

## UZASADNIENIE

**Zaskarżonym wyrokiem z 18.10.2019 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, po rozpoznaniu sprawy X P 439/19 z powództwa A. N. przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w Ł. o odszkodowanie za naruszające prawo rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, odprawę pieniężną w pkt. 1 zasądził od Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w Ł. na rzecz A. N.: a) 3000 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29 marca 2019 r. do dnia zapłaty, b) 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w pkt. 2 oddalił powództwo w pozostałej części; w pkt. 3 nakazał pobrać od Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w Ł. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi 150 zł tytułem kosztów sądowych; a w pkt. 4 nadał wyrokowi w pkt. 1 ppkt a) rygor natychmiastowej wykonalności w całości.**

**Sąd Rejonowy przedmiotowe orzeczenie oparł**

**na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:**

Powódka była zatrudniona przez pozwaną od 15 października 2014 r.

Od 1 lipca 2015 r. powódka była zatrudniona na stanowisku Wiceprezesa Zarządu ds. technicznych z wynagrodzeniem ustalonym jako wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 7500 zł miesięcznie oraz pozostałe warunki ustalone zgodnie z uchwałą nr 57/ (...) Rady Nadzorczej w sprawie ustalenia zasad wynagradzania członków Zarządu SM (...) w Ł..

Zgodnie z uchwałą nr 57/ (...) z 18 grudnia 2014 r. Rady Nadzorczej w sprawie ustalenia zasad wynagradzania członków Zarządu SM (...) w Ł. wynagrodzenie członków Zarządu składa się z płacy zasadniczej w wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą oraz uznaniowej premii miesięcznej w wysokości do 25% od kwoty wynagrodzenia zasadniczego, wypłacanej kwartalnie po zakończeniu kwartału, przyznawanej przez Radę Nadzorczą. Wskazano, że „ocena wykonania zadań przez członków Zarządu decyduje o przyznaniu premii lub jej nieprzyznaniu”.

W spółdzielni istniał plan rzeczowy i plan remontów. Za jego wykonanie odpowiadał Zarząd. Premia kwartalna była uzależniona od wykonania planu remontów.

W październiku 2016 r. powódce wypłacono premię za trzeci kwartał 2016 r. (obejmujący wrzesień 2016 r.), w łącznej wysokości 4.500 zł (po 1500 zł za miesiąc). Powódce nie przyznano premii za czwarty kwartał 2016 r. Nie przyznano jej żadnej premii w 2017 r.

W dniu 7 września 2017 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę bez zachowania terminu wypowiedzenia z winy pracownika.

Przed Sądem Rejonowym dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, sygn. akt XP 1199/17, toczyła się sprawa powódki przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w Ł. o odszkodowanie za naruszające prawo rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o odprawę pieniężną.

Powódka w powyższym procesie za podstawę do wyliczenia kwoty odszkodowania i odprawy podała jednomiesięczne wynagrodzenie w wysokości 7.500 zł. Było to jej wynagrodzenie zasadnicze.

W zaświadczeniu o wynagrodzeniu powódki, złożonym do akt sprawy XP 1199/17 wraz z odpowiedzią na pozew, w dniu 21 listopada 2017 r., strona pozwana wskazała, iż wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 9000 zł. Zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia złożone w sprawie XP 1199/17 obejmowało premię wypłaconą powódce w październiku 2016 r. za trzeci kwartał 2016 r. w łącznej wysokości 4500 zł (po 1500 zł za miesiąc).

Powyższe zaświadczenie było wystawione przez księgową strony pozwanej. Księgowa policzyła średnią z premii z 12 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy i dodała do podstawy jako premię miesięczną.

Odpowiedź na pozew wraz z załącznikami została doręczona pełnomocnikowi powódki w dniu 7 grudnia 2017 r. Rozprawa w sprawie XP 1199/17 została zamknięta w dniu 29 sierpnia 2018 r.

W piśmie z 30 sierpnia 2018 r. pełnomocnik powódki wniósł o otwarcie na nowo zamkniętej rozprawy. W piśmie zawarto także rozszerzenie powództwa do kwoty 27000 zł (w miejsce dochodzonych 22500 zł) tytułem odszkodowania oraz do kwoty 18000 zł (w miejsce dochodzonych 15000 zł) tytułem odprawy. Wskazano, iż zmiana wysokości dochodzonych roszczeń wynika z przedłożonego przez pozwaną zaświadczenia o wynagrodzeniu.

Wyrokiem z 12 września 2018 r., sygn. XP 1199/17 Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi zasądził od Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w Ł. na rzecz powódki:

- a) 7500 zł tytułem odszkodowania za naruszające prawo rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 3 listopada 2017 r. do dnia zapłaty;
- b) 15000 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 12 września 2018 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu wskazano, że pełnomocnik powódki żądała odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, przy przyjęciu jego wysokości miesięcznej na 7500 zł brutto. Biorąc pod uwagę określone przez pełnomocnika granice żądania (odnoszące się do długości okresu wypowiedzenia i wysokości wynagrodzenia) Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 7.500 zł tytułem odszkodowania, oddalając żądanie w pozostałej części (co do długości okresu wypowiedzenia z uwagi na brak podstawy prawnej, a co do wysokości, z uwagi na nieskuteczność rozszerzenia powództwa w piśmie złożonym po zamknięciu rozprawy) oraz zasądził 15000 zł tytułem odprawy pieniężnej (przyjmując za podstawę kwotę 7500 zł). Sąd uznał, że nie ma podstaw do otwarcia rozprawy na nowo, wobec treści art. 316 §2 k.p.c. z uwagi na to, że konieczność sprostowania, a w istocie rozszerzenia powództwa nie jest istotną okolicznością, która ujawniła się po zamknięciu rozprawy.

W zakończonej sprawie, po rozpatrzeniu apelacji obu stron, Sąd Okręgowy w Ł. wyrokiem z 14 lutego 2019 r. oddalił obie apelacje.

W przedłożonym w dniu 17 maja 2019 r. zaświadczeniu strona pozwana wskazała, iż wynagrodzenie zasadnicze brutto powódki z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających miesiąc rozwiązania stosunku pracy wynosiło po 7500 zł za miesiąc.

Powyższe zaświadczenie sporządziła księgową pozwanej opierając się na treści art. 172 kodeksu pracy. Księgowa brała pod uwagę wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze z ostatnich trzech miesięcy.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd rozważył, czy w sprawie nie zachodzi powaga rzeczy osądzonej, której istnienie prowadziłoby do odrzucenia powództwa. Sąd wskazał, że zgodnie z treścią art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c. Sąd odrzuci pozew, jeżeli o to samo roszczenie pomiędzy tymi samymi stronami sprawa jest w toku albo została już prawomocnie osądzona. Na gruncie niniejszej sprawy Sąd uznał, że w sprawie nie zachodziła negatywna przesłanka procesowa powagi rzeczy osądzonej. Sąd wyjaśnił, że oba zgłoszone przez powódkę pierwotnie roszczenia miały charakter pieniężny, wobec czego dopuszczalnym było dochodzenie wyłącznie części tego roszczenia. Zgodnie bowiem z zasadą dyspozycyjności, o ile charakter dochodzonego roszczenia (np. obejmującego świadczenie podzielne) na to pozwala, strona ma prawo dochodzić jego części, a sąd jest związany zakresem zgłoszonego roszczenia (art. 321 § 1 k.p.c.). Przepisy k.p.c. nie przewidują bowiem zakazu rozdrabniania roszczeń. Jedynie więc powód, jako inicjator procesu, decyduje, których roszczeń i w jakiej części dochodzi. Sąd Rejonowy podkreślił, że w sytuacji rozdrobnienia roszczeń

orzeczenie co do części roszczenia nie ma powagi rzeczy osądzonej co do jego reszty, która nie była przedmiotem orzekania sądu. Nie stanowi także przeszkody do oddzielnego dochodzenia pozostałej reszty, a jednocześnie nie oznacza to - z uwagi na skutki, jakie wywołuje prawomocny wyrok na podstawie art. 365 § 1 k.p.c. - że w kolejnym postępowaniu otwarta pozostaje możliwość odmiennego niż w prawomocnym wyroku rozstrzygnięcia o zasadzie odpowiedzialności pozwanego, chyba że sąd orzeka w zmienionych okolicznościach.

Według Sądu w sprawie brak jest podstaw do odrzucenia pozwu albowiem we wcześniejszym procesie strona powodowa ograniczyła roszczenie o odszkodowanie oraz odprawę wyłącznie do kwot mających za podstawę wynagrodzenie powódki w wysokości 7.500 zł miesięcznie, akcentując, że fakt, iż kwota zgłoszona wtedy w pozwie nie wyczerpywała całej dochodzonej sędownie wysokości roszczenia, wynika z jednoznacznego zaświadczenia złożonego przez stronę pozwaną, z którego wynikało, iż wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop (stanowiące podstawę obliczania odszkodowania i odprawy) wynosiło 9000 zł. Sąd I instancji podkreślił, że powódka już w pierwotnym procesie usiłowała rozszerzyć powództwo do tej kwoty, jednakże nieskutecznie z uwagi na złożenie pisma w tym przedmiocie po zamknięciu rozprawy. Sąd zaznaczył, że fakt, że rozszerzenie wysokości roszczenia nie nastąpiło oznacza, że pozostała część kwoty z tytułu tego roszczenia nie była objęta zawisłością sporu. Sąd I instancji podkreślił, iż sąd w uzasadnieniu wyroku jednoznacznie wskazał, że uznaje rozszerzenie powództwa za nieskuteczne i tym samym nie orzekł o żądaniu liczonym od podstawy 9000 zł. Oddaleniu podlegało zatem tylko to co stanowiło przedmiot powództwa określonego w pozwie – Sąd oddalił roszczenie w zakresie odszkodowania obejmującego trzykrotność wynagrodzenia (bowiem powódkę obowiązywał miesięczny okres wypowiedzenia, a nie trzymiesięczny). Uwzględnieniu podlegało żądanie odprawy dwumiesięcznej, ale liczonej od podstawy 7500 zł. Sąd Rejonowy stwierdził w efekcie, że w zakresie różnicy sąd nie wydał rozstrzygnięcia, wobec nieskutecznego rozszerzenia powództwa, co zostało wyjaśnione w treści uzasadnienia wyroku.

Ustalwszy, iż w sprawie nie zachodzi powaga rzeczy osądzonej Sąd Rejonowy w dalszej kolejności zbadał kwestię sporną w niniejszej sprawie, a mianowicie wysokość dochodzonych pozwem roszczeń.

Sąd I instancji wskazał, że strona pozwana stanęła na stanowisku, iż dla obliczania należnych powódce roszczeń należy przyjąć jej wynagrodzenie w wysokości 7500 zł, dodając, że podkreślono, iż nie powinna do tego wynagrodzenia być wliczania premia, albowiem nie została ona przyznana - powódce bowiem w całym 2017 r. nie przyznano premii, a ostatnią premię wypłacono jej w październiku 2016 r.

Argumentacja pozwanego w ocenie Sądu Rejonowego nie może się ostać.

Sąd Rejonowy wskazał, że na mocy art. 8 ust. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969) oraz §2 ust. 1 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 927) wysokość odszkodowania oraz odprawy ustala się jak dla ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (nie wynagrodzenia urlopowego), tj. zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. 1997 Nr 2, poz. 14).

Zgodnie natomiast z §17 w/w Rozporządzenia składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. Brak jest w tym przepisie wyłączenia premii kwartalnych, które otrzymywała powódka z tytułu świadczenia pracy u pozwanej Spółdzielni. Brak także wyłączenia premii kwartalnych w § 6 tego rozporządzenia.

Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie bezspornym pozostawało, iż w październiku 2016 r. powódce wypłacono premię kwartalną. Premia ta została wypłacona za III kwartał 2016 r. i obejmowała m. in. miesiąc wrzesień 2016 r. Sąd Rejonowy uznał, że skoro do rozwiązania umowy o pracę z powódką doszło we wrześniu 2017 r., przeto przy

ustaleniu wysokości jej wynagrodzenia liczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, należało uwzględnić kwartalną premię wypłaconą w październiku 2016 r., jako składnik wynagrodzenia przysługujący pracownikowi za okres dłuższy niż 1 miesiąc, wypłacony w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy powołał się na treść postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 22 października 2015 r., IV CSK 766/14, w którym SN zaznaczył, iż w przypadku rozdrobnienia roszczeń orzeczenie co do części roszczenia nie ma powagi rzeczy osądzonej co do jego reszty, która nie była przedmiotem orzekania sądu. Nie stanowi także przeszkody do oddzielnego dochodzenia pozostałej reszty. Sąd Rejonowy podkreślił, że jednocześnie nie oznacza to - z uwagi na skutki, jakie wywołuje prawomocny wyrok na podstawie art. 365 § 1 k.p.c. - że w kolejnym postępowaniu otwarta pozostaje możliwość odmiennego niż w prawomocnym wyroku rozstrzygnięcia o zasadzie odpowiedzialności pozwanego, chyba że sąd orzeka w zmienionych okolicznościach.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że obowiązany jest uwzględnić prawomocne orzeczenie w ramach podstawy orzekania o kolejnym żądaniu, bez dokonywania ponownej oceny rozstrzygniętej nim kwestii (wyrok SN z dnia 5 grudnia 2017 roku, I PK 333/16, LEX nr 2435671). Sąd I instancji wskazał, że w związku z rozdrobnieniem roszczeń powstaje kwestia mocy wiążącej wyroku wydanego co do części dochodzonego świadczenia w sprawie między tymi samymi stronami o dalszą część świadczenia wynikającego z tego samego stosunku prawnego. Sąd Rejonowy odwołała się do uchwały SN z 29 marca 1994 r., III CZP 29/94 ( (...) 1994, nr 3, s. 17), w której SN stwierdził, że w sprawie o dalszą - ponad prawomocnie uwzględnioną - część świadczenia z tego samego stosunku prawnego sąd nie może w niezmienionych okolicznościach orzec odmiennie o zasadzie odpowiedzialności pozwanego, zaznaczając, że stanowisko to zostało podtrzymane w orzecznictwie Sądu Najwyższego m.in w wyroku z 14 maja 2003 r., I CKN 263/01 ("Izba Cywilna" 2004, nr 3, s. 45), w którym stwierdzono, że w razie prawomocnego uwzględnienia części roszczenia o spełnienie świadczenia z tego samego stosunku prawnego, w sprawie dotyczącej spełnienia reszty świadczenia sąd nie może w tych samych okolicznościach prawnych i faktycznych orzec odmiennie o zasadzie odpowiedzialności pozwanego, a w wyrokach z 23 marca 2006 r., IV CSK 89/05 (OSNC 2007, nr 1, poz. 15) i z 5 kwietnia 2007 r., II CSK 26/07 (nie publ.) przyjęto, że prawomocny wyrok oddalający powództwo o zasądzenie części roszczenia ma moc wiążącą w sprawie, w której powód dochodzi pozostałej części roszczenia wynikającego z tego samego stosunku prawnego i opartego na tych samych okolicznościach faktycznych.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że w orzeczeniach tych podkreślono, że unormowanie przewidziane w art. 365 § 1 k.p.c. ma gwarantować poszanowanie prawomocnego orzeczenia sądu, regulującego stosunek prawny będący przedmiotem rozstrzygnięcia.

Sąd I instancji argumentował, że istnienie prawomocnego wyroku co do udzielenia ochrony prawnej określoneemu prawu podmiotowemu przekreśla możliwość ponownej oceny zasadności roszczenia wynikającego z tego samego prawa, jeżeli występują te same okoliczności. W konsekwencji, jeżeli sąd rozstrzygnął już w prawomocnie osądzonej sprawie o zasadzie odpowiedzialności pozwanego, to w sprawie o pozostałe świadczenia wynikające z tego samego stosunku prawnego jest związany rozstrzygnięciem zawartym w pierwszym wyroku. Prawomocny wyrok swoją mocą powoduje, że nie jest możliwe dokonanie odmiennej oceny i odmiennego osądzenia tego samego stosunku prawnego w tych samych okolicznościach faktycznych i prawnych, między tymi samymi stronami.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że w procesie o świadczenie okresowe przysługujące powodowi na podstawie określonego stosunku prawnego za kolejny okres wymagalności, nie jest dopuszczalne ponowne badanie i ocenianie przez sąd zdarzeń prawnych, odnoszących się do zasady odpowiedzialności pozwanego, w takim zakresie, w jakim były one przedmiotem rozstrzygnięcia w prawomocnym wyroku wydanym w procesie między tymi samymi stronami o świadczenie należne za wcześniejsze okresy wymagalności (Uchwała Sądu Najwyższego z 12 lipca 2018 r., III CZP 3/18, OSNC2019/5/53).

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy uznał, iż wynagrodzenie powódki stanowiące podstawę dla ustalenia wysokości dochodzonych przez nią roszczeń o odszkodowanie oraz o odpłatność pieniężną wyniosło 9000 zł – przy

uwzględnieniu, zgodnie z obowiązującymi przepisami, premii wypłaconej w październiku 2016 r. oraz jak to zostało ustalone w prawomocnie zakończonych sprawach XP 1199/17. Zdaniem Sądu I instancji trafnie pełnomocnik powódki podniósł, że strona pozwana wystawiając zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop do sprawy XP 1199/17, przyznała charakter premii jako składnika wynagrodzenia. Sąd Rejonowy wskazał, że także z treści umowy o pracę powódki oraz uchwały nr 57/ (...) określającej zasady wynagradzania członków zarządu, wynika, iż wynagrodzenie powódki składało się z pensji zasadniczej w wysokości 7500 zł oraz premii (której wysokość została z góry określona) za realizację planu remontów, jako zadania członków zarządu. Sąd I instancji uznał, że ten charakter składników wynagrodzenia powódki został przyznany przez świadka H. S. (1), która przygotowywała zaświadczenie wystawione do sprawy XP 1199/17, wywodząc, że z treści tego zaświadczenia wynika jednoznacznie, iż wskazuje na wysokość „jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę powódki liczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy” i odnosi się do świadczeń faktycznie wypłaconych, a nie hipotetycznych (jak w toku niniejszego postępowania argumentowała strona pozwana). Sąd Rejonowy zaznaczył, że w oparciu o treść tego zaświadczenia, pełnomocnik powódki zdecydowała się na rozszerzenie powództwa, a po przyjęciu jego nieskuteczności, na wytoczenie niniejszego pozwu. W ocenie Sądu przyjęcie na tym etapie postępowania odmiennych zasad liczenia wynagrodzenia według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop stanowi nadużycie prawa przez stronę pozwaną, tym bardziej, iż treść obu zaświadczeń została przygotowana przez tę samą osobę, a z jej zeznań wynika, iż faktycznie przyjęła odmienne zasady – przy pierwszym zaświadczeniu według zasad obowiązujących dla ekwiwalentu za urlop, przy drugim – według zasad z art. 172 kp (wynagrodzenia urlopowego). Kwestionowanie przez stronę pozwaną w tym postępowaniu swojego własnego zaświadczenia wystawionego w sprawie XP 1199/17, w ocenie Sądu Rejonowego jest wyrazem tylko taktyki procesowej, nie znajdującej oparcia ani w materiale dowodowym, ani zasadach wystawiania zaświadczeń w wykonaniu zobowiązania sądu.

Odnosząc się do poszczególnych roszczeń, Sąd Rejonowy wskazał, że roszczenie powódki o zasądzenie kwoty 1500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę podlegało oddaleniu z uwagi na przekroczenie przez powódkę materialnego terminu na jego wniesienie określonego w art. 264 § 2 k.p.

Sąd I instancji wyjaśnił, że co do charakteru terminów z art. 264 § 1 i 2 k.p., Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z 14 marca 1986 r. (III PZP 8/86, OSNCP 1986 Nr 12, poz. 194), wpisanej do księgi zasad prawnych, stwierdził, że terminy te są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywrócenia terminu. Konsekwencją powyższej kwalifikacji prawnej terminów z art. 264 k.p. jest to, że wraz z ich upływem w zasadzie wygasa możliwość dochodzenia na drodze sądowej wymienionych w tym przepisie roszczeń. Sąd oddała więc powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w tym przepisie. Niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy, wyłącza także potrzebę rozważenia legalności i zasadności przyczyny rozwiązania tegoż stosunku. Jednakże w doktrynie prawa pracy, obok materialnoprawnych terminów zawitych i terminów przedawnienia, wyodrębnia się również terminy podobne do terminów zawitych (terminy quasi - zawite), różniące się od najbardziej rygorystycznej postaci dawności, jaką są terminy zawite, jedynie tym, że upływ tych terminów nie zawsze powoduje definitywną utratę możliwości zaspokojenia roszczeń na drodze procesowej przed sądem pracy. Sąd ten ma bowiem możliwość przywrócenia uchybionego terminu w trybie art. 265 k.p.

Sąd Rejonowy wskazał, że w judykaturze przyjmuje się, że terminy zawite dochodzenia roszczeń ustanowione w art. 264 § 1 i 2 k.p. dotyczą, obok roszczeń o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i przywrócenie do pracy, także roszczeń o odszkodowanie z art. 45 § 1 i 56 § 1 k.p.

Sąd I instancji wyjaśnił, że ocena czy pozew o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (przywrócenie do pracy) został złożony w terminie z art. 264 § 1 k.p. dotyczy więc stosowania prawa materialnego i sąd pracy jest obowiązany jej dokonać w każdym stadium sprawy (iura novit curia), niezależnie od tego, czy strona pozwana podnosi jakikolwiek zarzut w tym zakresie. Możliwość przywrócenia terminu do złożenia odwołania nie jest zatem zależna od tego, czy i ewentualnie w jakich okolicznościach pracodawca podnosi zarzut przekroczenia tego terminu, ale wyłącznie od

spełnienia przez pracownika wymaganych przez prawo warunków (postanowienie Sądu Najwyższego z 11 maja 2012 r., I PK 15/12, LEX nr 1675299).

W ocenie Sądu Rejonowego w przedmiotowej sprawie powództwo złożone przez profesjonalnego pełnomocnika zostało wniesione po upływie terminu z art. 264 § 2 k.p. Sąd I instancji ponownie wskazał, że przepisy k.p.c. nie przewidują zakazu rozdrabniania roszczeń, akcentując, że jedynie powód, jako inicjator procesu, decyduje, których roszczeń i w jakiej części dochodzi. Jednocześnie Sąd I instancji zaznaczył, że powód decydując się na rozdrobnienie roszczeń winien mieć na względzie, iż w stosunku do pozostałej części roszczenia nie ulega przerwaniu bieg terminów, w tym m. in. terminów prawa materialnego.

Sąd Rejonowy argumentował, że pozew zawierający świadome ograniczenie żądania nie przerywa biegu przedawnienia co do tej części roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym, która pozostała poza żądaniem tego pozwu, wskazując na ryzyko przedawnienia w stosunku do pozostałej części roszczenia.

Sąd I instancji wskazał, że co do zasady, należy przyjąć, że wniesienie w ustawowym terminie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 264 § 1 k.p.), w którym pracownik wybrał roszczenie odszkodowawcze, zobowiązuje sąd pracy do zasądzenia odszkodowania za nieuzasadnione lub bezprawne wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.) w wysokości określonej w art. 47<sup>1</sup> k.p., tj. nie niższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, chyba że pracownik w sposób zamierzony ograniczył wysokość dochodzonego odszkodowania, choćby ze względu na ryzyko potencjalnie negatywnego osądu sporu lub wysokość opłaty sądowej wymaganej od wyższej niż 50000 zł wartości przedmiotu sporu. Sąd Rejonowy wskazał, że terminowe wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę przerywa bieg przedawnienia każdego z roszczeń, o którym mowa w art. 44 i 45 § 1 i 2 k.p., w tym wybranego przez pracownika roszczenia odszkodowawczego lub zasądzonego przez sąd pracy odszkodowania, które przysługuje w kodeksowej wysokości (art. 47<sup>1</sup> w zw. z art. 295 pkt 1 k.p.), chyba że pracownik świadomie ograniczył wysokość dochodzonego odszkodowania. Do czynności, których dokonanie przerywa bieg przedawnienia, należą w szczególności wytoczenie powództwa przed sądem albo rozszerzenie powództwa w toku postępowania (decyduje przy tym data wniesienia pozwu do sądu lub data wniesienia do sądu pisma procesowego zawierającego rozszerzenie powództwa, a jeżeli rozszerzenie powództwa następuje podczas rozprawy w obecności pozwanego - decyduje chwila złożenia ustnie do protokołu rozprawy stosownego oświadczenia powoda lub jego pełnomocnika o rozszerzeniu powództwa). Wniesienie pozwu przerywa bieg przedawnienia tylko co do roszczeń objętych żądaniem pozwu, ponieważ sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem ani zasądzać ponad żądanie (art. 321 § 1 k.p.c.). Sąd Rejonowy wskazał, że ta ostatnia zasada dotyczy także postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy, ponieważ z dniem 5 lutego 2005 r. - w związku z wejściem w życie ustawy z 2 lipca 2004 r. o zmianie ustawy Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 172, poz. 1804) - doszło do zmiany treści art. 477<sup>1</sup> § 1 k.p.c., który przed nowelizacją przewidywał obowiązek sądu pracy orzekania z urzędu o roszczeniach, które wynikały z faktów przytoczonych przez pracownika, także wówczas, gdy roszczenie nie było objęte żądaniem pracownika lub gdy było zgłoszone w rozmiarze mniejszym niż usprawiedliwiony wynikiem postępowania.

Według Sądu I instancji nawet, gdyby przyjąć, iż wniesienie przez powódkę powództwa w sprawie X P 1199/17 przerwało skutecznie bieg terminu przedawnienia w stosunku do całego roszczenia (podobny pogląd został zaprezentowany w wyroku Sądu Najwyższego z 5 października 2016 r., II PK 205/15, LEX nr 2165563, w którym stwierdzono, iż w przypadku roszczeń wynikających z wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, przerwanie terminu przedawnienia z art. 264 § 2 k.p. następuje w chwili określenia przedmiotu sporu i jego podstawy faktycznej, to jest prawidłowego wskazania rozwiązania umowy o pracę, którego dotyczy pozew. Nie wywołuje skutków prawnych, a tym samym nie przerywa biegu terminu przedawnienia, jedynie pozew cofnięty (art. 203 § 2 k.p.c.) lub zwrócony (art. 130 § 2 k.p.c.)) - to powództwo wniesione w n/n sprawie w dalszym ciągu pozostawało złożone po upływie materialnoprawnego terminu na dokonanie tej czynności.

Sąd Rejonowy stwierdził, że nawet, gdyby przyjąć, że termin z art. 264 § 2 k.p. rozpoczął na nowo swój bieg dopiero w momencie uprawomocnienia się wyroku Sądu Rejonowego z 12 września 2018 r., X P 1199/17, tj. od 14 lutego 2019 r., to należy zauważyć, iż powództwo w n/n sprawie zostało złożone w dniu 29.03.2019 r., a zatem niewątpliwie w terminie późniejszym niż 21 dni.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że miał przy tym na względzie, iż samo wniesienie przez pracownika pozwu po upływie terminu należy traktować jako zawierające implicite wniosek o przywrócenie terminu, jednakże przy ocenie możliwości przywrócenia terminów, o których mowa w art. 264 k.p., pracownikowi reprezentowanemu przez fachowego pełnomocnika należy uwzględnić wiedzę i konieczność zachowania należytej staranności przez tego pełnomocnika.

Sąd I instancji podkreślił, że profesjonalny pełnomocnik strony powodowej nie wskazał na istnienie jakichkolwiek powodów uzasadniających wniesienie powództwa po upływie materialnoprawnego terminu z art. 264 § 2 k.p.

Według Sądu Rejonowego na uwzględnienie zasługiwało natomiast roszczenie strony powodowej o zasądzenie odprawy pieniężnej w żądanej wysokości z powodów wskazanych wyżej w uzasadnieniu, dotyczących zarówno wysokości dochodzonego roszczenia, jak i przy uwzględnieniu pozytywnego aspektu prawomocności materialnej.

Sąd I instancji wskazał, że w związku z rozdrobnieniem roszczeń powstaje bowiem kwestia mocy wiążącej wyroku wydanego co do części dochodzonego świadczenia w sprawie między tymi samymi stronami o dalszą część świadczenia wynikającego z tego samego stosunku prawnego. Sąd Rejonowy powołał się na uchwałę z 29 marca 1994 r., III CZP 29/94 ((...) 1994, nr 3, s. 17), w której SN stwierdził, że w sprawie o dalszą - ponad prawomocnie uwzględnioną - część świadczenia z tego samego stosunku prawnego sąd nie może w niezmienionych okolicznościach orzec odmiennie o zasadzie odpowiedzialności pozwanego.

W efekcie Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powódki 3000 zł tytułem dalszej odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 29 marca 2019 r. (data wniesienia pozwu), zgodnie z żądaniem pozwu, wskazując, że roszczenie o zapłatę odprawy pieniężnej stało się wymagalne z dniem ustania stosunku pracy (punkt 1 a) wyroku), a w pozostałym zakresie powództwo oddalił (punkt 2 wyroku).

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów (art. 100 kpc), stwierdzając, że powództwo zostało uwzględnione w 66,66 % (67 %). Biorąc pod uwagę wysokość kosztów poniesionych przez strony (po 675 zł) oraz procent uwzględnionego powództwa, Sąd I instancji uznał, że pozwany winien zwrócić powódce 450 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego (punkt 1b) wyroku).

O kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w zw. z art. 100 kpc i art. 97 ustawy o kosztach sądowych. Sąd I instancji uwzględnił, że powódka była zwolniona tymczasowo od kosztu opłaty sądowej na etapie wniesienia powództwa. Sąd Rejonowy obciążył kosztami sądowymi stronę pozwaną w zakresie w jakim strona przegrała proces (3.000 zł x 5 % = 150 zł), punkt 3 wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. (punkt 4 wyroku).

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany, będąc reprezentowanym przez radcę prawnego, zaskarżając przedmiotowe orzeczenie w części, tj. w zakresie pkt 1 a i b oraz pkt 3, któremu zarzucił naruszenie:

1. prawa materialnego, a mianowicie:

a) art. 171 i art. 172 k.p. poprzez ich nie zastosowanie przy ustaleniu wysokości odprawy,

b) § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania wynagradzania w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków

wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2017 r., poz. 927) poprzez przyjęcie, że do wyliczenia odprawy przyjmuje się wynagradzanie hipotetyczne a nie wynagrodzenie rzeczywiście wypłacone,

c) § 8, 14, 16 i 17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r., Nr 2, poz. 14 ze zm.) poprzez przyjęcie, że do ustalenia wysokości odprawy nie stosuje się kryterium wysokości wynagrodzenia faktycznie wypłaconego powódce;

2. przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie tej oceny błędnie bez uwzględnienia niektórych zgromadzonych dowodów (kartoteka wynagrodzenia) i w konsekwencji sprzeczność ustaleń sądu z zebrany materiał dowodowy.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów apelacyjnych skarżący wniósł o zmianę zakwestionowanego wyroku w punktach 1 a i b oraz 3 i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie zaś wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, a nadto o zasądzenie od strony powodowej na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję według norm przepisanych. A ponadto wniósł w związku z art. 477 [2] § 1 k.p.c. na podstawie art. 338 § 1 k.p.c. o orzeczenie o zwrocie spełnionego świadczenia (rygor natychmiastowej wykonalności) w kwocie 3000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 6.11.2019 r. w przypadku uchylenia lub zmiany wyroku.

W odpowiedzi na apelację powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata, wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego według norm prawem przepisanych.

### ***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Apelacja skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku.

Wskazać należy, że Sąd odwoławczy niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy też jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji – to zawsze ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie.

Zaakcentować wypada, że Sąd odwoławczy, będąc instancją merytoryczną, zgodnie z art. 382 k.p.c., orzeka na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w I instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29.11.2002 r., sygn. akt IV CKN 1574/00). Wspomnieć także należy, że w odniesieniu do podstawy faktycznej rozstrzygnięcia Sądu II instancji Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23.3.1999 r., sygn. akt III CZP 59/98, publ. OSNC z 1999 r., Nr 7-8, poz. 124, mającej moc zasady prawnej, stwierdził, że Sąd II instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku Sądu I instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia. W późniejszym wyroku z 8.02.2000 r., II UKN 385/99, publ. OSNAPIUS z 2001 r., Nr 15, poz. 493, podkreślono, że Sąd II instancji ma prawo i obowiązek dokonać własnej oceny wyników postępowania dowodowego, niezależnie od tego, czy ustaleń dokonuje po przeprowadzeniu nowych dowodów, ponowieniu dotychczasowych, czy też jedynie wskutek niepodzielenia ustaleń dokonanych przez Sąd I instancji. Podstawowym założeniem postępowania apelacyjnego jest bowiem dążenie do wydania merytorycznego rozstrzygnięcia, opartego na materiale zebrany przez Sąd I instancji i przez Sąd odwoławczy. Skoro postępowanie odwoławcze ma przede wszystkim wymiar merytoryczny, dopiero zaś w drugiej kolejności kontrolny, to uznać trzeba, iż rozstrzygając sąd odwoławczy może i musi oprzeć się na własnych ustaleniach.

Sąd II instancji zważył, że stosownie do § 13 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności

przewidzianych w Kodeksie pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2017 r. poz. 927) ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o ustalaniu wynagrodzenia i innych należności według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop lub ekwiwalentu pieniężnego za urlop, rozumie się przez to zasady wynikające z przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. poz. 14, z 2002 r. poz. 1810, z 2003 r. poz. 2290, z 2006 r. poz. 1591 oraz z 2009 r. poz. 1353).

Wysokość ekwiwalentu pieniężnego za urlop uregulowana jest w § 14 i 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.).

Zgodnie z §14 w/w rozporządzenia, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19.

W § 15 w/w rozporządzenia postanowiono zaś, że składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu.

Zawarty w cytowanym §15 zwrot "w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu" oznacza wynagrodzenie w stałej stawce miesięcznej, wynikające z umowy o pracę, jakie pracownikowi przysługuje w tym miesiącu, nawet jeżeli faktycznie wynagrodzenia tego nie otrzymał.

Zgodnie z § 17 ust. 1 w/w rozporządzenia składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. Sąd II instancji zważył, że do najbardziej typowych składników wynagrodzenia, których dotyczy wskazana wyżej zasada, należą premie roczne i kwartalne.

Natomiast zgodnie z § 16 ust. 1 w/w rozporządzenia składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. W ust. 2 tego paragrafu postanowiono, że jeżeli pracownik nie przepracował pełnego okresu, o którym mowa w ust. 1, wynagrodzenie faktycznie wypłacone mu w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Zgodnie zaś ust. 3 tego przepisu, przepis § 11 stosuje się odpowiednio.

Prawodawca w cytowanym wyżej rozporządzeniu zróżnicował sposób ustalania wynagrodzenia urlopowego oraz ekwiwalentu za urlop przy składnikach wynagrodzenia przysługujących pracownikowi za okresy nie dłuższe, niż jeden miesiąc. Zgodnie z przytoczonym przepisem § 16 ust. 1 rozporządzenia tylko wówczas, gdy pracownikowi przysługiwały składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe, niż jeden miesiąc, które zostały wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, składniki te uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. W praktyce przepis ten ma zastosowanie głównie do premii otrzymywanych za okresy roczne, półroczne czy kwartalne. Normy o charakterze *sui generis* płacowym wymagają interpretacji ścisłej.

Powódka była wynagradzana wynagrodzeniem zasadniczym i premią, lecz Sąd meriti nie zbadał charakteru tejże premii. Tymczasem dla rozstrzygnięcia merytorycznego sporu między stronami w niniejszej sprawie w zakresie dochodzonej pozwem kwoty decydujące tytułem odprawy pieniężnej było zarówno ustalenie źródła spornego świadczenia w postaci premii, jak i ocena jego charakteru, w szczególności ustalenie, czy była to premia w ścisłym

tego słowa znaczeniu, a zatem premia roszczeniowa, czy też nagroda będąca w istocie premią uznaniową, tak jak to wywodził pozwany. Takiej oceny Sąd Rejonowy zaniechał.

Sąd II instancji badając tę kwestię zważył, że w myśl art. 78 §1 k.p., wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Wynagrodzenie za pracę ma z reguły złożoną postać, a jego najważniejszym elementem jest wynagrodzenie zasadnicze ustalone w umowie o pracę, które jest wypłacane pracownikowi przez pracodawcę miesięcznie. Zgodnie z treścią art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Ponadto, zgodnie z art. 105 k.p., pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Nagrodę taką w praktyce stanowi premia uznaniowa, której przyznanie zależy od swobodnego uznania pracodawcy. Istotne jest przy tym, że żadne regulacje prawne nie nakładają na pracodawcę obowiązku jej wypłacania, co wiąże się z brakiem możliwości sądowego dochodzenia roszczeń z tytułu takiej premii. Premii uznaniowej można dochodzić na drodze sądowej dopiero wówczas, gdy pracodawca podjął już decyzję o wypłacie premii w konkretnej wysokości - co najczęściej znajduje wyraz w odpowiednim zapisie na liście płac, a jedynie nie wywiązał się z zapłaty przyznanej wcześniej przez siebie kwoty. Do momentu podjęcia przez pracodawcę decyzji o przyznaniu nagrody nie powstaje prawo podmiotowe do żądania nagrody w konkretnej wysokości.

Z kolei prawo do premii regulaminowej wynika z regulaminu lub innego, wewnątrzzakładowego aktu prawnego. Dla otrzymania premii regulaminowej niezbędne jest spełnienie obiektywnie sprawdzalnych warunków, które w regulaminie lub innym akcie prawa pracy winny być szczegółowo określone.

Sąd II instancji zważył, że w przypadku premii roszczeniowej kryteria przyznawania premii muszą być jasne, konkretne, czytelne i musi z nich bezpośrednio wynikać kiedy, komu, w jakich okolicznościach i w jakiej wysokości premia będzie przyznawana. Kryteria te muszą też być obiektywnie sprawdzalne.

Prawo do premii roszczeniowej może wynikać z umowy, z regulaminu lub innego aktu prawa pracy. Dla otrzymania tej premii niezbędne jest spełnienie obiektywnie sprawdzalnych warunków, które w umowie, regulaminie lub innym akcie prawa pracy winny być szczegółowo określone. O premii roszczeniowej można mówić wtedy, gdy przyznawana jest w oparciu o konkretne kryteria oceny poszczególnych pracowników. Jeśli pracownicy znają pozytywne i negatywne przesłanki mające wpływ na decyzję o przyznaniu i wysokości premii, to ma ona charakter roszczeniowy, co w praktyce oznacza, że mają oni prawo wtórne w postaci roszczenia, którego mogą dochodzić na drodze sądowej.

Dodać należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalila się już zasada, że premia stanowi część wynagrodzenia za pracę i że prawo podmiotowe do żądania premii, jako części wynagrodzenia za pracę, powstaje wówczas, gdy odpowiednie akty przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane wskaźniki premiowania, przy czym wskaźniki te zostały spełnione przez pracownika. W takiej sytuacji źródłem podmiotowych uprawnień pracownika do premii jest wykonanie przez niego wspomnianych wskaźników premiowania (wyrok Sądu Najwyższego z 30.03.1977 r., I PRN 26/77, OSNC 77.11.225, zob. też wyrok SN z 20.07.2000r., I PKN 17/00, OSNP 2002/3/77).

Sąd Okręgowy miał też na uwadze, że o charakterze prawnym świadczenia nie przesądza nazwa nadana mu przez pracodawcę w umowie lub regulaminie lub innym akcie prawa pracy. W myśl zgodnych poglądów doktryny i utrwalonego orzecznictwa sądowego, jeżeli uzyskanie prawa do danego świadczenia zostało uzależnione od warunków określonych w sposób na tyle konkretny, by ich spełnienie było sprawdzalne i poddawano się kontroli, to wówczas mamy do czynienia z premią roszczeniową w znaczeniu prawnym, mimo nazywania przez pracodawcę takiego świadczenia premią uznaniową względnie nagrodą (zob. uchwała Sądu Najwyższego z 10.06.1983 r., III PZP 25/83, L.). Charakter prawny świadczeń zwanych premiami, nagrodami, premiami uznaniowymi lub premiami – nagrodami należy więc określać według istoty (treści) warunków, od których uzależnione jest to świadczenie, a nie według regulaminowej lub umownej nazwy świadczenia.

Również powszechnie przyjmuje się, że decyzja pracodawcy jest jedynie czynnością faktyczną o charakterze deklaratoryjnym, która nie stanowi materialnej przesłanki powstania prawa pracownika do premii. Pracodawca stwierdza jedynie spełnienie przesłanek premii. W związku z tym pracownik może wystąpić o zasądzenie premii także wówczas, gdy pracodawca nie podjął decyzji o przyznaniu premii („Charakter prawny przyznania, obniżenia oraz odmowy przyznania premii”, Z. K., Praca i Zabezpieczenie (...) str. 16).

Mając na uwadze powyższe Sąd II instancji po przeanalizowaniu całej zawartości akt sprawy i zapoznaniu się z pisemnymi motywami wyroku Sądu Rejonowego uznał, że Sąd meriti nie zbadał, czy sporne między stronami świadczenie w postaci premii było składnikiem wynagrodzenia powódki, czy też nie. W szczególności według Sądu II instancji w sposób wadliwy na stronie 12 swojego uzasadnienia Sąd I instancji stwierdził, że w uchwale nr 57/ (...) określającej zasady wynagradzania członków zarządu wysokość premii była z góry ustalona za realizację planu remontów. Sąd drugiej instancji zważył bowiem, że zgodnie z § 1 pkt 1 i 2 uchwały nr 57/ (...) z dnia 18 grudnia 2014 r. Rady Nadzorczej w sprawie ustalenia zasad wynagradzania członków Zarządu SM (...) w Ł., zalegającej za kartą 40 akt sprawy, wynagrodzenie członków Zarządu składało się z płacy zasadniczej w wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą oraz uznaniowej premii miesięcznej w wysokości do 25 % od kwoty wynagrodzenia zasadniczego, wypłacanej kwartalnie po zakończeniu kwartału o przyznawanej przez Radę Nadzorczą, przy czym „ocena wykonania zadań przez członków Zarządu decyduje o przyznaniu premii lub jej nieprzyznaniu”.

W istocie lektura pisemnych motywów wyroku Sądu Rejonowego wskazuje, że Sąd meriti oparł swoje rozstrzygnięcie na zaświadczeniu złożonym do sprawy X P 1199/17 zalegającym w aktach n/n sprawy za kartą 102 i w efekcie zaniechał zbadania rzeczywistej funkcji spornego w sprawie składnika w postaci miesięcznej premii kwartalnej przyznawanej za realizację planu remontów, mimo iż winien był dokonać oceny czy była to premia regulaminowa czy też nagroda – zwłaszcza, że z załączonej kartoteki wynagrodzenia wynika, że od października 2016 r. do listopada 2017 r. powódka nie otrzymywała tejże premii, a kwotę 1500 zł otrzymała za wrzesień 2016 r. Umknęło całkowicie Sądowi Rejonowemu podczas rozpoznawania sprawy w pierwszej instancji, że cechą charakterystyczną tejże premii był brak kryteriów przyznania albo odmowy jej przyznania. Z umowy o pracę wynika, że ocena wykonania zadań przez Członków zarządu decydowała o przyznaniu lub nie tejże premii. Rada Nadzorcza dokonywała oceny wykonania zadań, a nie tylko wykonaniu plany remontów i w głosowaniu podejmowała arbitralną decyzję w zakresie przyznania tejże premii, a uchwały Rady Nadzorczej o nieprzyznaniu powódce premii kwartalnej za poszczególne kwartały stały się prawomocne, bo nie były przez powódkę zaskarżone. Z kartoteki wynagrodzenia powódki wynika wysokość faktycznie otrzymywanego wynagrodzenia, które wynosiło 7500 zł, a nie jak przyjął Sąd Rejonowy 9000 zł na podstawie zaświadczenia zalegającego za kartą 102. Nadto, wbrew twierdzeniom Sądu I instancji, premia ta nie była również jednoznacznie określona kwotowo. Wskazano bowiem, że wynagrodzenie członków Zarządu składa się z płacy zasadniczej w wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą oraz uznaniowej premii miesięcznej w wysokości do 25 %. Powyższe oznacza, że nawet jeżeli pracodawca zdecydowałby się taką premię przyznać, to mogła być ona przyznana w wysokości od 0 % do 25%, a nie w wysokości 25% jak wywodził Sąd Rejonowy.

W realiach niniejszej sprawy w świetle całokształtu materiału dowodowego, mając na uwadze wyżej przytoczone rozważania, Sąd Okręgowy uznał, że w przypadku powódki miesięczna premia wypłacana kwartalnie była uznaniowa, albowiem jej wysokość nie była z góry ustalona skoro zgodnie z uchwałą nr 57/ (...) z dnia 18 grudnia 2014 roku Rady Nadzorczej w sprawie ustalenia zasad wynagradzania członków Zarządu SM (...) w Ł. mogła być ona powódce przyznana do 25%, a nadto to ocena wykonania zadań przez członków Zarządu decydowała o przyznaniu tejże premii lub jej nieprzyznaniu przez Radę Nadzorczą. Przy tym nie zostały określone w żaden sposób kryteria jej przyznawania lub odmowy, gdyż z umowy o pracę wynika jedynie, że o przyznaniu premii decydowała ocena wykonania zadań przez członków zarządu, a nie tylko wykonanie planu remontowego. W przedmiocie przyznania lub nie spornej premii były podejmowane przez Radę Nadzorczą w arbitralnym głosowaniu uchwały. Uchwały w sprawie nieprzyznania powódce premii za poszczególne kwartały stały się prawomocne, ponieważ nie były przez powódkę zaskarżane. Całokształt przytoczonych okoliczności oznacza, w ocenie Sądu II instancji, że była to premia uznaniowa, gdyż jej cechą charakterystyczną był brak kryteriów i konkretnej wysokości jej przyznania, a w konsekwencji stronie powodowej nie przysługuje z tytułu premii uznaniowej roszczenie.

Sąd II instancji w pełni podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 20.07.2000 r. w sprawie I PKN 17/00 (lex nr 50320), traktując go jako własny, zgodnie z którym „tak zwana premia uznaniowa, która nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego. Nie może więc być uwzględniana w wysokości odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy, a także wynagrodzenia za okres zawieszenia w czynnościach tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa państwowego”. W myśl § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 62, poz. 289 ze zm.), przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy. Natomiast zgodnie z powołanym wyżej § 16 ust. 1 rozporządzenia Ministra pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14) składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, uzyskane przez pracownika w okresie 3 miesięcy poprzedzających nabycie prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustaleniu tego ekwiwalentu w przeciętnej wysokości z okresu 3 miesięcy. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w w/w wyroku w sprawie I PKN 17/00, w przypadku świadczenia, które nie ma charakteru roszczeniowego i ma cechy nagrody (art. 105 KP), nie można uwzględniać go przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego (ekwiwalentu pieniężnego za urlop - § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia z 29 maja 1996 r.). W realiach niniejszej sprawy Sąd II instancji po przeanalizowaniu dostępnej dokumentacji, a w tym zwłaszcza umowy o pracę powódki, uchwały nr 57/ (...) z dnia 18 grudnia 2014 roku Rady Nadzorczej w sprawie ustalenia zasad wynagradzania członków Zarządu SM (...) w Ł. oraz kartoteki wynagrodzenia uznał, że miesięczna premia wypłacana kwartalnie była premią uznaniową o charakterze nagrody, a nie składnikiem wynagrodzenia powódki w rozumieniu przepisów rozporządzenia 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. W myśl art. 172 KP za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymywał, gdyby w tym czasie pracował, przy czym zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy. Minister Pracy i Polityki Socjalnej upoważniony został do określenia zasad ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, przy zachowaniu jednakże reguły, iż idzie o wynagrodzenie jakie pracownik otrzymałby, gdyby pracował. Sąd II instancji traktuje jako własne stanowisko pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w cytowanym wyroku I PKN 17/00, że w przepisie art. 172 KP mowa jest wyłącznie o wynagrodzeniu, a nie o jakimś innym świadczeniu, czy świadczeniach, co wyznacza zakres swobody kształtowania zasad ustalania wynagrodzenia przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, a ponadto determinuje kierunek wykładni przepisów wydanych na podstawie art. 173 KP, tam gdzie mogą one budzić wątpliwości interpretacyjne. Jak bowiem słusznie wskazał SN w cytowanym wyroku „dyrektywę tę należy mieć na uwadze między innymi przy wykładaniu § 6 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r., który przewiduje, że wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy. Tzw. premia uznaniowa (jeżeli nie ma charakteru roszczeniowego) nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia w rozumieniu art. 172 KP, a tym samym i § 6 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. Nie mieści się ona także w pojęciu "innych świadczeń ze stosunku pracy", o których mowa w tym drugim przepisie. Z analizy całego tego przepisu wynika bowiem, że idzie w nim tylko o świadczenia mające obowiązkowy charakter (a to dlatego, że zawarte w nim wyliczenie świadczeń, które zostały wyłączone z wynagrodzenia urlopowego, dotyczy tylko obowiązkowych należności ze stosunku pracy). Ponadto w § 8 ust. 1 oraz w § 16 ust. 1 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. mowa jest o składnikach wynagrodzenia "przysługujących" (za okresy dłuższe niż jeden miesiąc), a więc stanowiących przedmiot obowiązku pracodawcy i prawa podmiotowego pracownika. Oprócz tego należy zwrócić uwagę, że skoro tzw. premia uznaniowa nie jest świadczeniem obowiązkowym, to trudno o niej mówić, iż jest wypłacana w stawce miesięcznej, za okres krótszy

niż jeden miesiąc czy też za okres dłuższy (skoro może być wypłacona, to tym samym możliwość dotyczy także czasu jej wypłacenia). Ponadto pracodawca, gdy uzna to za zasadne, może ją wypłacić także w okresie urlopu, czy np. zawieszenia w czynnościach, skoro zależy ona od jego uznania". W efekcie Sąd II instancji w całości podzielił stanowisko Sądu Najwyższego, że tzw. premia uznaniowa, jeżeli nie ma charakteru roszczeniowego - tak jak w przypadku badanej premii powódki - nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego (wynagrodzenia służącego do ustalenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop).

Jako, że powódka otrzymywała premię uznaniową przeto nie stanowiła ona jej wynagrodzenia, gdyż - jak wyjaśnił Sąd Najwyższy - nie jest ona świadczeniem obowiązkowym i pracownik nie ma roszczenia o jej wypłatę dopóki właściwy organ pracodawcy jej nie przyzna. Wynagrodzenie wypłacone powódce zgodnie z kartoteką wynagrodzenia to zatem kwota 7500 zł, która powinna stanowić podstawę do obliczenia odprawy. Dodatkowo wskazać należy, że świadek H. S. wyjaśniła, że w zaświadczeniu na którym oparł się Sąd Rejonowy (k 102) wskazała wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę, ale też że premia nie była ani przyznawana, ani wypłacana, wobec czego chodzi jedynie o wskazane wynagrodzenie zasadnicze, a to wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu - wynosiło 7500 zł a nie jak przyjął błędnie Sąd meriti 9000 zł.

W tym stanie rzeczy apelacja okazała się uzasadniona, wobec czego na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd II instancji w punkcie 1 wyroku zmienił zaskarżony wyrok w punktach 1 i 3 w ten sposób, że oddalił powództwo oraz zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. zasądził od A. N. jako strony przegrywającej na rzecz Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w Ł. kwotę 675 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, której wysokość ustalił zgodnie z § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 215 r., poz. 1800 ze zm.).

Pozwana złożyła również wniosek restytucyjny, o którym mowa w art. 338 k.p.c. Zgodnie z art. 338 § 1 k.p.c., uchylając lub zmieniając wyrok, któremu nadany został rygor natychmiastowej wykonalności, sąd na wniosek pozwanego orzeka w orzeczeniu kończącym postępowanie o zwrocie spełnionego lub wyegzekwowanego świadczenia. Wniosek ten w ocenie Sądu II instancji wobec wyników postępowania apelacyjnego był uzasadniony i zasługiwał na uwzględnienie, wobec czego Sąd Okręgowy na podstawie art. 338 § 1 k.p.c. w pkt 2 wyroku zobowiązał A. N. do zwrotu na rzecz Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w Ł. kwoty 3000 zł.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy w pkt. 3 zasądził od A. N. na rzecz Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w Ł. kwotę 337,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, których wysokość ustalił na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).

A. M. P. J. C.

A.P.