uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2004 r., III PZP 12/03, OSNP 2004/11/187, wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2011 r., II PK 187/10, OSNP 2012/7-8/89).

W oparciu o te zasady nie ma podstaw aby pojęcie „premier regulaminowej” w (...) odnosić tylko do premii, o której mowa w art. 16 (...) i Załączniku nr 3 – Regulamin premiowania. Takie stanowisko sądu wynika stąd, iż pojęcie premii regulaminowej nie zostało zdefiniowane w (...), art. 2 zawiera słowniczek pojęć w którym nie podano pojęcia premii regulaminowej. Ponadto poza Załącznikami nr 7, 10 i 12 pojęcie to nie występuje w (...). Nie zostało ono także użyte

w jakimkolwiek kontekście w Załączniku nr 7, czyli Regulaminie premiowania, o którym mowa w art. 16 (...). Nie ma zatem podstaw, aby zrównywać premię regulaminową z premią określoną w art. 16 (...).

Ponadto tak również było to przyjmowane u pozwanego, gdyż w latach poprzednich premia dyrektorów była wliczana do świadczeń takich jak nagrody jubileuszowe, odprawy, premie roczne. Dyrektor pozwanego zeznał, że otrzymał informacje, że premia 40% była wliczana do takich świadczeń, których domaga się powód w pozwie. Pełn. pozwanego argumentował, że pozwany nie miał wpływu na tę praktykę, gdyż premie naliczał inny podmiot. Ten argument nie przekonuje sądu, gdyż skoro pozwany zlecił zadania dotyczące naliczania płac innemu podmiotowi, to nie można jednocześnie twierdzić, że nie odpowiada za jego działania i ich nie akceptuje.

Ponadto warunki uzyskania premii zgodnie z Porozumieniem korespondowały z warunkami jakie przewidywał załącznik nr 3 do (...). W tym ostatnim przypadku, jej uzyskanie warunkowała ocena wykonania zadań miesięcznych ustalanych przez Dyrektora Generalnego Oddziału i Zastępców Dyrektora Generalnego Oddziału.

Zatem nie budziło wątpliwości sądu, że były podstawy do wyrównanie odprawy emerytalnej, nagrody jubileuszowej i premii rocznej.

Były podstawy wyrównania premii także co do ekwiwalentu za urlop mając na uwadze brak wyłączeń w zakresie premii regulaminowej wskazanych w § 6 w związku z § 14 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Wyrównaniu podlegało również wynagrodzenie chorobowe i dodatek choroby z art. 34 (...). Było to wynikiem zwiększania podstawy wymiaru tegoż wynagrodzenia o kwotę premii zgodnie z art. 92 § 2 k.p. „Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy” w związku z art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2022 r., poz. 1732 ze zm.; „Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy”.

Sąd w zakresie wyliczeń miał na uwadze, że strona pozwana nie składała zastrzeżeń co do wyliczonych kwot i daty naliczania od nich odsetek. (k.201-203). Można celem wyjaśnienia wskazać daty wymagalności obowiązujące u pozwanego: poszczególne premie były płatne w terminach płatności wynagrodzenia zasadniczego, a więc do 10 dnia następnego miesiąca (§ 31 Regulaminu pracy). Termin wypłaty nagrody jubileuszowej przypadał niezwłocznie po nabyciu do niej prawa (pkt 9 Załącznika nr 10), a zatem następnego dnia po upływie okresu uprawniającego do nagrody (pkt 8 Załącznika nr 10). Termin wypłaty premii rocznej przypadał na koniec maja następnego roku (pkt 1.1.1. Załącznika nr 12). Termin wypłaty ekwiwalentu za urlop, odprawy emerytalnej przypadł, zgodnie z regulacjami ogólnymi z uwagi na brak szczególnych regulacji w tym przedmiocie w (...), na ostatni dzień zatrudnienia.

Sąd orzekł na korzyść powoda w zakresie w jakim roszczenia nie zostały cofnięte. Z uwagi na częściowe cofnięcie pozwu postępowanie w tym zakresie należało umorzyć w myśl art. 203 § 1 k.p.c. w zw. z art. 355 k.p.c.

O odsetkach w sprawie orzeczono na mocy art. 481 § 1 k.c w związku z art. 300 kp.

Pozwany podniósł w sprawie zarzut przedawnienia w zakresie roszczeń za okres od listopada 2018r. do lutego 2019r. i w tym zakresie powództwo zostało oddalone.

Sąd ocenił, że roszczenie o wyrównanie premii za okres od listopada 2018 r. do lutego 2019 r. tj. w zakresie odpowiednio kwot 457,70zł, 457,70zł, 969,97zł, 816,97zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie uległo przedawnieniu zgodnie z art. 291 § 1 k.p., a więc powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu. Powód początkowo domagał się za te miesiące kwot po 840 zł, lecz powództwo w tym zakresie wysokości zostało ograniczone w piśmie

powoda z dnia 30 maja 2022r. W myśl przywołanego przepisu roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Pozew został wniesiony w dniu 22 marca 2022 r. Wymagalność przedawnionych roszczeń wskazana w pozwie 1.12.2018r, 1.01.2019r., 1.02.2019r. i 1.03.2019r. Przy przyjęciu nawet terminów wypłat na 10-tego każdego miesiąca to pozew w zakresie wymienionych premii był złożony po upływie trzyletniego terminu przedawnienia.

Powód podnosił, że zgłoszony zarzut przedawnienia stanowi nadużycie prawa przez pozwanego w rozumieniu art. 8 k.p. W myśl tego przepisu nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Sąd w oparciu o ten przepis może zatem dokonać oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, M.P.Pr. 2011/9, s. 475-478)

Przepis art. 8 k.p., nie zawiera wytycznych określonych przykładami w jakich sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. podobnie jak art. 5 k.c. ocenia się na podstawie okoliczności konkretnej sprawy (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004/ 16/283 i wyrok Sądu Najwyższego z 7 listopada 2003 r., V CK 399/02, L.).

Przykłady takich zachowań można znaleźć w doktrynie i orzecznictwie np. przypadki nadużycia zaufania – gdy dłużnik wcześniej wywołał swoim postępowaniem u wierzyciela uzasadnione oczekiwanie spełnienia świadczenia (zob. wyrok Sąd Najwyższy z 27 czerwca 2001 r., II CKN 604/00, OSN 2002/3/32). W wyrokach z dnia 12 grudnia 2007 r. (V CSK 334/07, Legalis) oraz z dnia 2 kwietnia 2003 r. (I CKN 204/01, Legalis) Sąd Najwyższy wskazał, że tymi okolicznościami są: charakter dochodzonego roszczenia, przyczyna opóźnienia oraz czy opóźnienie z wniesieniem powództwa nie było nadmierne (por. także wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 3 marca 2011 r., II AKa 19/11, Prok. i Pr. 2011/11/46). W wyroku z 13 czerwca 2013 r. (I PK 29/13, Legalis) Przy ocenie, czy podniesienie zarzutu przedawnienia nie stanowi nadużycia prawa należy także uwzględnić charakter uszczerbku, jakiego doznał poszkodowany oraz zachowanie obydwu stron stosunku. Wskazuje się również, że za uznaniem podniesienia zarzutu przedawnienia za nadużycie prawa może przemawiać także zachowanie zobowiązanego, polegające na wywołaniu uprawnionego przekonania o dobrowolnym zadośćuczynieniu roszczeniu (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 25 listopada 2010 r., III CSK 16/10, Legalis).

Należy wyjaśnić, że ocena czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego.(por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 Nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z dnia 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 Nr 3, poz. 58; OSP 2000 Nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z dnia 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LexPolonica nr 376352 oraz z dnia 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LexPolonica nr 1630441), które oczywiście nie może być dowolne i nieuzasadnione okolicznościami danej sprawy.

Za niespełniające zasad z art. 8 kp uznano twierdzenia powoda, że pierwotnie nie dochodził od pozwanego roszczeń z uwagi na obawy przed zmianą stanowiska, a następnie przez to, że pozwany nie przedstawiał mu precyzyjnych danych dotyczących kwot wynagrodzenia z uwzględnieniem zmian średniej Oddziału.

Powód wnosząc przedmiotowe powództwo nie znał dokładnych wyliczeń dotyczących wynagrodzenia jakie mu przysługiwało, mimo to jednak dokonał analizy sytuacji i zainicjował postępowanie (wniósł pozew), co oznacza, że brak precyzyjnych danych nie stał mu na przeszkodzie i mógł to uczynić wcześniej. Wiedzę o nieprawidłowym wyliczaniu wynagrodzeń powód posiadał od 2015r. i sukcesywnie w kolejnych latach. Gdyby nawet przyjąć, że powód

musiał czekać na wyjaśnienia pozwanego to otrzymał je od pozwanego w styczniu i na początku lutego, a pozew wniósł dopiero w dniu 22 marca 2022r. co także przemawia za uwzględnieniem zarzutu przedawnienia.

Obawy powoda o zmianę stanowiska w przypadku wysunięcia roszczeń, nie zmieniły stanowiska sądu. W okresie od 1 września 2021 r. do 30 listopada 2021 r. kiedy powód był przesunięty na inne stanowisko i pozostawał na zwolnieniu chorobowym i w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, miał możliwość wniesienia pozwu bez obaw o utratę pracy czy stanowiska. Zatem sąd ocenił, że brak wcześniejszej aktywności powoda spowodowały częściowe przedawnienie roszczeń, o które zdecydowanie mógł wnieść wcześniej. Trzy letni okres przedawnienia przewidziany przepisami prawa pracy upłynął przed wniesieniem pozwu, a więc zarzut przedawnienia podniesiony przez pozwanego okazał się skuteczny.

Wyrokowi w myśl art. 477² §1 k.p.c. nadano rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie I co do kwoty 21.713,27 zł (wynagrodzenie wykazane w zaświadczeniu na k. 142 akt).

W oparciu o art. 100 k.p.c. Sąd dokonał stosunkowego rozliczenia poniesionych przez strony kosztów procesu przy uwzględnieniu zasady odpowiedzialności stron za wynik postępowania. Powód żądał : 48.753,84zł Wygrał: 26.986,39zł +2506,13+5015,75+7823,62+1041,62+605,02zł=43.978,53 tj. 90,20% Przegrał: 4775,31zł tj. 9,80% Koszty pełnomocników :3600 razy 75%=2700 razy 90,20%=2435,40zł oraz 3600 razy 75%=2700 razy 9,80%=264,60zł. Różnica to 2170,80zł Kierując się treścią § 9 ust. 2 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r., poz. 264) pozwany winien zatem zwrócić powodowi tytułem kosztów zastępstwa procesowego kwotę 2435,40zł, zaś powód pozwanemu kwotę 264,60 zł. Po kompensacji kosztów należało od pozwanego na rzecz powoda zasądzić kwotę 2170,80 zł.

Pozwany obowiązany był także do uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu proporcjonalnej części opłaty od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy (art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Dz. U. z 2022 r., poz. 1125 ze zm.), tj. 2199zł. Opłata od pozwu 48753,84zł razy 5 %=2438zł, 2438zł razy 90,20%=2199zł

Pozostałą częścią opłaty obciążono Skarb Państwa.

Sędzia Alina Kordus-Krajewska