

Sygn. akt **XIII Pa 134/21**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 września 2021r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b>Sędzia Anna Przesmycka</b>
------------------------	-------------------------------

po rozpoznaniu w dniu 15 września 2021r. na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko Bankowi (...) S.A. w W.

o zapłatę bonusu świątecznego

na skutek apelacji powoda A. K.

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

**z dnia 16 marca 2021r. sygn. akt VII P 438/20**

1. **oddala apelację,**
2. **zasądza od A. K. na rzecz Banku (...) S.A. w W. kwotę 1.350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie odwoławcze.**

Anna Przesmycka

**Sygnatura akt XIII Pa 134/21**

## UZASADNIENIE

**Pozwem z 31 stycznia 2020 r.** (data prezentaty) przeciwko Bankowi (...) S. A w W., powód A. K. wniósł o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego 26.138,08 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 16 grudnia 2018 r. do dnia zapłaty (pozew – k. 3-7).

Nakazem zapłaty z 10 lutego 2020 r. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazał pozwanemu zapłacić na rzecz powoda kwotę zgodną z żądaniem pozwu (nakaz zapłaty – k. 51).

Pismem z 5 marca 2020 r. (data prezentaty) pozwany wniósł sprzeciw od nakazu zapłaty i wniósł o oddalenie powództwa, w całości (sprzeciw – k. 63-65).

W stanowisku końcowym powód poparł w całości powództwo oraz argumentację pozwu (pismo – k. 151-153).

**Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 16 marca 2021 roku** wydanym w sprawie o sygnaturze akt VII P 438/20 w pkt I oddalił powództwo,

a w pkt II zasądził od powoda A. K. na rzecz pozwanego Banku (...) S.A. w W. kwotę 2.700 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(wyrok sądu rejonowego – k. 156 a.s.)

**Przed wydaniem wyroku sąd I instancji ustalił, że** strony łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 marca 1998 r. do 31 stycznia 2019 r. W okresie zatrudnienia powód pracował początkowo do 31 grudnia 1998 r. w Banku (...) S.A. w L., następnie wskutek fuzji banków, na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. został pracownikiem pozwanego Banku, gdzie pracował ostatnio na stanowisku (...). Do rozwiązania stosunku pracy pomiędzy stronami doszło na podstawie porozumienia stron, zawartego 4 stycznia 2019 r., z przyczyn nie dotyczących pracownika.

W trakcie trwania zatrudnienia w pozwanym Banku 31 października 2011 r. została zawarta trójstronna umowa pomiędzy powodem, pozwanym Bankiem (...), w W. jako nowym pracodawcą powoda. Na podstawie tej umowy pozwany Bank, na czas zatrudnienia powoda u nowego pracodawcy – (...) sp. z o.o. w W. – począwszy od 3 grudnia 2011 r. udzielił powodowi urlopu bezpłatnego, natomiast nowy pracodawca zobowiązał się zatrudnić powoda na stanowisku prezesa zarządu. Strony zastrzegły, że czas udzielonego urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze pracownika Banku. Po upływie zatrudnienia u nowego pracodawcy pozwany Bank zobowiązał się dopuścić powoda do pracy w Banku w pionie bankowości(...) na stanowisku równorzędnym do tego, które powód zajmował w pozwanym Banku w dniu zawarcia umowy to jest (...). Wskutek porozumienia stron pomiędzy powodem, a (...) sp. z o.o. w W. 30 czerwca 2018 r. doszło do rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Od 27 czerwca 2018 r. do 2 stycznia 2019 r. powód pozostawał niezdolny do pracy z powodu choroby.

Pismem datowanym 2 stycznia 2020 r. powód wezwał pozwanego Bank do wypłaty na jego rzecz świadczenia ze stosunku pracy w postaci bonusu świątecznego, uregulowanego postanowieniami obowiązującego w pozwanym Banku Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Zgodnie z postanowieniem § 21 zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego w pozwanym Banku od grudnia 2005 r. pracownikom banku przysługuje bonus świąteczny wypłacany ze środków na wynagrodzenia osobowe w terminie do 15 grudnia każdego roku (ust. 1). Prawo do otrzymania bonusu mają pracownicy, którzy pozostają w stosunku pracy z Bankiem w dniu przyznania bonusu to jest 1 grudnia danego roku (ust. 2); podstawą naliczenia świadczenia jest wynagrodzenie zasadnicze należne pracownikowi 1 grudnia w roku wypłaty; (3) świadczenie jest wypłacane w wysokości proporcjonalnej do okresu pozostawania w stosunku pracy w roku wypłaty, w części 1/365 za każdy dzień, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie zasadnicze.

Zgodnie z § 6 umowy o pracę pomiędzy powodem i pozwanym Bankiem powód miał prawo do świadczenia w postaci bonusu świątecznego na zasadach określonych w obowiązującym u pozwanego ZUZP.

Ostatnie zmiany postanowień ZUZP miały miejsce u pozwanego w 2005 r. Bank od lat wypłaca pracownikom świadczenie świąteczne, kierując się tymi samymi zasadami określonymi w § 21 ZUZP. Dlatego pracownikom pozostającym w stosunku pracy z pozwanym Bankiem 1 grudnia każdego roku pracodawca przyznaje to świadczenie w wysokości wynagrodzenia zasadniczego należnego pracownikowi 1 grudnia w roku wypłaty i proporcjonalnie do czasu, za który pracownikowi wypłacono wynagrodzenie zasadnicze. Wartość do wypłaty dla każdego pracownika jest uzależniona od okresu, za który pracownik faktycznie otrzymał wynagrodzenie zasadnicze przysługujące mu za pracę, w tym również, gdy był nieobecny, lecz za czas nieobecności zachował prawo do wynagrodzenia, to jest w sytuacji nieobecności z powodu urlopu wypoczynkowego, nieobecności usprawiedliwionych płatnych: urlopu okolicznościowego, urlopu na poszukiwanie pracy, zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, dzień wolny przysługujący honorowym krwiodawcom, do 21 dni roboczych przysługujących raz w roku osobom z orzeczoną niepełnosprawnością w stopniu znacznym lub umiarkowanym, w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym. Kwota bonusu była pomniejszana o 1/365 za każdy dzień nieobecności w pracy, za który

pracownik zachowuje uprawnienia pracownicze, lecz nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za pracę, lecz otrzymuje wynagrodzenie za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy z powodu choroby, korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych: zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku macierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego, opiekuńczego, wychowawczego oraz urlopów bezpłatnych. Powód A. K. przez cały rok 2018 nie nabył w pozwanym Banku prawa do wynagrodzenia za pracę, dlatego wynagrodzenie zasadnicze, które przysługiwało powodowi 1 grudnia 2018 r. zostało podzielone przez 365 i pomnożone przez 0, skutkując brakiem wypłaty świadczenia. W 2018 r. pozwany Bank zweryfikował uprawnienia do wypłaty bonusu świątecznego wobec 14 848 pracowników Banku i w przypadku 8 989 pracowników kwota świadczenia została pomniejszona za każdy dzień, za który pracownik nie otrzymał wynagrodzenia zasadniczego.

**Sąd I instancji ustalił fakty** na podstawie dowodów z dokumentów i kopii dokumentów, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron oraz na podstawie zeznań świadków R. L. (k. 127-129) i I. K. (k. 143-145), które sąd rejonowy ocenił jako wiarygodne. Po przeprowadzonym postępowaniu dowodowym sąd rejonowy doszedł do przekonania, że okoliczności faktyczne w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia zostały wystarczająco wyjaśnione i nie wymagają dowodu z przesłuchania stron, więc na podstawie art. 15zszs<sup>1</sup> pkt 2 Ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. 2020, poz. 374 ze zm.) sąd skierował sprawę na posiedzenie niejawnie celem wydania wyroku.

**Sąd I instancji rozpoznał powództwo** na podstawie § 21 obowiązującego w pozwanym Banku Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Zdaniem sądu rejonowego powództwo należało oddalić. W ocenie sądu wypłacany przez pozwany bank bonus świąteczny nie był świadczeniem socjalnym, a jedynie stanowił dodatkowe wynagrodzenie na wzór tzw. „trzynastki”.

(uzasadnienie wyroku sądu rejonowego – k. 165-167v. a.s.)

**Apelację od powyższego wyroku** wywiódł A. K., zaskarżając go w całości. Wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez:

- dokonanie nieprawidłowej wykładni § 21 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w Banku (...) S.A. poprzez przyjęcie, że zasady i utrwalona praktyka wypłaty bonusu świątecznego w Banku (...) S.A. mają podstawowe znaczenie dla interpretacji normy zawartej w § 21 ZUZP w sytuacji, w której zasady i praktyka wypłaty bonusu świątecznego przez pozwaną naruszają normy ZUZP, w tym szczególności są sprzeczne z literalną treścią § 21 ZUZP;

- dokonanie nieprawidłowej wykładni systemowej i celowościowej § 21 ZUZP polegającej na uznaniu, że bonus świąteczny nie jest świadczeniem o charakterze socjalnym, lecz stanowi dodatkowe wynagrodzenie roczne, ściśle powiązane ze świadczeniem pracy przez powoda;

- poprzez błędną wykładnię § 21 ust. 5 ZUZP polegającą na uznaniu, że kwota bonusu świątecznego powinna być pomniejszona za okres, w którym powód nie otrzymał „wynagrodzenia zasadniczego” w związku z niewłaściwym zastosowaniem normy określonej w § 21 ust. 4 ZUZP, w której „wynagrodzenie zasadnicze” stanowi wyłącznie podstawę naliczenia bonusu, natomiast nie stanowi czynnika będącego reduktorem kwoty należnego bonusu;

- poprzez niezastosowanie § 21 ust. 2 ZUZP, jako podstawy do nabycia przez powoda roszczenia o zapłatę bonusu świątecznego, którym jest spełnienie warunku pozostawania przez powoda w stosunku pracy z pozwaną 1 grudnia 2018 roku, w związku z niewłaściwym zastosowaniem norm zawartych w § 21 ust. 4 i ust. 5 ZUZP, polegającym na błędnym uznaniu, że dodatkowym warunkiem nabycia roszczenia o zapłatę bonusu jest faktyczne świadczenie pracy i otrzymanie za nią wynagrodzenia zasadniczego oraz błędnym uznaniem, że brak otrzymania wynagrodzenia zasadniczego w roku wypłaty bonusu stanowi czynnik redukujący wysokość bonusu.

Powód zarzucił temu wyrokowi także sprzeczność poczynionych przez sąd rejonowy ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez błędne przyjęcie, że z treści § 21 ust. 5 ZUZP wynika, że

bonus świąteczny powinien być pomniejszany proporcjonalnie do czasu, za który powód nie otrzymał wynagrodzenia zasadniczego, podczas gdy treść tego przepisu nie obejmuje słowa „zasadnicze”, co całkowicie zmienia sens tej normy prawnej i wpływa na treść podjętego orzeczenia.

Powód zarzucił jeszcze, nieustalenie okoliczności faktycznych, mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy oraz oparcie orzeczenia wyłącznie na wyjaśnieniach strony pozwanej poprzez błędne przyjęcie za podstawę orzeczenia, że utrwalona praktyka wypłaty bonusu przez pozwaną, w szczególności polegająca na pomniejszaniu bonusu proporcjonalnie do okresu, w którym pracownicy nie otrzymywali wynagrodzenia zasadniczego, była zgodna z wolą stron ZUZP, w tym związków zawodowych, które podpisały ZUZP oraz z wolą pracowników, bez przeprowadzenia stosownego postępowania w tym zakresie.

Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i wydanie wyroku uwzględniającego roszczenie powoda. Względnie wniesiono o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji.

(apelacja powoda – k. 172-176 a.s.)

**W odpowiedzi na apelację pełnomocnik strony pozwanej** wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

(odpowiedź na apelację – k. 184-185v. a.s.)

### **Rozważania prawne:**

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że zgodnie z art. 15 zzs<sup>1</sup> pkt 4 Ustawy z 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U.2020.1842 t.j.) w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu (...)19 oraz w ciągu roku od odwołania ostatniego z nich, w sprawach rozpoznawanych według przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego, zwanej dalej "Kodeksem postępowania cywilnego" w pierwszej i drugiej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego; prezes sądu może zarządzić rozpoznanie sprawy w składzie trzech sędziów, jeżeli uzna to za wskazane ze względu na szczególną zawilóść lub precedensowy charakter sprawy.

Bezspornym jest, że w momencie wydawania wyroku, obowiązywał stan epidemii (Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii z dnia 20 marca 2020 r. Dz.U. z 2020 r. poz. 491). Tym samym sąd rozpoznał sprawę w składzie jednoosobowym.

Przechodząc dalej, w ocenie Sądu Okręgowego w Warszawie nie zaistniały przesłanki skutkujące nieważnością postępowania, które by spowodowały uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pojęcie „istoty sprawy” odnosi się do jej aspektu materialnego, a nierozpoznanie istoty zachodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, a więc gdy sąd zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania (tak: wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 18 czerwca 2013 roku, I ACa 306/2013, publ. LexPolonica nr 6960459; wyrok SN z 24 maja 2012 roku, V CSK 260/2011, publ. LexPolonica nr 4934975; wyrok SN z 24 marca 2004 roku, I CK 505/2003, publ. LexPolonica nr 2025461).

O sytuacji takiej można mówić, jeżeli np. sąd nie wniknął w całokształt okoliczności sprawy, ponieważ pozostając w mylnym przekonaniu ograniczył się do zbadania jedynie jednej okoliczności, w związku z czym przedwcześnie oddalił powództwo albo jeżeli zaniechał zbadania merytorycznych zarzutów pozwanego.

Do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi również w sytuacji, w której sąd pierwszej instancji dokonał oceny prawnej roszczenia bez oparcia jej o właściwie ustaloną podstawę faktyczną i w związku z tym w sprawie zachodzi potrzeba poczynienia po raz pierwszy niezbędnych ustaleń faktycznych.

Przechodząc zaś dalej, zdaniem Sądu Okręgowego w Warszawie apelacja powoda jest niezasadna.

Oceniając zasadność postawionych zarzutów wskazać należy, że w istocie sprawa miała charakter prawny. Fakty w sprawie okazały się zasadniczo bezsporne. Powód jednak w apelacji podnosił, że sąd I instancji błędnie ustalił utrwaloną praktykę wypłaty bonusu świątecznego przez pozwany Bank, przez co nieprawidłowo ustalił charakter tego świadczenia. Dlatego też w tym miejscu wskazać trzeba, że sąd okręgowy w pełni podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez sąd rejonowy i uznał je za własne. Ponadto sąd II instancji podzielił argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, co powoduje, że nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 1997 roku, II UKN 61/97, OSNAP 1998 nr 9, poz. 104, wyrok SN z 12 stycznia 1999 roku, I PKN 521/98, OSNAP 2000, nr 4, poz. 143).

Zdaniem Sądu Okręgowego w Warszawie, sąd rejonowy w sposób wyczerpujący zgromadził materiał dowodowy, wszechstronnie rozważył wszystkie przeprowadzone dowody i w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c. wyprowadził wnioski, stanowiące podstawę zapadłego rozstrzygnięcia. Zdaniem sądu okręgowego, prawidłowo dokonano także ustalenia stanu prawnego, właściwego dla zawisłego sporu oraz jego wykładni. Dokonana subsumpcja doprowadziła do prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Utrwalone orzecznictwo wskazuje, że skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu, chyba że strona jednocześnie wykaże, iż ocena dowodów przyjęta przez sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów (tak Sąd Apelacyjny w Lublinie z 24 października 2019 roku w sprawie o sygn. akt III AUa 188/19).

Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie i zarzutów apelacji prowadzi do wniosku, że sąd pierwszej instancji nie dopuścił się zarzucanych mu uchybień. postępowania.

Przede wszystkim wskazać trzeba, że sąd I rejonowy, oceniając znaczenie § 21 ZUZP, słusznie zastosował wykładnię literalną tego przepisu. W doktrynie i w orzecznictwie trafnie akcentuje się prymat **wykładni językowej** nad pozostałymi rodzajami wykładni, tj. systemową i celowościową. Jednocześnie przyjmuje się słusznie, że w wyjątkowych sytuacjach wolno odstąpić od literalnego znaczenia przepisu. Może to mieć miejsce, gdy wykładnia językowa pozostaje w oczywistej sprzeczności z treścią innych norm, prowadzi do absurdalnych z punktu widzenia społecznego lub ekonomicznego konsekwencji, rażąco niesprawiedliwych rozstrzygnięć lub pozostaje w oczywistej sprzeczności z powszechnie akceptowanymi normami moralnymi (por. np. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 28 czerwca 2000 r. K 25/99 oraz wyroki Sądu Najwyższego z 8 stycznia 1993 r., III ARN 84/92, z 8 maja 1998 r., I CKN 664/97, uchwały z 3 listopada 1997 r., III ZP 38/97, z dnia 8 lutego 2000 r., I KZP 50/99, i uchwała składu siedmiu sędziów z 25 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03).

Ponadto podkreślenia wymaga fakt, że regulaminy wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> k.p.) są aktami normatywnymi, a nie czynnością prawną w rozumieniu art. 58 k.c. (wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2002 r., I PKN 693/01, OSNP 2004 Nr 12, poz. 205), zaś ich ustalenie nie jest czynnością prawną, tylko wydaniem wewnątrzzakładowego aktu normatywnego stanowiącego źródło prawa pracy. Powyższe powoduje, że do wykładni postanowień tego rodzaju aktów, jako źródeł prawa pracy, należy stosować zasady, na jakich dokonuje się interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, a nie reguły wykładni oświadczeń woli wskazane w art. 65 k.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003 Nr 23, poz. 568; OSP 2004 Nr 5, poz. 66, z głosem A. Świątkowskiego; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 866/00, OSNP 2004 Nr 4, poz. 58; z dnia 10 października 2003 r., I PK 409/02, OSNP 2004 Nr 19, poz. 334 oraz z dnia 15 stycznia 2004 r., I PK 630/02, Monitor Prawniczy 2004

nr 2, s. 59; z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200). Wprawdzie możliwe, a nawet wskazane jest odwołanie się do zamiaru i zgodnej woli stron uczestniczących w zawarciu tego aktu prawnego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 września 1992 r., I PRN 41/92, OSNCP 1993 Nr 6, poz. 113; Przegąd Sądowy 1993 nr 11-12, s. 109, z glosą G. Goździewicza oraz z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNAPIUS 2001 Nr 6, poz. 195), lecz tylko w takich kategoriach, w jakich przy wykładni przepisów prawa uzasadnione jest odwołanie się do "woli racjonalnego ustawodawcy", co powinno nastąpić dopiero po uwzględnieniu innych metod wykładni (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 września 2005 r., II PK 53/05, LEX nr 276239; z dnia 15 marca 2006 r., II PK 143/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 45; z dnia 19 marca 2008 r., I PK 234/07, LEX 465984; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, LEX 738224; z dnia 21 marca 2014 r., II PK 119/13, LEX 1455229).

W niniejszej sprawie nie było podstaw, by odstąpić od stosowania wykładni językowej. W związku z tym w ocenie sądu II instancji należało zastosować tą wykładnię w połączeniu z wykładnią celowościową. Zestawiając literalne znaczenie § 21 ZUZP z zeznaniami świadków, sąd rejonowy poprawnie ustalił, że bonus świąteczny, którego żąda powód, nie jest świadczeniem o charakterze socjalnym. Jak wskazuje od dawna już stosowana praktyka u pozwanego pracodawcy, kwotę bonusu pomniejszono o 1/365 za każdy dzień nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje uprawnienia pracownicze, lecz nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za pracę, lecz otrzymuje wynagrodzenie za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy z powodu choroby, korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych: zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku macierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego, opiekuńczego, wychowawczego oraz urlopów bezpłatnych. W 2018 r. pozwany Bank zweryfikował uprawnienia do wypłaty bonusu świątecznego wobec 14 848 pracowników Banku i w przypadku 8 989 pracowników kwota świadczenia została pomniejszona za każdy dzień, za który pracownik nie otrzymał wynagrodzenia zasadniczego. Dodatkowo, jak wynika z pisma Banku (...) S.A. z 16 stycznia 2019 roku, taka była intencja stron, przy zawieraniu ZUZP.

Przyjęcie odmiennej interpretacji byłoby sprzeczne z wolą stron i mogłoby doprowadzić do nierównego traktowania pracowników w zakresie ustalania wysokości przysługującego im bonusu (k. 17 a.s.). Zasad tych, jako takich, nie zakwestionował też powód (pismo z 18 czerwca 2020 roku – k. 106 a.s.).

Bezzasadne są twierdzenia powoda, jakoby bonus świąteczny należało uznawać, za świadczenie socjalne. Jest to sprzeczne z obowiązującym u pozwanego § 21 ust. 4 i 5 ZUZP. Ustęp 4 wyraźnie wskazuje, że podstawą naliczenia bonusu świątecznego jest miesięczne **wynagrodzenie zasadnicze** należne pracownikowi 1 grudnia roku wypłaty. Natomiast w myśl ust. 5 bonus świąteczny jest wypłacany w wysokości proporcjonalnej do okresu pozostawania w stosunku pracy w roku wypłaty w części 1/365 za każdy dzień, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie. Zatem przepisy te wprost stanowią, że podstawą naliczenia bonusu świątecznego stanowi wynagrodzenie zasadnicze.

Mając to na uwadze wskazać trzeba, że powód w 2018 roku nie otrzymał od pracodawcy wynagrodzenia zasadniczego. W rozpoznawanej sprawie poza sporem pozostaje fakt, że powód od 1 listopada 2011 roku do 30 czerwca 2018 roku, na podstawie trójstronnej umowy, wykonywał pracę w (...) sp. z o.o. w W.. Od 1 lipca 2018 roku został dopuszczony przez pozwanego Bank do pracy na stanowisku równorzędnym do tego, który powód zajmował w dniu zawierania umowy z pozwanym Bankiem. Niesporne jest także to, że powód od 27 czerwca 2018 roku do 2 stycznia 2019 roku pozostawał niezdolny do pracy w związku z chorobą. Jak wynika z akt sprawy, te okoliczności uzasadniały, aby wynagrodzenie zasadnicze, które przysługiwało powodowi 1 grudnia 2018 r. zostało podzielone przez 365 i pomnożone przez 0, co spowodowało, że powodowi nie należała się wypłata tego świadczenia.

W tym kontekście zdaniem sądu II instancji, sąd I instancji słusznie operował pojęciem „wynagrodzenia zasadniczego” mimo, że w § 21 ust. ZUZP widnieje jedynie słowo „wynagrodzenie”. Zdaniem sądu II instancji zapisy ZUZP nie budzą wątpliwości, że w każdym przypadku, w którym istnieje słowo „wynagrodzenie” należy rozumieć „wynagrodzenie zasadnicze”. Powyższe wynika z kontekstu i logicznego myślenia. Bez wątplenia sądu, celem zapisów ZUZP było ustalenie, że podstawą bonusu świątecznego jest wynagrodzenie zasadnicze w myśl art. 80 k.p. Zgodnie z tym przepisem wynagrodzenie jest świadczeniem, które przysługuje za wykonaną pracę. Natomiast za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak

stanowią. Ponadto, taka wola stron wybrzmiewa ze wspomnianego już pisma pozwanej z 16 stycznia 2019 roku (k. 17 a.s.).

Jak zostało wspomniane, w 2018 roku powód nie świadczył pracy, czyli nie spełniał definicji świadczenia pracy, jaka jest realizowanie obowiązku wykonania pracy z dołożeniem należytej staranności i sumienności (art. 100 § 1 k.p.). Warto również wskazać, że samo pozostawanie w stosunku pracy nie jest podstawą do uzyskiwania wynagrodzenia. Jeżeli pracownik nie wykonuje pracy, do nabycia przez niego prawa do wynagrodzenia niezbędne jest istnienie przepisu szczególnego (np. art. 81, 129 § 5, art. 188) lub postanowienia umowy, które przyznają mu to prawo. Słusznie zatem przyjął SN w uzasadnieniu wyroku z 31.05.2001 r., I PKN 448/00, że czas społecznie wykonywanej przez pracownika pracy nieobjętej zakresem jego obowiązków pracowniczych nie jest wykonywaniem pracy, za którą przysługuje wynagrodzenie ze stosunku pracy.

W konsekwencji, do przyznania bonusu świątecznego, nie było wystarczające samo formalne zatrudnienie w pozwanym Banku, tylko świadczenie pracy.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego w Warszawie, zarzuty apelacji pozbawione są merytorycznego uzasadnienia i stanowią nieskuteczną próbę zakwestionowania zaskarżonego wyroku. Normy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowody jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. W ocenie sądu odwoławczego brak jest w niniejszej sprawie podstaw do uznania, że sąd pierwszej instancji postąpił wbrew którejkolwiek ze wskazanych wyżej reguł.

To mając na uwadze, Sąd orzekł na podstawie art. 385 k.p.c., jak w pkt 1. wyroku.

O kosztach postępowania w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy w Warszawie orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., tj. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Powód zobowiązany jest do zwrotu pozwanego Banku kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej o których Sąd orzekł na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1. Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015. 1804 – w brzmieniu obowiązującym w dacie złożenia apelacji). W niniejszej sprawie sąd I instancji zasądził od powoda 2700 zł. Z uwagi na to, Sąd Okręgowy w Warszawie, kierując się zasadą wynikającą z § 10 ust. 1 pkt 1. Rozporządzenia, za drugą instancję zasądził od powoda na rzecz pozwanego pracodawcy koszty zastępstwa procesowego w wysokości 1350 zł.

To mając na uwadze, Sąd orzekł, jak w pkt 2. wyroku.

Sędzia Anna Przesmycka

(...)

Sędzia Anna Przesmycka