

Sygn. VPa 138/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2013 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska (spr.), SSR del. Sławomir Dudek

Protokolant: stażysta Bożena Sobczyk

po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa M. K.

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

o premię roczną

na skutek apelacji powoda M. K. od wyroku Sądu Rejonowego

w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 16 maja 2013r. sygn. IV P 78/13

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, iż zasądza od pozwanego (...) Spółka z o.o. w R. na rzecz powoda M. K. kwotę 7 500,00 (siedem tysięcy pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 28 marca 2013 roku do dnia zapłaty i oddala powództwo w pozostałym zakresie,

2. oddala apelację w pozostałym zakresie,

3. zasądza od pozwanego (...) Spółka z o.o. w R. na rzecz powoda M. K. kwotę 30,00 (trzydzieści złotych) tytułem kosztów

postępowania.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 19 marca 2013 roku, powód M. K. wniósł o zasądzenie pozwanego (...) sp. z o.o. w R. kwoty 7.000,00złoty, tytułem premii rocznej, należnej za 2012 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia na jego rzecz ewentualnych kosztów udzielonego pełnomocnictwa. W uzasadnieniu swojego stanowiska podniósł, iż był pracownikiem pozwanego od dnia 1 lutego 2008 roku. Na skutek złożonego wypowiedzenia przedmiotowa umowa uległa rozwiązaniu z dniem 31 września 2012 roku. W lutym 2013 roku wystąpił do pozwanej o wypłacenie premii rocznej, należnej za rok 2012, która odmówiła zapłaty podnosząc, iż u pozwanego obowiązuje regulamin wynagradzania, według którego premia nie należy się pracownikowi w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W ocenie powoda, powyższe rozwiązanie zawarte w regulaminie jest niedopuszczalne w świetle Układu Ponadzakładowego, który w swojej części ogólnej zakazuje w regulacjach wewnętrznych pogarszać sytuację pracownika aktami wewnętrznymi.

W odpowiedzi na pozew, pozwany nie uznał żądania pozwu, wnosząc jego oddalenie oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu według norm przypisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany uznał, iż bezspornym jest, że powód był jego pracownikiem od 1 lutego 2008 roku do 31 września 2012 roku i pracował na stanowisku specjalisty ds. Budowlanych - Inspektora Nadzoru Budowlanego. W dniu 29 czerwca 2012 roku powód wypowiedział umowę o pracę z zachowywaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 września 2012 roku. Zasady wypłaty premii rocznych u pozwanego zostały unormowane, zdaniem pozwanego, w Regulaminie wynagradzania pracowników (...) Spółka z o.o., z którymi pracownik został zapoznany przed podjęciem pracy w bis sp. z o.o., albowiem Załącznik nr (...) do regulaminu wynagrodzenia dotyczy podziału premii rocznej dla pracowników (...) z o.o., który stwierdza, że premia nie przysługuje pracownikowi w przypadku rozwiązania umowy za wypowiedzeniem w roku, za którym premia jest wypłacana.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 16 maja 2013 roku, wydanym w sprawie IVP 78/213, Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w Bełchatowie oddalił powództwo M. K. oraz nie obciążył powoda M. K. na rzecz pozwanego (...) Spółka z o.o. w R. zwrotem kosztów zastępstwa procesowego i przejął na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w Bełchatowie) nieziszczone koszty sądowe.

Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

powód M. K. był pracownikiem powoda w okresie od dnia 1 lutego 2008 roku do dnia 31 września 2012 roku.

Na skutek wypowiedzenia złożonego przez powoda w dniu 26 czerwca 2012 roku, łącząca strony umowa o pracę, rozwiązała się w dniu 30 września 2012 roku .

U pozwanego od marca 2003 roku obowiązuje (...) Spółka z o.o., który przewiduje prawo do premii, przy czym zasady podziału zostały określone w regulaminie wypłaty premii rocznej (§ 5). Zgodnie zaś z regulaminem podziału premii rocznej dla pracowników (...) Spółka z o.o. wysokość indywidualnej premii rocznej obliczana jest, jako iloczyn ustalonego wskaźnika udziału wielkości funduszu premii w łącznej kwocie wynagrodzeń osobowych obciążających koszty całokształtu działalności i nakładów inwestycyjnych (bez funduszu premii, o których mowa w § 1 pkt 2) o regulaminowe potrącenie zgodnie z pkt 3-5 i otrzymanego przez pracownika wynagrodzenia rocznego z osobowego funduszu płac z uwzględnieniem włączeń dotyczących dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, nagrody z funduszu premii indywidualnych i Funduszu Zarządu wypłacanych na podstawie § 5 i 10 zasiłki chorobowe z wyjątkiem zasiłków wypłacanych z tytułu wypadków w pracy oraz w drodze do pracy lub z do pracy, nagrody jubileuszowe, jednorazowe odprawy pieniężne wypłacane w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wypłacany przy rozwiązywaniu stosunku pracy, odprawy pieniężne w związku ze zwolnieniem pracownika z przyczyn dotyczących zakładu do pracy. Przy czym premia przysługuje pracownikowi, który przepracował u pozwanego przez okres, co najmniej 6-u miesięcy w roku, za który premia roczna ma być przyznana. Premia nie przysługuje w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem w roku, za który premia jest wypłacana, Nie dotyczy to zwolnień dokonanych na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy. Poza tym pracownik traci prawo do premii w pełnej wysokości w przypadku: -rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 kp;

- stawienia się do pracy lub przebywanie w pracy w stanie nietrzeźwości;

-zagarnięcia lub usiłowania zagarnięcia mienia zakładu,

-nieusprawiedliwionej nieobecności trwającej dłużej niż dwa dni w roku.

Od 21 lipca 2010 roku u pozwanego obowiązuje ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) (...) W § 17 ust 1 przewidziana jest wypłata pracownikom premia roczna w wysokości 8,5% proporcjonalnej do okresu zatrudnienia w

poprzednim roku u danego pracodawcy, nie później niż do końca maja roku następnego za każde zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych premii może być obniżona z uwzględnieniem art. 113¹ kp.

W oparciu o powyższe, Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie i dlatego podlega oddalaniu na podstawie art. 9 kp w związku z § 17 ust 1 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy i § 2 załącznika nr 3 do regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego.

Sąd Rejonowy podkreślił, że okoliczności przedmiotowej sprawy nie budziły wątpliwości żadnej ze stron i nie były kwestionowane. Każda ze stron wywodziła swoje stanowisko z innego obowiązującego wewnętrznego u pozwanego aktu prawnego. Przy czym powód wywodził swoje roszczenie z Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, natomiast pozwany z obowiązującego u pozwanego regulaminu wynagradzania. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu podkreślił, że zarówno obowiązujący u pozwanego regulamin wynagradzania jak i Ponadzakładowy Układ Zbiorowy stanowią autonomiczne źródła prawa pracy. Najwyższą rangą mają ustawy i rozporządzenia. Żadne szczególne źródła prawa pracy nie może być od nich mniej korzystne dla pracownika

W drugiej kolejności obowiązują układy zbiorowe pracy i porozumienia oparte na ustawie, a w trzeciej - regulaminy i statuty. Żaden z tych aktów nie może być dla pracownika mniej korzystny niż akt wyższego rzędu. Stosunki między aktami wewnątrz tych grup są sprawą złożoną, (art. 241 § 1 k.p. - układ zakładowy nie może być mniej korzystny dla pracownika niż układ ponadzakładowy, a także między układem obowiązującym u pracodawcy przekazującego pracowników a układem obowiązującym u pracodawcy przejmującego (art. 241 k.p.). Natomiast stosunek między zakładowym układem zbiorowym z jednej strony a porozumieniem zbiorowym z drugiej, a także między regulaminem a statutem ma charakter równorzędny. W razie sprzeczności między postanowieniami aktów równorzędnych należy stosować ogólne metody wykładni, a w szczególności regułę interpretacyjną, według której akt późniejszy uchyla sprzeczny z nim akt wcześniejszy. Co do zasady poglądy te podzielił SN w wyroku z dnia 8 czerwca 2010 r., I^{DK} 23/10, OSNP 2011, nr 23-24, poz. 289, stwierdzając, że do pakietu socjalnego należy stosować odpowiednio przepisy o układach zbiorowych pracy. Inkorporowanie postanowień żakietu socjalnego do układu zbiorowego pracy powoduje wygaśnięcie zobowiązań wynikających z tego porozumienia w zakresie, w jakim zostały one przejęte przez układ", jednakże przedstawione sądowi akty prawne nie zawierają takiej inkorporacji.

Z okoliczności przedstawionych przez strony niewątpliwie wynika, że u pozwanego obowiązuje Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy oraz regulamin wynagrodzenia z integralną częścią tj załącznikiem nr (...) stanowiącym o zasadach przyznawania premii rocznej. U pozwanego, jako pracodawcy zatrudniającego powyżej 20 pracowników, obowiązuje regulamin wynagradzania, który to obowiązek wynika z art. 77⁽²⁾ § 1kp. Zarówno regulamin wynagradzania, jak również przepisy (...), określają inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. Tymi innym świadczeniem pozakodeksowym jest między inny premia roczna, której części wypłaty domaga się powód. Dalej Sąd Rejonowy podniósł, iż unormowanie zawarte w § 17 ust 1 (...) określa wysokość premii rocznej na poziomie 8,5 % rocznego funduszu z roku ubiegłego, przy czym premia ta przysługuje pracownikowi. Zgodnie z art. 2 ust. 4 przedmiotowego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracownikiem jest osoba zatrudniona przez pracodawcę na podstawie umowy o pracę. Jednocześnie w kwestiach nieuregulowanych (...) odsyła do odrębnych przepisów. Innymi przepisami u pozwanego są zaś, zdaniem sądu I instancji, regulamin wynagradzania z załącznikiem nr (...), regulującym zasady przyznawania premii rocznej. Przedstawiony przez stronę pozwaną regulamin wynagradzania z integralną jego częścią, w ocenie Sądu Rejonowego, w sposób kompleksowy reguluje unormowania dotyczące premii rocznej wskazując przypadki, w jakich się ona należy, które ze świadczeń podlegają odliczeniu oraz przypadki, które precyzują jej utratę. Powyższe przepisy stanowią uzupełnienie regulacji zawartej w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym.

Kontynuując swój wywód Sąd Rejonowy podkreślił, że z punktu widzenia przedmiotowej sprawy i zgłoszonego przez powoda roszczenia istotne są przypadki jego utraty. Zgodnie z § 2 ust 4 załącznika nr (...) premia nie przysługuje pracownikowi w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem w roku, za który premia przysługuje. Literalne brzmienie tego przepisu oznacza w ocenie sądu dwa przypadki takiego rozwiązania umowy o pracę. Dotyczy

to przypadków, gdy takiego rozwiązania dokonuje zarówno pracodawca jak i pracownik. Z okoliczności przedmiotowej sprawy wynika, że powód M. K. w 2012 roku pracował u pozwanego w okresie do 1 stycznia do 30 września 2012 roku. Na dzień wytoczenia powództwa ani w okresie od 1 października 2013 roku nie był pracownikiem pozwanego. Przepisy regulaminu podziału premii rocznej dla pracowników (...) sp. z o.o. wskazują zasady przyznawania premii, sposób obliczania oraz wskazują roszczenia, które zmniejszają wysokość premii rocznej. Przepisy te nie mają znaczenia dla przedmiotowej sprawy. Istotnymi są natomiast te przepisy, które określają w sposób jednoznaczny te przypadki, w których premia nie przysługuje. W myśl powyższego przepisu premia roczna nie przysługuje pracownikom w przypadku rozwiązania umowy o pracę na skutek wypowiedzenia i ten przypadek, w ocenie Sądu Rejonowego, został przez powoda spełniony, bowiem w dniu 26 czerwca 2012 roku powód wypowiedział pozwanemu umowę o pracę z upływem 3 miesięcznego wypowiedzenia.

Dokonując analizy, zarówno Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy jak i regulaminu wynagradzania, Sąd Rejonowy nie znalazł w nich sprzeczności, bowiem regulamin wynagradzania i jego postanowienia są aktem późniejszym (później nowelizowanym) w stosunku do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Ponadto zasady dotyczące przysługiwania premii nie zostały inkorporowane do tegoż aktu, wreszcie stanowią jego uzupełnienie.

Mając powyższe okoliczności na uwadze, Sąd Rejonowy oddalił powództwo M. K., nie obciążając go obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego (...) Spółka z o.o w R. .

O kosztach postępowania, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. uznając, że powód wobec niejasności obowiązujących u pozwanego reguł dotyczących wypłaty premii rocznej, określonych w dwóch aktach wewnętrznych, miał subiektywnie błędne stanowisko, co do zasadności dochodzonego roszczenia i dlatego nie obciążył powoda zwrotem kosztów zastępstwa procesowego. W tym zakresie Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 4 listopada 1979 roku w sprawie III PRN 83/70 opublikowanego w LEX nr 14091.

Powyższy wyrok zaskarżył apelacją w całości powód, jako rażąco i oczywiście niesłuszny oraz dla niego wysoce krzywdzący.

Wyrokowi temu powód zarzucił: obrazę przepisów obowiązującego prawa materialnego, tj. uregulowań prawa pracy zawartych w Części Ogólnej oraz w art. 1 ust.1 i ust.2 oraz w art. 17 ust.1 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Energetycznego, a także obrazę przepisu art. 241²⁶§ 1 Kodeksu pracy, co było przyczyną tego, że sąd I instancji wbrew tym przepisom niesłusznie uznał Regulamin Wynagradzania pozwanej za zgodny z prawem i mający nadrzędne znaczenie nad Układem Ponadzakładowym i przy takiej wadliwej interpretacji, niesłusznie pozbawił powoda należnej mu premii rocznej.

Wobec powyższych zarzutów wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i zasądzenie na jego rzecz należnej premii rocznej zgodnie z tym, jak wnosił w pozwie.

W odpowiedzi na powyższe, na rozprawie w dniu 17 grudnia 2013 roku, pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest zasadna i jako taka skutkuje zmianą zaskarżonego orzeczenia.

Sąd Okręgowy rozpoznając sprawę przyjął za własne, poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, które uznał za zupełne i mogące stanowić podstawę do wydania rozstrzygnięcia w sprawie, uznając jednocześnie, iż Sąd Rejonowy wywiódł z nich błędne wnioski. Okolicznością bezsporną w sprawie jest bowiem, iż w pozwanej Spółce od marca 2003 roku obowiązuje Regulamin wynagradzania, który jak wskazał Sąd Rejonowy, podlegał modyfikacji w dniu 2 oraz 27 lipca 2007 roku, przy czym strona pozwana nie podnosiła, iż modyfikacja ta dotyczyła kwestii przyznania i wypłaty premii rocznej. Nie budzi również wątpliwości treść powyższego regulaminu w zakresie wyłączenia możliwości przyznania i wypłaty premii pracownikom, w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem w roku,

w którym premia jest wypłacana, a takiego właśnie wypowiedzenia dokonał powód w dniu 26 czerwca 2012 roku (& 2 ust.4 Załącznik nr (...) do Regulaminu Wynagradzania). Okoliczność ta, zdaniem Sądu Rejonowego, wyklucza możliwość uwzględnienia żądania powoda, stanowisko to jednak nie znajduje aprobaty Sądu Okręgowego. Dokonując bowiem oceny zasadności wniesionego przez powoda roszczenia, nie można jej uczynić bez dokonania analizy przepisu art.77⁽²⁾ § 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nie objętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. W regulaminie wynagradzania, o którym mowa w § 1, pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. Należy jednak zauważyć, iż Sąd I instancji przywołując w uzasadnieniu przedmiotowy przepis pominął treść, istnego z punktu widzenia rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, & 3, zgodnie z którym regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę. Jak więc wynika z treści wskazanego przepisu regulamin wynagradzania wydaje się w tych zakładach pracy, w których - z braku organizacji związkowej lub niedojścia z nią do porozumienia - nie zawarto zakładowego układu zbiorowego i które nie są jednocześnie objęte ponadzakładowym układem zbiorowym albo wprawdzie są nim objęte, ale postanowienia tego ostatniego nie są na tyle szczegółowe, aby możliwe było na ich podstawie określenie indywidualnych warunków umów o pracę w części dotyczącej uprawnień płacowych oraz ewentualnie innych świadczeń związanych z pracą. Jest to więc w świetle art. 77⁽²⁾ § 3 k.p. akt prowizoryczny, obowiązujący do czasu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy lub dostatecznie szczegółowego układu ponadzakładowego, akt który w każdej chwili może być zastąpiony układem zbiorowym. Za końcowy zaś moment obowiązywania regulaminu należy przyjąć datę wejścia w życie układu, która nie może być wcześniejsza niż data jego rejestracji (por. art. 241⁽¹²⁾ § 1). Oczywiście warunek utraty mocy obowiązującej regulaminu z chwilą wejścia w życie takiego układu może zostać spełniony, jedynie w razie dostatecznego sprecyzowania w tymże układzie, postanowień płacowych. W tym kontekście pojawia się pytanie, jakie minimalne warunki muszą być spełnione, aby można było przyjąć, że w odnośnych przepisach płacowych - układu ponadzakładowego i zakładowego, nastąpiło określenie wynagrodzenia za pracę. Próbą odpowiedzi na to pytanie jest art. 78 § 2 k.p. w myśl którego, takie minimum regulacji stanowi ustalenie wysokości oraz zasad przyznawania pracownikom stawek wynagradzania za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Innymi słowy, obligatoryjnym składnikiem regulacji płacowej w zakładzie pracy jest stworzenie możliwości określenia w umowach o pracę uprawnień płacowych pracowników w zakresie tzw. wynagrodzenia zasadniczego (podstawowego). Natomiast nieobligatoryjnym składnikiem regulacji płacowej jest określenie dodatkowych składników wynagrodzenia, "jeśli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy" (art. 78 § 2 in fine). Niektóre z takich składników są wprawdzie obowiązkowe z mocy ustawy (np. dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych - art. 1511 czy dodatki za pracę w porze nocnej - art. 1518), ale strony nie muszą powtarzać w tym zakresie odpowiednich przepisów; mogą natomiast uregulować uprawnienia pracowników do tych składników korzystniej, niż to wynika z ustawodawstwa pracy. Jeśli zaś chodzi o składniki płac ustawowo nieuregulowane, w szczególności o premie, to są one ustalane z inicjatywy pracodawcy z uwzględnieniem warunków miejscowych. Przenosząc powyższe uregulowania na grunt niniejszej sprawy uznać należy, iż przywołany przez powoda Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) (...) wpisany do rejestru w dniu 26 września 1995 roku, a więc powstały niewątpliwie później niż Regulamin wynagradzania pozwanego, precyzuje postanowienia płacowe w sposób dostateczny. Wszak Rozdział III Układu określa zasady ustalenia wysokości stawek wynagrodzenia zasadniczego, odpylając w tym zakresie do Załącznika nr (...) do Układu (art.7), w art. 8 -13 określone są rodzaje dodatków przysługujących pracownikom, nadto w art.17 Układu w sposób wyczerpujący ustalone zostały zasady przyznawania pracownikom premii rocznej. Zgodnie z powyższym uregulowaniem, premia roczna stanowi 8,5 % rocznego funduszu wynagrodzeń z roku ubiegłego, przy czym premia ta przysługuje pracownikowi proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w poprzednim roku u danego pracodawcy, nie później niż do końca roku następnego. W tej sytuacji uznać należy, iż nie ma potrzeby uszczegółowienia powyższych uregulowań, zaś postanowienia Regulaminu wynagradzania pozwanego, jako mniej korzystne dla pracownika, należy uznać za nieobowiązujące. Wszak regulamin wynagradzania, wespół z innymi opartymi na ustawie regulaminami oraz statutami, zajmuje

najniższe miejsce w hierarchii źródeł prawa pracy, za układami i porozumieniami zbiorowymi. Nadto pamiętać należy, iż do regulaminu wynagradzania znajduje zastosowanie zasada korzystności, której odniesienie jest podwójne. I tak, po pierwsze, postanowienia regulaminu nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy ustawodawstwa pracy, włącznie z aktami wykonawczymi (por. art. 9 § 2), **a po wtóre, nie mogą być mniej korzystne niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych (por. art. 9 § 3 k.p.)**. Wskazane powyżej przepisy określają relacje między postanowieniami układów zbiorowych, porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów do ustawodawstwa pracy oraz regulaminów i statutów do układów i porozumień zbiorowych wskazując, iż rządzi nimi tzw. **zasada korzystności**, będąca wyrazem uprzywilejowania pracownika. Oczywiście postanowienia regulaminu wynagradzania względem układu zbiorowego mogą być oczywiście rozważane pod kątem respektowania zasady korzystności, gdy w danym zakładzie pracy współistnieje regulamin oraz układ ponadzakładowy o niedostatecznym stopniu szczególności, jednakże sytuacja taka nie zachodzi w niniejszej sprawie.

Dlatego też, mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, iż zasądził na rzecz powoda żadaną przez niego kwotę 7.500, złotych, której wysokość nie była kwestionowana przez pozwanego.

Sąd oddalił powództwo jedynie w zakresie zasądzenia na rzecz powoda odsetek za okres od dnia 19 marca 2013 roku (data wniesienia pozwu) do dnia 27 marca 2013 roku (data odebrania przez pozwanego odpisu pozwu), albowiem pozwany dopiero z dniem 28 marca 2013 roku popadł w opóźnienie.