

Sygn. akt XXI Pa 236/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 czerwca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

| | |
|-----------------|--|
| Przewodniczący: | SSO Bożena Rzewuska |
| Sędziowie: | SO Sylwia Kulma (spr.) SR del. Krzysztof Kopciewski |
| Protokolant: | st. sekr. sądowy Agata Szymańska |

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 czerwca 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa E. N., T. P. i W. S.

przeciwko Miejskim Zakładom (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odprawę emerytalną, nagrodę jubileuszową

na skutek apelacji wniesionych przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 23 listopada 2015 roku sygn. akt VII P 601/15

1. oddała apelację;

2. zasądza od Miejskich Zakładów (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz E. N. kwotę 1800 (jeden tysiąc osiemset) złotych, a na rzecz W. S. i T. P. po 450 (czteryście pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Krzysztof Kopciewski Bożena Rzewuska Sylwia Kulma

Sygn. akt XXI Pa 236/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 26 marca 2015 r. (data oddania pisma procesowego w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe) skierowanym przeciwko Miejskim Zakładom (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. powód W. S. wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 4200 zł tytułem wyrównania odprawy emerytalnej wraz z odsetkami ustawowymi naliczanymi od dnia 1 kwietnia 2012 r. oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu powód wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło ze względu na uzyskanie przez powoda prawa do emerytury. Powód podniósł, że zgodnie z Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla (...) Miejskich Zakładów (...) w W. pracownikowi pozwanej

przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna przy przechodzeniu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, a odprawę tę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. W związku z tym przy wyliczeniu odprawy emerytalnej powinien być przez pozwaną uwzględniony dodatek efektywnościowy jako składnik wynagrodzenia. Według powoda, należna mu odprawa została pomniejszona przez pozwanego właśnie o kwotę 4200 zł, gdyż pozwany przy wyliczeniu odprawy emerytalnej nie uwzględnił w/w dodatku.

Nakazem zapłaty z dnia 31 marca 2015 r. wydanym w postępowaniu upominawczym pod sygn. akt VII Np 188/15 Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie orzekł zgodnie z żądaniem powoda.

Sprawa powoda W. S. została zarejestrowana pod sygn. akt VII P 601/15.

Pozwem z dnia 17 stycznia 2015 r. (data oddania pisma procesowego w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe) skierowanym przeciwko Miejskim Zakładom (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. powód T. P. również wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 4200 zł tytułem wyrównania odprawy emerytalnej wraz z odsetkami ustawowymi naliczanymi od dnia 1 listopada 2012 r. oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwu powód T. P. wskazał analogiczną argumentację odnośnie dochodzonej kwoty 4200 zł do argumentacji uzasadniania pozwu powoda W. S..

Nakazem zapłaty z dnia 31 stycznia 2015 r. wydanym pod sygn. akt VII Np 57/15 Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie orzekł zgodnie z żądaniem powoda.

Sprawa powoda T. P. została zarejestrowana pod sygn. akt VII P 730/15.

Pozwem z dnia 17 stycznia 2015 r. (data oddania pisma procesowego w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe) skierowanym przeciwko Miejskim Zakładom (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. powód E. N. wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 11 000 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 26 stycznia 2012 r. oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwu powód E. N. wskazał analogiczną argumentację do argumentacji uzasadniania pozwów powodów: W. S. i T. P. odnośnie kwoty 6600 zł jako pomniejszonej odprawy emerytalnej i odnośnie kwoty 4400 zł jako pomniejszonej nagrody jubileuszowej.

Nakazem zapłaty z dnia 31 stycznia 2015 r. wydanym pod sygn. akt VII Np 56/15 Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie orzekł zgodnie z żądaniem pozwu powoda E. N..

Sprawa powoda E. N. została zarejestrowana pod sygn. akt VII P 731/15.

Od w/w nakazów zapłaty pozwany wniósł w ustawowym terminie sprzeciwu, zaskarżając je w całości i wnosząc o oddalenie powództw w całości oraz o zasądzenie od powodów na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W uzasadnieniach sprzeciwów od w/w nakazów pozwany podniósł tożsamą argumentację, wskazując, że dodatek efektywnościowy, choć był składnikiem wynagrodzenia, to nie stanowił podstawy do naliczania dodatku za staż pracy, nagród jubileuszowych, odpraw emerytalno-rentowych ani dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Dodatek efektywnościowy nie wynikał bowiem z żadnych powszechnie obowiązujących źródeł prawa. Pozwany przyznał, że nie wliczał dodatku efektywnościowego do podstawy naliczania odprawy emerytalnej, odprawy wynikającej z ustawy o zwolnieniach grupowych, nagrody jubileuszowej czy dodatkowej rekompensaty.

Zarządzeniem z dnia 30 czerwca 2015 r. sprawa o sygn. akt VII P 731/15 została połączona w celu łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą o sygn. akt VII P 730/15, a połączone sprawy zarządzono prowadzić w dalszym ciągu pod sygn. akt VII P 730/15.

Zarządzeniem z dnia 31 lipca 2015 r. sprawa o sygn. akt VII P 730/15 została połączona w celu łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą o sygn. akt VII P 601/15, przy czym wszystkie trzy połączone sprawy zarządzono prowadzić w dalszym ciągu pod sygn. akt VII P 601/15.

Do dnia zamknięcia rozprawy strony pozostały przy swoich stanowiskach, a pozwany nie wypłacił powodom dochodzonych przez nich kwot uwzględniających wypłacane każdemu z powodów dodatki efektywnościowe.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 23 listopada 2015 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie zasądził od pozwanego – Miejskich Zakładów (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.: na rzecz powoda W. S. kwotę 4200 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy emerytalnej (pkt I wyroku), nadając wyrokowi w tym zakresie rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2942,31 zł (pkt VIII wyroku), na rzecz powoda T. P. kwotę 4200 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy emerytalnej (pkt II wyroku), nadając wyrokowi w tym zakresie rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3256,96 zł (pkt VIII wyroku), na rzecz powoda E. N. kwotę 11 000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 26 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej (pkt III wyroku), nadając wyrokowi w tym zakresie rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3424,93 zł (pkt VIII wyroku). Tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego: na rzecz powoda W. S. kwotę 450 zł (pkt IV wyroku), na rzecz powoda T. P. kwotę 450 zł (pkt V wyroku), na rzecz powoda E. N. kwotę 1800 zł (pkt VI wyroku). Ponadto, Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie kwotę 970 zł tytułem opłaty sądowej, której powodowie: W. S., T. P. i E. N. nie mieli obowiązku uiścić (pkt VII wyroku).

Sąd Rejonowy ustalił i zważył, co następuje:

Powód W. S. był zatrudniony w ramach stosunku pracy u pozwanego w Miejskich Zakładach (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. od dnia 16 maja 1979 r. do dnia 31 marca 2012 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy.

Powód T. P. był zatrudniony w ramach stosunku pracy u pozwanego w Miejskich Zakładach (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. od dnia 1 sierpnia 1974 r. do dnia 31 października 2012 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, od dnia 1 lipca 2004 r. na stanowisku kierowcy.

Powód E. N. był zatrudniony w ramach stosunku pracy u pozwanego w Miejskich Zakładach (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. od dnia 1 lipca 1977 r. do dnia 25 stycznia 2012 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, w ostatnim okresie zatrudnienia na stanowisku kierowcy autobusowego.

Od dnia 1 grudnia 1998 r. w Miejskich Zakładach (...) w W. obowiązywał Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Miejskich Zakładów (...) w W. (określany dalej (...)). Zgodnie z art. 33 ust. 1 i 7 w/w (...), pracownikowi zatrudnionemu w pozwanej spółce w dniu wejścia w życie (...) przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

1. po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego;
2. po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego;
3. po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego;
4. po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego;
5. po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego;
6. po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.

Nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Zgodnie z art. 36 ust. 1 w/w (...), pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna przy

przechodzeniu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, zwanej dalej „odprawą”. Zgodnie art. 36 ust. 2 i 3 w/w (...), odprawa przysługuje:

1. do 10 lat pracy – w wysokości 100% wynagrodzenia miesięcznego;
2. po 10 latach pracy – w wysokości 200% wynagrodzenia miesięcznego;
3. po 15 latach pracy – w wysokości 300% wynagrodzenia miesięcznego;
4. po 20 latach pracy – w wysokości 600% wynagrodzenia miesięcznego.

Do okresów pracy, o których mowa w ust. 2, wlicza się wszystkie okresy poprzedniego zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy oraz inne okresy na podstawie odrębnych przepisów. Zgodnie z art. art. 36 ust. 4 w/w (...), wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2 oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Z dniem 1 stycznia 2003 r., na podstawie art. 21 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju (...), nastąpiło przekształcenie Miejskich Zakładów (...) – Zakładu (...) w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością o nazwie Miejskie Zakłady (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. i pracodawcą powodów stała się z mocy prawa pozwana spółka.

Uchwałą nr 3 Zarządu (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. z dnia 31 października 2007 r. w sprawie podwyżek płac z dniem 1 października 2007 r. do dnia wprowadzenia w w/w spółce regulaminu wynagradzania (nie później jednak niż do dnia 31 marca 2008 r.) został ustanowiony dodatek efektywnościowy do wynagrodzeń w przeliczeniu na pełen etat o charakterze indywidualnym.

Pracownikom zatrudnionym, według stanu na dzień 1 października 2007 r., którzy pozostawali w zatrudnieniu jednocześnie na dzień 31 października 2007r., przysługiwał miesięczny dodatek efektywnościowy w przeliczeniu na pełen etat w wysokości 555 zł dla kierowcy autobusu, 450 zł dla pracownika zaplecza technicznego i obsługi, 350 zł dla pracownika zatrudnionego na stanowisku nierobotniczym.

W kolejnych miesiącach w okresie listopad 2007 – marzec 2008 dodatek efektywnościowy dla kierowcy autobusu przysługiwał w wysokości odpowiednio w każdym miesiącu: 27 zł, 30 zł, 26 zł, 27 zł, 28 zł i był naliczany miesięcznie za każdy dzień efektywnej pracy, zgodnie z wymiarem czasu pracy określonym w miesięcznym harmonogramie pracy każdego pracownika.

Zgodnie z w/w uchwałą, za dzień efektywnej pracy uznaje się także dzień: planowanego urlopu wypoczynkowego, nieplanowanego urlopu zgłoszonego i uzgodnionego z kierownikiem komórki organizacyjnej co najmniej na 3 dni przed jego terminem, urlopu wypoczynkowego, rezerwy, szkolenia, planowanego badania okresowego lub kontrolnego, stałego oddelegowania do pracy związkowej, oddelegowania na posiedzenia ogólnozakładowych komisji (socjalna, mieszkaniowa, bhp) oraz Rady Pracowników, oddelegowania w celu udziału w spotkaniu organizowanym przez zarząd spółki. Zgodnie z § 7 w/w uchwały, dodatek efektywnościowy z uwagi na jego charakter, nie stanowi podstawy do naliczania dodatku za staż pracy, nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych, dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Uchwałą nr 1 Zarządu (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. z dnia 6 maja 2008 r. w sprawie zatwierdzenia zasad wypłaty od dnia 1 kwietnia 2008 r. podwyżek płac w w/w spółce, przyznanych przez Prezydenta (...)W. w 2007 r. system wypłaty dodatku efektywnościowego do wynagrodzeń w przeliczeniu na pełen etat o charakterze indywidualnym został przedłużony na okres kwiecień 2008 – grudzień 2008. Dodatek ten obowiązywał w zwiększonej wysokości, zgodnie z enumeratywnym wyliczeniem kwot dodatku w poszczególnych miesiącach wskazanych grup pracowniczych. Jednocześnie, podtrzymano zasadę, że dodatek efektywnościowy nie mógł stanowić podstawy do naliczania dodatku za staż pracy, nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

W dniu 25 lipca 2011 r. pomiędzy (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. a organizacjami związków zawodowych zostało zawarte porozumienie o utrzymaniu dodatku efektywnościowego na poziomie obowiązującym w pierwszym półroczu 2011 r. (tj. 1100 zł dla kierowcy autobusu, 700 zł dla pracownika zaplecza i obsługi, 500 zł dla pracownika na stanowisku nierobotniczym), nie dłużej jednak niż do czasu wprowadzenia regulaminu wynagradzania.

W/w dodatek efektywnościowy nie był regulowany przez przepisy powszechnie obowiązujące w Polsce. W/w dodatek został wprowadzony u pozwanego w celu zmniejszenia absencji chorobowej pracowników, zwiększenia efektywności pracy pracowników, podniesienia wysokości wynagrodzeń pracowników pozwanego, a był wypłacany przez pozwanego do daty wprowadzenia u pozwanego regulaminu wynagradzania, który zaczął obowiązywać u pozwanego od dnia 1 lipca 2014 r. W/w dodatek był wypłacany przez pozwanego razem z wynagrodzeniem do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który wynagrodzenie przysługiwało. W/w dodatek nie miał charakteru uznaniowego. Pracownik pozwanego otrzymywał ten dodatek obligatoryjnie za każdy dzień efektywnej pracy. Faktycznie, dodatek ten był wypłacany pracownikowi pozwanego również za urlop wypoczynkowy, szkolenia, badania okresowe, delegacje do pracy w związkach zawodowych, komisjach socjalnych. Dodatek ten nie był wypłacany za czas choroby pracownika i za nieobecności nieusprawiedliwione. W/w dodatek nie był uwzględniany również przy wyliczaniu odprawy emerytalnej ani nagrody jubileuszowej pracownika pozwanego.

Wszyscy w/w powodowie przeszli na emeryturę w rozumieniu art. 36 ust. 1 – 4 w/w (...), tj. powód W. S. z dniem 1 kwietnia 2012 r., powód T. P. z dniem 1 listopada 2012 r. i powód E. N. z dniem 26 stycznia 2012 r.

W związku z rozwiązaniem umów o pracę i przejściem powodów na emeryturę pozwana spółka wypłaciła powodowi W. S. odprawę emerytalną w wysokości 17 653,86 zł, powodowi T. P. odprawę emerytalną w wysokości 19 541,76 zł, zaś powodowi E. N. odprawę emerytalną w wysokości 20 549,59 zł i nagrodę jubileuszową w wysokości 14 065,48 zł. Kwoty wypłaconych w/w powodom odpraw emerytalnych oraz wypłaconej powodowi E. N. nagrody jubileuszowej w podstawach naliczania nie uwzględniały wypłaconych w/w powodom przez pozwanego dodatków efektywnościowych. Powodowi W. S. pozwany wypłacił dodatek efektywnościowy za miesiąc kwiecień 2011 r. w kwocie 630 zł, a za każdy miesiąc w okresie od maja 2011 r. do marca 2012 r. w kwotach po 700 zł. Powodowi T. P. pozwany wypłacił dodatek efektywnościowy za każdy miesiąc w okresie od listopada 2011 r. do kwietnia 2012 r. w kwotach po 700 zł., za miesiąc maj 2012 r. w kwocie 646 zł., za miesiąc czerwiec 2012 r. w kwocie 35 zł i za każdy miesiąc w okresie od lipca 2012 r. do października 2012 r. w kwotach po 700 zł. Powodowi E. N. pozwany wypłacił dodatek efektywnościowy za miesiąc styczeń 2011 r. w kwocie 770 zł, za każdy miesiąc w okresie od lutego 2011 r. do kwietnia 2011 r. w kwotach po 1100 zł, za miesiąc maj 2011 r. w kwocie 941 zł, za miesiąc sierpień 2011 r. w kwocie 1000 zł, za miesiąc wrzesień 2011 r. w kwocie 1100 zł, za miesiąc październik 2011 r. w kwocie 583 zł, za miesiąc listopada 2011 r. w kwocie 55 zł i za miesiąc styczeń 2012 r. w kwocie 318 zł, natomiast za miesiące: czerwiec 2011 r., lipiec 2011 r. i grudzień 2012 r. pozwany nie wypłacił powodowi E. N. dodatku efektywnościowego wobec choroby powoda i jego nieobecności w pracy. Wysokość w/w świadczeń pieniężnych, wypłaconych powodom, a obliczonych z uwzględnieniem w podstawie wypłaconych im dodatków efektywnościowych jest następująca:

- odnośnie powoda W. S. – 21 853,86 zł tytułem odprawy emerytalnej (tj. wyższa o kwotę 4200 zł od wypłaconej);
- odnośnie powoda T. P. – 23 741,60 zł tytułem odprawy emerytalnej (tj. wyższa o kwotę 4200 zł od wypłaconej);
- odnośnie powoda E. N. 27 149,59 zł tytułem odprawy emerytalnej (tj. wyższa o kwotę 6600 zł od wypłaconej) oraz 18 465,48 zł tytułem nagrody jubileuszowej (tj. wyższa o kwotę 4400 zł od wypłaconej).

Średnie miesięczne wynagrodzenia powodów liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiły:

- odnośnie W. S. – 2942,31 zł;
- odnośnie E. N. – 3424,93 zł;

- T. P. – 3256,96 zł.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie przedłożonych przez strony niniejszego postępowania dokumentów, w szczególności list płac powodów, zaświadczeń pozwanego dotyczących wyliczeń świadczeń dochodzonych przez powodów przy uwzględnieniu dodatku efektywnościowego oraz dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powodów, jak również na podstawie zeznań świadków: B. R. (k. 169-170) i B. T. (k. 170-172). Sąd Rejonowy dał wiarę dokumentom znajdującym się w aktach sprawy, gdyż ich autentyczność nie budziła wątpliwości, a żadna ze stron ich nie kwestionowała. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków: B. R. i B. T., gdyż były one logiczne, spójne, uzupełniały się i odpowiadały dokumentom znajdującym się w aktach sprawy. Tym niemniej, w ocenie Sądu Rejonowego, dołączona do akt niniejszej sprawy przez pełnomocnika pozwanego kopia odpisu postanowienia Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Okręgowym w Warszawie z dnia 10 listopada 2011 r., wydanego w sprawie o sygn. akt XXI Po 1/10 (k. 106-111), nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, gdyż w/w Kolegium nie miało cech organu sądowego i Sąd Rejonowy rozpoznający niniejszą sprawę nie był związany tym orzeczeniem. Postępowanie przed w/w Kolegium nie miało bowiem charakteru postępowania sądowego.

Na wstępie rozważań prawnych, przeprowadzonych na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego, Sąd Rejonowy podkreślił, że w niniejszej sprawie kwestią sporną nie były okoliczności faktyczne, lecz zasada obliczania wysokości świadczeń pieniężnych dochodzonych przez powodów.

Zgodnie z art. 9 § 1-4 k.p. ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy (§ 1). Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (§ 2). Postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych (§ 3). Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują (§ 4). Przepis art. 29 § 1 pkt 3 k.p. stanowi, że umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia. Zgodnie z art. 78 § 1 k.p., wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³ k.p., wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkových) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy (art. 78 § 2 k.p.). Zgodnie z art. 77¹ k.p., warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu jedenastego, z zastrzeżeniem przepisów art. 77² – 77⁵ k.p. Stosownie do przepisu art. 77² § 1-4 k.p., pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania (§ 1). W regulaminie wynagradzania, o którym mowa w § 1, pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania (§ 2). 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 (§ 3). Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania (§ 4). Zgodnie z art. 77³ § 1 k.p., warunki wynagradzania za pracę i

przynawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, jeżeli nie są oni objęci układem zbiorowym pracy, określi, w drodze rozporządzenia – w zakresie niezastrzeżonym w innych ustawach do właściwości innych organów – minister właściwy do spraw pracy na wniosek właściwego ministra. W okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę chyba, że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu (art. 241⁸ § 1 k.p.). Po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przepis art. 241¹³ § 2 zd. 2 k.p. stosuje się (art. 241⁸ § 2 k.p.). Jeżeli w przypadkach, o których mowa w § 1, nowy pracodawca przejmuje również inne osoby objęte układem obowiązującym u dotychczasowego pracodawcy, stosuje postanowienia układu dotyczące tych osób przez okres jednego roku od dnia przejścia (art. 241⁸ § 3 k.p.). Jeżeli pracownicy przed ich przejściem byli objęci układem ponadzakładowym, obowiązującym u nowego pracodawcy, przepisy § 1-3 stosuje się do układu zakładowego (art. 241⁸ § 4 k.p.). Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, roczny termin, o którym mowa w art. 241⁸ k.p. ma charakter ciągły, a więc stosuje się do niego odpowiednio art. 112 k.c., co oznacza, że jeden rok liczy się od dnia przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę do dnia, który odpowiada mu datą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2005 r., I PK 531/03). Treść układu zbiorowego pracy w brzmieniu aktualnym w dacie transferu, także w zakresie regulacji systemu i rozkładu czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych, obowiązuje pracodawcę przejmującego zakład (art. 241⁸ § 1 k.p.). Późniejsze zmiany dokonane w tym akcie nie mają zastosowania do pracowników przejętych w trybie art. 23¹ § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2010 r., I PK 191/09).

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana spółka powstała w wyniku przekształcenia z dniem 1 stycznia 2003 r. z mocy prawa z Zakładu (...) (...) W. pod nazwą Miejskie Zakłady (...) w jednoosobową spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością (...) W. pod nazwą Miejskie Zakłady (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Nie uległo zatem wątpliwości Sądu Rejonowego, że obowiązujący w Miejskich Zakładach (...) od dnia 1 grudnia 1998 r. Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Miejskich Zakładów (...) Zakładów (...) w W. (zwany dalej (...)) wygasł z mocy prawa z dniem 1 stycznia 2004 r., co oznaczało, że w/w Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy objęci byli pracownicy, którzy zostali zatrudnieni w w/w Zakładzie (...) do dnia 1 stycznia 2004 r., a w stosunku do pracowników zatrudnionych w w/w Zakładzie (...) po tej dacie stosunek pracy kształtowany był w oparciu o przepisy Kodeksu pracy z pominięciem w/w Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Wobec tego należało uznać, że postanowienia w/w Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy miały zastosowanie do wszystkich w/w powodów, gdyż wszyscy oni byli zatrudnieni w Miejskich Zakładach (...) przed dniem 1 stycznia 2004 r. Ponadto, bezspornym w niniejszej sprawie był fakt, że stosunki pracy wszystkich w/w powodów uległy rozwiązaniu w związku z ich przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 36 ust. 1 w/w (...). W. S. przeszedł na emeryturę z dniem 1 kwietnia 2012 r., T. P. z dniem 1 listopada 2012 r., a E. N. z dniem 26 stycznia 2012 r. Bezspornym między stronami pozostawał fakt, że każdemu z w/w powodów przysługiwała odprawa emerytalna w wysokości 600% odpowiednio ich wynagrodzenia miesięcznego, ponadto powodowi E. N. przysługiwała nagroda jubileuszowa w wysokości 400% wynagrodzenia, zgodnie z art. 33 i art. 36 w/w (...). **orzeczenia sądowe** **z piśmiennictwa** **urzędowe** Spornym natomiast między stronami był fakt czy dodatek efektywnościowy wypłacony każdemu z w/w powodów powinien być uwzględniony w podstawie obliczania przysługującym im odpraw emerytalnych i w podstawie obliczenia nagrody jubileuszowej odnośnie powoda E. N., co przesądzało o zasadności bądź braku zasadności roszczeń powodów i co wiązało się z oceną tego dodatku jako świadczenia periodycznego bądź nieperiodycznego w rozumieniu § 6 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, do którego odsyłał art. 33 ust. 7 i 36 ust. 4 w/w (...) przy wyliczaniu odpowiednio wysokości nagrody jubileuszowej i wysokości odprawy emerytalnej. Zgodnie z § 6 w/w rozporządzenia, wynagrodzenie za

czas urlopu wypoczynkowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, **z wyłączeniem:** 1) **jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie**, 2) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju, 3) gratyfikacji (nagród) jubileuszowych, 4) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, 5) ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, 6) dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego, 7) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, 7a) kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, 8) nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej, 9) odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych, 10) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy – stosując zasady określone w § 7-11 tego rozporządzenia. Zgodnie z § 14 w/w rozporządzenia, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19 cytowanego rozporządzenia. Sąd Rejonowy podkreślił, że warunkiem przyznania pracownikowi pozwanej dodatku efektywnościowego było jedynie przyście do pracy, podjęcie pracy i wykonywanie swoich obowiązków zgodnie z harmonogramem, a nawet brak obecności pracownika w pracy z przyczyn wskazanych w w/w uchwale nr 3 Zarządu Spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. z dnia 31 października 2007 r. i w w/w dokumencie „zasady...” (k. 37-39, k. 40-41). Ponadto, jeżeli pracownik pozwanej świadczył pracę efektywnie, to dodatek ten otrzymywał obligatoryjnie za każdy dzień efektywnej pracy. Sąd Rejonowy orzekający w niniejszej sprawie podzielił pogląd Sądu Najwyższego, że pracodawca, ustalając spełnienie przez pracownika ocennych warunków przyznania świadczenia, dysponuje pewnym zakresem swobody, lecz jeśli są to warunki konkretne i sprawdzalne, to świadczenie jest premią, a nie nagrodą (por. wyrok Sądu Najwyższego Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 21 września 2006 r., II PK 13/06).

Sąd Rejonowy doszedł zatem do przekonania, że dodatek efektywnościowy miał charakter premii regulaminowej, a nie nagrody, co potwierdzają zeznania przesłuchanych w toku niniejszego postępowania w/w świadków, z których zeznań wynika, że dodatek ten nie miał charakteru uznaniowego. Sąd Rejonowy wskazał, że „**periodyczny**”, to „powtarzający się regularnie co pewien czas; okresowy, rytmiczny”, jak wynika z definicji tego pojęcia zawartej w Małym Słowniku Języka Polskiego pod redakcją Stanisława Skorupki, Haliny Auderskiej i Zofii Łempickiej, PWN 1968 r. str. 547. W okolicznościach niniejszej sprawy nie uległo wątpliwości Sądu Rejonowego, że dodatek efektywnościowy wypłacany przez pozwanego każdemu z w/w powodów miał charakter periodyczny. Dodatek efektywnościowy był bowiem wyliczany i wypłacany przez pozwanego każdej grupie zawodowej jej pracowników co miesiąc za każdy dzień efektywnej pracy, obok wynagrodzenia zasadniczego w terminie, w którym następowała wypłata wynagrodzenia zasadniczego. W przypadku w/w powodów w okresie ostatniego roku ich zatrudnienia u pozwanego dodatek efektywnościowy był wypłacany każdemu z w/w powodów z wynagrodzeniem co miesiąc, za wyjątkiem miesięcy: czerwiec 2011 r., lipiec 2011 r. i grudzień 2012 r. odnośnie powoda E. N., któremu pozwany za te miesiące nie wypłacił dodatku efektywnościowego wobec choroby powoda i jego nieobecności w pracy. Tak ukształtowany termin wypłaty dodatku efektywnościowego również świadczył o jego periodycznym charakterze. Poza tym dodatek ten przysługiwał również w pełnym zakresie w czasie urlopu wypoczynkowego pracownika pozwanego czy innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy, wskazanych w/w uchwale i w w/w „zasadach” (k. 37-39, 40-41). Sąd Rejonowy zaznaczył, że premia **wypłacana co pewien czas nawet za okresy zróżnicowane** co do ich długości **jest świadczeniem periodycznym**, do którego nie ma zastosowania wyłączenie przewidziane w § 6 pkt 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2000 r., I PKN 33/00). Fakt braku wypłaty dodatku efektywnościowego powodowi E. N. w związku z jego nieobecnością w pracy z powodu choroby za miesiące: czerwiec 2011 r., lipiec 2011 r. i grudzień 2012 r. nie pozbawił zatem periodycznego charakteru co do zasady wypłacanego mu dodatku efektywnościowego za pozostałe miesiące, który należy traktować jako premię regulaminową. W ocenie Sądu Rejonowego, dodatek efektywnościowy wypłacany w/w powodom przez pozwanego miał faktycznie charakter premii regulaminowej, gdyż był wypłacany co miesiąc za okresy identyczne co do ich długości (miesięczne), za wyjątkiem w/w miesięcy odnośnie powoda E. N., a warunki naliczania tego dodatku były określone w

sposób konkretny i sprawdzalny. Dlatego do tak ukształtowanego dodatku efektywnościowego nie miało zastosowania wyłączenie przewidziane w § 6 pkt 1 w/w rozporządzenia. W ocenie Sądu Rejonowego, nie bez znaczenia pozostawał fakt, że postanowienia uchwał zarządu (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. nr 3 z dnia 31 października 2007 r. i nr 1 z dnia 6 maja 2008 r. stanowiły w zasadzie regulamin premiowania, będący rodzajem regulaminu określonego w art. 77⁽²⁾ § 2 k.p. Wydanie bowiem w/w uchwały nr 3 zostało poprzedzone konsultacją ze związkami zawodowymi, a obie w/w uchwały pochodziły od zarządu pozwanego, a więc od podmiotu wyposażonego w kompetencje do podejmowania decyzji za pozwanego. Przedmiotowe uchwały stanowiły również podstawę roszczeń w indywidualnych sprawach pracowniczych. Regulacje zawarte w w/w uchwałach były typowe dla regulaminu, gdyż określały zasady przyznawania dodatku efektywnościowego. Dlatego w/w uchwały zarządu (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. stanowiły wewnątrzzakładowe źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Jednakże, w/w uchwały były nieważne w zakresie, w jakim określały warunki wynagrodzenia powodów, **ustalając, że dodatek efektywnościowy nie wlicza się do podstawy, od której naliczono wypłacane powodom świadczenia objęte pozwami w niniejszej sprawie.** Postanowienia te były bowiem mniej korzystne dla powodów niż przepisy prawa pracy, dlatego zamiast nich należało stosować przepisy § 6 pkt 1 w zw. z § 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Zgodnie bowiem z art. 18 § 1-3 k.p., postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (§ 1). Postanowienia umów i aktów mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (§ 2). Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego (§ 3). Ocena czy postanowienia umowy są korzystniejsze dla pracownika, dokonywana jest na podstawie obiektywnych kryteriów według stanu z daty zawarcia umowy. Dlatego też, w ocenie Sądu Rejonowego, pozwany powinien był uwzględnić dodatek efektywnościowy w podstawie naliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a co za tym idzie – w podstawie naliczania odprawy emerytalnej przysługującej w/w powodom oraz w podstawie naliczania nagrody jubileuszowej, co oznaczało, że różnica między dochodzonymi przez w/w powodów odprawami emerytalnymi z uwzględnieniem dodatku efektywnościowego i wypłaconymi im odprawami emerytalnymi bez uwzględnienia tego dodatku oraz różnica między dochodzoną przez powoda E. N. nagrodą jubileuszową z uwzględnieniem dodatku efektywnościowego i wypłaconą mu nagrodą jubileuszową bez uwzględnienia tego dodatku, wyliczonymi przez pozwanego w zaświadczeniach (k. 129, 152, 156) były należne w/w powodom, czyli powodom: W. S. i T. P. – kwoty po 4200 zł tytułem odprawy emerytalnej, a powodowi E. N. – kwota 6600 zł tytułem odprawy emerytalnej i kwota 4400 zł tytułem nagrody jubileuszowej, tj. łącznie kwota 11 000 zł, o czym Sąd Rejonowy orzekł w pkt: I, II i III sentencji zaskarżonego wyroku. O odsetkach ustawowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie z art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Sąd Rejonowy zaznaczył, że stosunek pracy pomiędzy pozwanym a powodem W. S. ustał w dniu 31 marca 2012 r., między pozwanym a powodem T. P. w dniu 31 października 2012 r., a między pozwanym a powodem E. N. w dniu 25 stycznia 2012 r. Zatem od dnia następnego po dacie ustania stosunków pracy powodów ich roszczenia stały się wymagalne.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł co do zasady na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty celowej obrony powodów, którymi należało obciążyć stronę pozwaną, składają się koszty wynagrodzenia pełnomocnika procesowego powodów, będącego radcą prawnym, ustalone zgodnie z § 6 pkt 3 i pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. W oparciu o przepisy tego rozporządzenia, Sąd Rejonowy ustalił wysokość wynagrodzenia pełnomocnika powodów, które wyniosło w stosunku do powoda W. S. – 450 zł (zgodnie z wzorem 75% x 600 zł), w stosunku do powoda T. P. – 450 zł (zgodnie z wzorem 75% x 600 zł), a w stosunku do powoda E. N. – 1800 zł (zgodnie z wzorem 75% x 2 400 zł), o czym Sąd orzekł w pkt: IV, V i VI sentencji zaskarżonego wyroku.

Ponadto, zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd Rejonowy obciążył pozwanego obowiązkiem uiszczenia opłaty na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie, których powodowie nie mieli obowiązku uiszczać, w łącznej kwocie 970 zł, na którą składały się: kwota 2 x 210 zł (zgodnie z wzorem: 5% x 4200 zł) oraz kwota 550 zł (zgodnie z wzorem 5% x 11 000 zł), jak w pkt VII sentencji zaskarżonego wyroku.

Sąd Rejonowy zaskarżonemu wyrokowi w pkt: I, II i III nadał rygor natychmiastowej wykonalności – w stosunku do powoda W. S. do wysokości 2942,31 zł, w stosunku do powoda T. P. do wysokości 3256,96 zł, a w stosunku powoda E. N. do kwoty 3424,93 zł, o czym Sąd orzekł w pkt VIII sentencji zaskarżonego wyroku, na podstawie 477² § 1 k.p.c.

Sąd Rejonowy oddalił wnioski dowodowe pełnomocnika pozwanego złożone dopiero na terminie rozprawy w dniu 25 września 2015 r. (k. 172), gdyż uwzględniając specyfikę niniejszej sprawy, materiał dowodowy zebrany w niniejszej sprawie do zamknięcia rozprawy, w szczególności dotyczący dokumentów złożonych przez strony, był wystarczający do wydania rozstrzygnięcia. Okoliczności objęte tymi wnioskami były zbyteczne w świetle poczynionych ustaleń faktycznych, a prowadzenie zawnioskowanych dowodów prowadziłyby tylko do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania. Ponadto, wnioski te były spóźnione. Jak wynikało z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, okoliczności objęte tymi wnioskami znane były wcześniej pełnomocnikowi pozwanego. Pozwany, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, miał określony termin do zgłaszania dowodów pod rygorem pominięcia, a na w/w terminie, kiedy złożył oddalone wnioski dowodowe, nie zaistniały żadne okoliczności, które uzasadniałyby opóźnienie złożenia oddalonych wniosków (k. 82, 84). Pełnomocnik pozwanego nie uprawdopodobnił, że nie złożył tych wniosków wcześniej bez swojej winy lub że uwzględnienie tych wniosków nie spowodowałoby zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że wystąpiły inne wyjątkowe okoliczności w rozumieniu art. 217 § 2 k.p.c.

Dnia 24 lutego 2016 r. (data oddania pisma procesowego w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe) **pozwany zaskarżył powyższy wyrok w całości**, zarzucając mu:

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i niezgodną z zasadami logiki ocenę dowodów:

a) zeznań świadków: B. T. i B. R. poprzez pominięcie tych zeznań w zakresie, w jakim świadkowie wskazywali na okoliczności faktyczne związane z ustalaniem i przyznawaniem dodatku efektywnościowego z tego względu, że oceny wyrażane przez świadków nie znalazły potwierdzenia w obowiązujących przepisach, w szczególności w rozporządzeniu 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, podczas gdy zeznania świadków, uznane przez Sąd Rejonowy za wiarygodne w zakresie ustalenia faktów, nie miały charakteru ocenego, świadkowie nie dokonywali oceny charakteru dodatku, w tym prawnego, a jedynie wskazywali na okoliczności faktyczne związane z ustalaniem i przyznawaniem dodatku, w szczególności odwoływali się do postanowień rozporządzenia, a z zeznań tych wynikało, że dodatek efektywnościowy miał charakter nieperiodyczny i był przyznawany tylko za czas efektywnej pracy oraz za okresy zrównane z czasem efektywnej pracy;

b) uchwał zarządu pozwanego: nr 3 z dnia 31 października 2007 r. oraz nr 1 z dnia 6 maja 2008 r. poprzez uznanie, że uchwały te zawierały zapisy mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, podczas gdy na mocy tych uchwał pracownikom pozwanego przyznane zostało dodatkowe świadczenie, nieprzewidziane w przepisach prawa pracy, tym samym postanowienia tych uchwał były bardziej korzystne od przepisów prawa pracy;

2. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewszerehstronne rozważenie materiału dowodowego i pominięcie dowodu w postaci postanowienia Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Okręgowym w Warszawie z dnia 10 listopada 2011 r. (sygn. akt XXI Po 1/10), co wiązało się również z nie odniesieniem się do tego wniosku dowodowego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, podczas gdy z dowodu tego jednoznacznie wynikało, że wprowadzenie dodatku efektywnościowego przez pozwanego na zasadach wskazanych

w uchwałach zarządu pozwanego nastąpiło zgodnie z przepisami prawa, a zapis dotyczący wyłączenia dodatku efektywnościowego z podstawy wyliczenia odpraw emerytalno-rentowych był zgodny z przepisem § 6 rozporządzenia, co stanowiło okoliczność istotną dla rozstrzygnięcia sprawy, a ponadto stanowiło rozstrzygnięcie sporu zbiorowego w zakresie prawidłowości wprowadzenia i naliczania dodatku efektywnościowego w pozwanej spółce, w tym w zakresie uwzględniania dodatku przez pozwanego w podstawie wymiaru innych świadczeń, a strony sporu zbiorowego zgodnie przyjęły wiążący charakter wskazanego postanowienia, co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego sprawy i uwzględnieniem powództwa;

3. naruszenie § 6 rozporządzenia poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu przez Sąd Rejonowy, że do podstawy wynagrodzenia, od którego naliczało się ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, wliczał się również dodatek efektywnościowy, mimo że nie stanowił on składnika wynagrodzenia w myśl wskazanych przepisów, a dodatek miał charakter nieperiodyczny;

4. naruszenie § 6 pkt 1 rozporządzenia poprzez błędne zastosowanie tego przepisu i uznanie, że wyłączenie zawarte w tym przepisie nie dotyczyło dodatku efektywnościowego, podczas gdy zgodnie z tym przepisem, wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem, m.in., jednorazowych i nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź określone osiągnięcie, do których dodatek efektywnościowy należy;

5. naruszenie art. 18 § 1 i 2 k.p. poprzez błędną wykładnię tego przepisu i uznanie, że przepis ten znajdował zastosowanie do uchwał takich, jak uchwały zarządu pozwanego nr 3 z dnia 31 października 2007 r. oraz nr 1 z dnia 6 maja 2008 r. i stanowił podstawę wyłączenia stosowania zapisów tych uchwał jako mniej korzystnych niż przepisy prawa pracy, podczas gdy uchwały te nie były aktami, na podstawie których powstawał stosunek pracy, a ponadto wprowadzały dodatkowe świadczenie dla pracowników, nieprzewidziane w przepisach prawa pracy, a tym samym nie mogły być mniej korzystne dla pracowników;

6. naruszenie art. 16 ust. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych poprzez niezastosowanie i nieuwzględnienie, że postanowienia Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Okręgowym w Warszawie z dnia 10 listopada 2011 r., wydane w sprawie o sygn. akt XXI Po 1/10, wiążą powodów i pozwanego.

Jednocześnie, **pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku** w pkt: I, II i III, tj. w stosunku do każdego z powodów i wniósł o oddalenie w całości zarówno powództwa W. S., powództwa T. P., jak i powództwa E. N., a także o zasądzenie od każdego z powodów na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powodowie wnieśli o oddalenie apelacji pozwanego w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na ich rzecz kosztów postępowania w II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacje pozwanego są bezzasadne i jako takie nie zasługują na uwzględnienie.

Na wstępie, wskazać należy, że Sąd Okręgowy podziela w całości ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji i przyjmuje je za własne. Sąd I instancji w prawidłowy sposób ustalił bowiem stan faktyczny w przedmiotowej sprawie oraz dokonał jego słusznej oceny prawnej.

W ocenie Sądu Okręgowego, bezzasadny jest podniesiony przez pozwanego pracodawcę zarzut naruszenia przez Sąd I instancji § 6 pkt 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. Należy wskazać, że dodatek efektywnościowy był wypłacany za wykonanie określonego „zadania”, tj. efektywną pracę w rozumieniu wskazanym w uchwale nr 3. Nie sposób uznać go za

dodatek jednorazowy czy też niecykliczny, gdyż był on płatny w powtarzających się comiesięcznych odstępach przez czas trwania stosunku pracy (§2, § 3 – 5 w zw. z § 6 uchwały). Sąd Okręgowy podziela zatem stanowisko Sądu I instancji, że dodatek miał charakter premii regulaminowej, był okresowy i niejednorazowy. Było to bowiem świadczenie, do którego pracownik miał prawo po zrealizowaniu konkretnych wskaźników (warunków) premiowych, a stopień ich zrealizowania, tj. ilość dni w miesiącu uznanych za efektywną pracę, przekładał się na określony poziom premiowania (określoną kwotę premii). Mogło się więc zdarzyć, że powodowie w przypadku braku w danym miesiącu jakiegokolwiek dnia efektywnej pracy nie uzyskiwali do niej prawa, co skutkowało tym, że mogła być ona wypłacana nieregularnie. Brak jest jednak podstaw do uznania, że premia ta z tego powodu była świadczeniem nieokresowym. Z założenia premia ta miała być bowiem wypłacana co pewien czas (a więc okresowo). Okresowość wypłat nie może być utożsamiana z ich regularnością, gdyż polega ona na tym, że wypłaty dokonywane są co pewien czas za wykonywanie pewnego typu zadań (efektywnej pracy w rozumieniu uchwały), przy czym nie muszą one mieć charakteru regularnego, a ponadto nawet okresy (ich długość), za które się je wypłaca, mogą być zróżnicowane (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 października 2000 r., I PKN 33/00). Zasadnie zatem Sąd I instancji uznał, że premia (dodatek efektywnościowy), która w niniejszej sprawie mogła być wypłacana co pewien czas, za okresy niezróżnicowane co do ich długości, jest świadczeniem okresowym – a przez to w rozumieniu § 6 powoływanego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej składnikiem podlegającym wliczeniu w zakresie naliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Zgodnie bowiem z § 6 tego rozporządzenia, wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem: 1) jednorazowych lub nieokresowych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie (...). Zgodnie z § 14 w/w rozporządzenia, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19 tego rozporządzenia. Z literalnego brzmienia powołanego wyżej przepisu wynika, że wszystkie składniki wynagrodzenia nieokresowe lub okresowe choćby były przyznawane za spełnienie określonego zadania podlegają wliczeniu do podstawy odprawy emerytalnej. Zatem wliczeniu do jej podstawy podlegają składniki o charakterze okresowym i niezadaniowym, jak również okresowym i zadaniowym. Wystarczy, że składnik wynagrodzenia posiada charakter nieokresowy lub okresowy, żeby podlegał wliczeniu do podstawy odprawy emerytalnej. Przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego uwzględnia się premie regulaminowe, które mają charakter okresowy i świadczeniowy. Wobec tego, że dodatek efektywnościowy był okresowy i niejednorazowy to powinien być zostać uwzględniony przy obliczeniach wynagrodzenia jak ekwiwalent za urlop, a w konsekwencji uwzględniony przy wyliczeniu odprawy. Uwzględnienie jednego ze składników wynagrodzenia do wysokości odprawy jest bardziej korzystne niż jego nieuwzględnienie. Słusznie zatem wskazał Sąd I instancji, że przy obliczeniu wysokości odprawy emerytalnej jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy nie ma zastosowania wyłączenie przewidziane w § 6 pkt 1 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. Uchwała nr 3, co prawidłowo ustalił Sąd I instancji, należy natomiast do tzw. specyficznych źródeł prawa, tj. wewnątrzzakładowego źródła prawa pracy. W tym też aspekcie niezrozumiałym okazał się poniesiony przez skarżącego zarzut naruszenia przez Sąd I instancji prawa materialnego tj. art. 18 § 1 i 2 k.p.

Sąd Okręgowy nie stwierdził, aby Sąd I instancji zastosował błędną wykładnię art. 18 § 1 i 2 k.p. Jeżeli bowiem uchwała nr 3 ma charakter regulaminu premiowania, to jest prawem pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Skoro postanowienie zawarte w tej uchwale wyłącza możliwość uwzględniania jej przy naliczaniu odprawy jest mniej korzystne niż rozporządzenie z dnia 8 stycznia 1997 r. w zw. z art. 36 ust. 4 (...), to na podstawie art. 9 § 2 k.p., według pierwszeństwa regulacji korzystniejszej, powinien mieć zastosowanie § 6 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Prawdą jest, że ustawodawca nie wprowadził wobec specyficznych źródeł prawa (z wyjątkiem układów zbiorowych pracy) mechanizmu unieważnienia i zastąpienia, analogicznego do tego, który został użyty na gruncie art. 18 k.p. Oznacza to, że brak jest podstaw, by unieważnić ex lege postanowienia specyficznych źródeł prawa pracy mniej dla pracownika korzystnych niż przepisy powszechnie obowiązujące. Niemniej jednak w zawieszłej sprawie Sąd I instancji omawianej instytucji nie zastosował, tym samym zarzut skarżącego nie mógł odnieść zamierzonego skutku z uwagi na swoją bezprzedmiotowość.

Nieuzasadniony jest także zarzut skarżącego dotyczący samoistnego naruszenia przez Sąd I instancji art. 16 ust. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych poprzez nieuwzględnienie wyroku Kolegium Arbitrażu Społecznego z dnia 10 listopada 2011 r., wydanego w sprawie o sygn. akt XXI Po 1/10, jak i zarzut naruszenia tego przepisu poprzez nieuwzględnienie wyroku Kolegium Arbitrażu Społecznego z dnia 10 listopada 2011 r., skutkującego – w ocenie pozwanego – naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. Wskazać należy, że zarzut ten okazał się bezpodstawny. W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że sposób sformułowania zarzutu wskazuje chęć wykazania naruszenia zasad swobodnej oceny dowodu. Skarżący nie wykazał w żadnym zakresie, w jaki sposób z przedstawionym zarzutem ma związek naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. Zważyć bowiem należy, że zarzut ten mógłby okazać się uzasadniony tylko w przypadku gdyby Sąd, sporządzając uzasadnienie, nie dochował wymogów zawarcia obligatoryjnych części składowych uzasadnienia i skutkowałyby to brakiem możliwości odtworzenia sposobu rozumowania Sądu I instancji, a przez to braku możliwości dokonania kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia. W kontekście sformułowanego zarzutu domniemywać należałoby, że chodzi o ustosunkowanie się do dowodu w postaci postanowienia Kolegium Arbitrażu Społecznego. Niemniej jednak Sąd I instancji do powołanego dowodu ustosunkował się wprost, nie nadając mu mocy dowodowej. Niewątpliwie usytuowanie kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie państwowym nie nadaje kolegium cech organu sądowego. Postępowanie toczne przed kolegium nie ma charakteru postępowania sądowego. Takiego charakteru nie przyznaje temu postępowaniu również udział sędziego w charakterze przewodniczącego kolegium (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1986 r., III PZP 9/86; uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 1986 r., III PZP 72/86). Wprawdzie orzeczenie arbitrażowe, o którym mowa w art. 16 ustawy z 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, jest zbliżone do normy prawnej. Dlatego też może ono być podstawą prawną rozstrzygnięcia sprawy z zakresu prawa pracy przez sąd, jeżeli zadeklarowane w nim uprawnienie będzie przedmiotem żądania skierowanego na drogę sądową (Baran Krzysztof Wojciech artykuł PiZS.1994.2.14 – Z problematyki charakteru orzecznictwa kolegiów arbitrażu społecznego). Fakt, że orzeczenie kolegium należy do źródeł prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.), oznacza bowiem, że w tej części ma ono charakter roszczeniowy i pracownicy mogą od pracodawcy na tej podstawie dochodzić „zadekretowanych” w nim swoich uprawnień na drodze sądowej przed sądem pracy (Postępowanie arbitrażowe jako metoda rozwiązywania sporu zbiorowego, dr Janusz Żołyński, MoPr 2011, Nr 10). Nie oznacza to jednak, że Sąd jest związany orzeczeniem Kolegium Arbitrażu Społecznego w zakresie, w jakim w orzeczeniu tym uznano, że sporna uchwała zarządu pozwanego nr 3 wyłączająca możliwość wliczenia dodatku efektywnościowego do podstawy naliczenia odpraw emerytalno-rentowych, jest zgodna z przepisami prawa, gdyż Sąd dokonuje samodzielnej oceny prawnej żądania na podstawie zebranego materiału dowodowego. Poza tym istotą zawisłej sprawy była, przede wszystkim, ocena, które ze źródeł prawa pracy jest bardziej korzystne dla pracownika (art. 9 k.p.). Tym samym, nawet w przypadku uznania, że powołane orzeczenie stanowi część porządku prawnego pozwanego pracodawcy, w zakresie, w jakim stwierdza, że zgodnym z prawem jest wyłączenie możliwości wliczenia dodatku efektywnościowego do podstawy naliczenia odpraw emerytalno-rentowych, nie mogłaby ona stanowić podstawy do wyłączenia możliwości stosowania przez Sąd I instancji odpowiednio art. 9 k.p. i § 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Tym samym, stwierdzenie zawarte w powoływanym postanowieniu, na mocy art. 9 § 2 k.p., nie mogłoby być prawnie wiążące zarówno dla Sądu, jak i stron postępowania. W konsekwencji, nie naruszono także art. 16 ustawy z 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i zarzut pozwanego w tym zakresie ocenić należało jako bezzasadny.

Mając na uwadze powyższe rozważania, w kontekście zarzutów apelacji dotyczących naruszenia przepisów postępowania cywilnego, wskazać należy, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Moc dowodowa oznacza siłę przekonania uzyskaną przez sąd wskutek przeprowadzenia określonych środków dowodowych na potwierdzenie prawdziwości lub nieprawdziwości twierdzeń na temat okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Wiarygodność zaś decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę. Należy podkreślić, że oceny wiarygodności i mocy dowodów dokonuje Sąd, który będąc obiektywnym ogniwem procesowym, nie związanym z interesem prawnym

żadnej ze stron, analizuje całokształt materiału dowodowego i wyłania czystą substancję tego materiału, którą następnie poddaje ocenie. Strona procesowa kieruje się natomiast swoim interesem prawnym i jej ocena materiału dowodowego jest nacechowana subiektywnie. W ocenie Sądu Okręgowego, na gruncie przedmiotowej sprawy zarzuty pozwanego dotyczące naruszenia procedury stanowią jedynie dyskurs z odmienną oceną dowodów dokonaną przez Sąd I instancji. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone przez Sąd I instancji w całości w sposób prawidłowy, a wnioski wyprowadzone z dokonanych ustaleń odpowiadają zasadom logiki i doświadczenia życiowego. Sąd I instancji wyczerpująco i w jasny sposób wyjaśnił motywy, którymi kierował się przy wydawaniu zaskarżonego rozstrzygnięcia. Należy zwrócić uwagę również na treść art. 232 zd. 1 k.p.c., zgodnie z którym strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne oraz art. 6 k.c., w myśl którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. przyznaje zatem Sądowi swobodę w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego, a zarzut jego naruszenia może być uznany za uzasadniony jedynie w sytuacji, gdy Sąd zaprezentuje rozumowanie sprzeczne z regułami logiki, zasadami wiedzy lub doświadczeniem życiowym. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, aby Sąd I instancji dokonał oceny materiału dowodowego w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania, lub też pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia dowody.

W kontekście zarzutu skarżącego, że Sąd I instancji przekroczył granicę swobodnej oceny dowodów i dokonał niezgodnej z zasadami logiki oceny dowodów z zeznań świadków: B. T. i B. R. poprzez pominięcie tych zeznań w zakresie, w jakim świadkowie wskazywali na okoliczności faktyczne związane z ustalaniem i przyznawaniem dodatku efektywnościowego z tego względu, że oceny wyrażane przez świadków nie znalazły potwierdzenia w obowiązujących przepisach, w szczególności w rozporządzeniu 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, podkreślić należy, że ustalenie znaczenia przepisów prawnych nasuwających wątpliwości w sferze jego stosowania leżało, w toku niniejszego postępowania, w wyłącznej kompetencji Sądu. Sąd I instancji w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku wskazał, że oparł rozstrzygnięciem, m.in. na zeznaniach świadków: B. R. (k. 169-170) i B. T. (k. 170-172), uznając je za logiczne, spójne, wzajemnie się uzupełniające i odpowiadające dokumentom znajdującym się w aktach sprawy, którym dał wiarę w całości. Należy wskazać, że dowody z zeznań wskazanych świadków są wiarygodne w zakresie ustalenia faktu przyjętej w pozwanej spółce praktyki niezaliczania dodatku do podstawy obliczenia świadczeń pieniężnych należnych pracownikom pozwanego w związku z przejściem pracowników na emeryturę. Zeznania powyższych świadków, w ocenie Sądu Okręgowego, zasługiwały na wiarygodność jedynie w zakresie ustalenia faktów. Wskazywana przez świadków ocena, że wypłacany pracownikom pozwanej spółki dodatek efektywnościowy nie powinien być uwzględniany przy naliczaniu dodatkowego wynagrodzenia rocznego, odpraw emerytalno-rentowych, nagród jubileuszowych oraz dodatku za staż pracy (świadek B. R. na rozprawie w dniu 25 września 2015 r. zeznała: „Dodatek efektywnościowy nie był wliczany do podstaw odpraw emerytalnych, dodatku za staż pracy ani do podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego.”) miała charakter prawny i nie znalazła potwierdzenia w przepisach 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, którego przepisy należało stosować przy rozstrzygnięciu niniejszej sprawy. Należy podkreślić, że zeznania świadków: B. T. i B. R. mogły być uwzględnione co do treści regulacji uchwał Zarządu (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. oraz okoliczności dotyczącej praktyki ich stosowania w kontekście obowiązujących przepisów, w szczególności rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r., tj. w zakresie faktów dotyczących zasad wypłacania przez pozwanego pracodawcę omawianego świadczenia. W pozostałym zakresie zeznania świadków były w istocie oceną dotyczącą charakteru prawnego dodatku efektywnościowego. Tymczasem, to Sąd ustala znaczenie przepisów prawnych, tzn. dokonuje ich wykładni, właściwie interpretując tekst prawny. Nie można obowiązujących u pozwanego pracodawcy zasad obliczania i wypłaty świadczeń dla pracowników określać w oderwaniu od źródeł tego obowiązku. Wykładnia obowiązków pracodawcy jest dyskrecyjną rolą Sądu, a nie świadków, którzy w tym zakresie wyrażali swoje opinie. Należy również wskazać, że nietrafne są zarzuty naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. w zw. art. 227 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego oraz przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na wyciągnięciu ze zgromadzonego materiału dowodowego wniosków, które z niego nie wynikają. W ocenie

skarżącego, błąd logicznego rozumowania Sądu I instancji związany był z tym, że Sąd w oparciu o zeznania świadków ustalił, że dodatek efektywnościowy był świadczeniem periodycznym. W ocenie Sądu Okręgowego, zarzut sformułowany w taki sposób nie może odnieść skutku. Sąd I instancji nie ustalił, że dodatek był świadczeniem periodycznym, ale dokonał oceny charakteru prawnego tego dodatku, uznając, że był on periodyczny (w kontekście rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r.). Z tych samych względów za przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów nie mogło być uznane przyjęcie przez Sąd I instancji, że uchwały Zarządu (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. zawierają zapisy mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (art. 9 k.p.). Należy wskazać, że z zeznań świadków: B. T. i B. R. oraz pozostałych przeprowadzonych w przedmiotowym postępowaniu dowodów jednoznacznie wynika, że dodatek efektywnościowy miał charakter periodyczny i niejednorazowy, ponieważ był wypłacany powodom co miesiąc od 2007 r. do dnia zakończenia trwania stosunku pracy. Z treści uchwały numer 3 z dnia 31 października 2007 r. i zasad jego wypłaty od dnia 1 kwietnia 2008 r. wynika jednoznacznie, że dodatek był należny za każdy miesiąc efektywnej pracy, gdyż stawki za każdy dzień pracy w poszczególnych miesiącach były zróżnicowane. Jedynie maksymalna kwota dodatku była stała. W 2011 r. wprowadzono zasadę stałej kwoty dodatku dla poszczególnych rodzajów pracowników. Praktyka wypłaty dodatku wraz z wynagrodzeniem wskazuje również, że pozwany pracodawca traktował ją jako część stałego wynagrodzenia, którego wysokość była jedynie uzależniona od ilości efektywnej pracy pracownika w poprzednim miesiącu. Dodatek był wypłacany regularnie (co miesiąc), a więc miał charakter periodyczny i niejednorazowy. Co więcej, dodatek był należny nie tylko za wykonywaną pracę, ale również w przypadku, określonych enumeratywnie w uchwale przyczyn nieobecności pracownika, do których należał, m.in., planowany urlop wypoczynkowy. Pozwany pracodawca nie wykazał, aby dodatek ten miał inny charakter, tj. jednorazowy bądź nieperiodyczny, ewentualnie stanowił premię uznaniową za osiągnięcia w pracy. Tym samym, pozwany nie udźwignął spoczywającego na nim ciężaru dowodowego w tym zakresie i nie wykazał racji swojego stanowiska w przedmiotowym procesie. Bezpodstawny jest również zarzut naruszenia art. 227 k.p.c., polegający na uznaniu za wiarygodne zeznań w/w świadków w całości i równoczesne kwestionowanie tych zeznań jako opinii na temat charakteru prawnego dodatku efektywnościowego niezgodnych z obowiązującym przepisami prawa. Należy zauważyć, że ustalenie znaczenia przepisów prawnych należało do Sądu, a zeznania świadków mogą być uwzględnione jedynie co do ich treści i praktyki ich stosowania, a więc co do faktów dotyczących zasad wypłacania przez pozwanego przedmiotowego dodatku. Natomiast wykładni przepisów, obowiązków jakie spoczywają na stronie na podstawie obowiązujących przepisów i uchwał zarządu spółki dokonuje Sąd, a nie świadkowie, którzy mogą jedynie wyrażać swoją opinię w tym zakresie, która nie wiąże Sądu przy wydawaniu orzeczenia. W rezultacie, w przekonaniu Sądu Okręgowego, wbrew zarzutom skarżącego, Sąd I instancji wszechstronnie rozważył zebrany w sprawie materiał dowodowy, dokonując prawidłowych ustaleń stanu faktycznego i właściwie je oceniając, co czyni zgłoszone zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w omówionym powyżej zakresie całkowicie nieuzasadnionymi.

Reasumując, w przeświadczeniu Sądu Okręgowego, Sąd I instancji prawidłowo ustaliwszy stan faktyczny w przedmiotowej sprawie, po poprawnie przeprowadzonym postępowaniu dowodowym, słusznie uznał, że dodatek efektywnościowy powinien być przez pozwanego pracodawcę wliczany do podstawy obliczania odpraw emerytalnych należnych powodom w związku z ustaniem ich stosunków pracy wobec przejścia na emeryturę. Pracodawca ma prawo przyznać pracownikom dodatkowy składnik wynagrodzenia (w przedmiotowej sprawie: dodatek efektywnościowy). Wskazać należy, że dopóki tego nie zrobi, to przyznane dodatkowo składniki wynagrodzenia nie są roszczeniowe, ale po wprowadzeniu go przez pracodawcę do wewnątrzzakładowego reżimu prawnego, szczególnie po konsultacji ze związkami zawodowymi, zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, pracodawca musi respektować prawo pracowników do przyznanego składnika wynagrodzenia. Uchwała zarządu pozwanej spółki nr 3 miała charakter regulaminu premiowania, a więc bez wątplenia była źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Jeżeli postanowienia uchwał zarządu spółki, które wyłączały możliwość uwzględnienia dodatku przy naliczaniu odprawy były mniej korzystne niż zapisy rozporządzenia, jako aktu prawa powszechnie obowiązującego, to na mocy art. 9 § 2 k.p., zastosowanie miała regulacja korzystniejsza dla pracownika, czyli w tym przypadku § 6 w/w rozporządzenia, nie zaś zapisy uchwał zarządu pozwanej spółki. Sąd Okręgowy wskazuje, że wolą stron nie sposób zmienić przepisów prawa powszechnie obowiązującego, do czego w istocie w przedmiotowym sporze zmierzał pozwany. Należy podkreślić także, że postępowanie przed Kolegium Arbitrażu Społecznego nie ma charakteru szczególnego postępowania sądowego. Sąd powszechny nie jest związany orzeczeniem Kolegium Arbitrażu

Spółecznego i dokonuje samodzielnej oceny prawnej żądania na podstawie zebranego materiału dowodowego. Z tego też względu w przedmiotowej sprawie dla rozstrzygnięcia nie miała znaczenia treść postanowienia Kolegium Arbitrażu Spółecznego przy Sądzie Okręgowym w Warszawie z dnia 10 listopada 2011 r., wydanego w sprawie o sygn. akt XXI Po 1/10. W tym stanie rzeczy wskazać należy, że przedstawione w apelacji pozwanego pracodawcy zarzuty zmierzające do podważenia zaskarżonego wyroku stanowią jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu I instancji, które w całości odpowiada prawu.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji, na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach procesu w instancji odwoławczej orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w odniesieniu do powoda E. N. (50% z 75% z 4800 zł), oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 wskazanego rozporządzenia w odniesieniu do powodów: W. S. i T. P. (50% z 75% z 1200 zł).

SSO Sylwia Kulma SSO Bożena Rzewuska SSR (del.) Krzysztof Kopciewski

Z/ odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego.