

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Otoła-Pawlica
Sędziowie:	SO Małgorzata Kosicka (spr.) SO Monika Sawa
Protokolant:	sekr. sądowy Aneta Strynowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 czerwca 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa B. C.

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

o odprawę emerytalną

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

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

z dnia 5 stycznia 2016 roku sygn. akt VII P 888/15

I. oddala apelację;

II. zasądza od Miejskich Zakładów (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz B. C. kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Monika Sawa Grażyna Otoła-Pawlica Małgorzata Kosicka

Sygn. Akt. XXI Pa 257/16

## UZASADNIENIE

Powód B. C. w pozwie skierowanym przeciwko Miejskim Zakładom (...) Sp. z o.o. w W. wnosił o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 6.600 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 maja 2012 r. do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że w związku z przejściem na emeryturę otrzymał od strony pozwanej kwotę 19 450,14 zł tytułem odprawy emerytalnej. Podniósł, że w jego ocenie strona pozwana w podstawie wyliczenia w/w kwoty nie uwzględniła dodatku efektywnościowego wypłacanego powodowi w kwocie 1 100 zł. Powód wskazał ponadto, że z dokonanych przez niego obliczeń wynika, iż kwota o którą została pomniejszona odprawa wynosi 6.600 zł brutto.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 20 maja 2015 r. (sygn. akt VII Np 239/15) referendarz sądowy w Sądzie Rejonowym dla Warszawy – Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych orzekła zgodnie z żądaniem pozwu.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty z dnia 11 czerwca 2015 r. (data stempla pocztowego) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 5 stycznia 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy – Żoliborza zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 6 600 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 1 maja 2012 r. do dnia zapłaty, nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4 341,69 zł, zasądził od pozwanego na rzecz powoda tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego kwotę 900 zł, nie obciążył pozwanego obowiązkiem opłacenia na rzecz Skarbu Państwa - Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza kosztów sądowych, których powód nie miał obowiązku uiścić w kwocie 330 zł

Sąd Rejonowy ustalił, że powód B. C. był zatrudniony w Miejskich Zakładach (...) Sp. z o.o. w W. (poprzednio: Zakład (...) (...). W. „ Miejskie Zakłady (...) w W.”) od dnia 7 października 1987 r. do dnia 30 kwietnia 2012 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy autobusu.

Od dnia 1 grudnia 1998 r. w Miejskich Zakładach (...) w W. obowiązywał Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Miejskich Zakładów (...) w W. (dalej: (...)).

Zgodnie z art. 36 ust. 1-4 (...) pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna przy przechodzeniu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, zwanej dalej „odprawą”. 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. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2 oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Z dniem 1 stycznia 2003 r. nastąpiło przekształcenie Zakładu (...) w spółkę o nazwie Miejskie Zakłady (...) – Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W..

Z dniem 1 stycznia 2003 r. pracodawcą powoda stała się z mocy prawa w/w Spółka z zachowaniem wszystkich obowiązujących w tej dacie warunków i podjętych decyzji dotyczących umowy.

Na mocy uchwały nr 3 Zarządu pozwanej spółki Miejskich Zakładów (...) Sp. z o.o. w W. z dnia 31 października 2007 r. w sprawie podwyżek płac w spółce z dniem 1 października 2007 r. do dnia wprowadzenia w spółce regulaminu wynagradzania (nie później niż do dnia 31 marca 2008 r.) ustanowiono 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 2007 r. 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 tj. 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 – naliczany miesięcznie za każdy dzień efektywnej pracy zgodnie z wymiarem czasu pracy określonym w miesięcznym harmonogramie pracy każdego pracownika. W uchwale wskazano, że za dzień efektywnej pracy uznaje się także dzień: planowanego urlopu wypoczynkowego, nie planowanego 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 oraz Rady Pracowników, oddelegowania w celu udziału w spotkaniu organizowanym

przez Zarząd Spółki. W § 7 uchwały ustalono, iż dodatek efektywnościowy, z uwagi na jego charakter, miał nie stanowić podstawy do naliczania dodatku za staż pracy, nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych, dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Na mocy uchwały nr 1 Zarządu Miejskich Zakładów (...) Sp. z o.o. w W. z dnia 6 maja 2008 r. w sprawie zatwierdzenia zasad wypłaty od dnia 1 kwietnia 2008 r. podwyżek płac w pozwanej spółce, przyznanych przez Prezydenta (...) W. w 2007 r., od dnia 1 kwietnia 2008 r. system wypłaty dodatku efektywnościowego został przedłużony do końca grudnia 2008 r.

W dniu 25 lipca 2011 r. pomiędzy Miejskimi Zakładami (...) Sp. z o.o. w W., a organizacjami związków zawodowych zostało zawarte porozumienie o utrzymaniu dodatku efektywnościowego na poziomie obowiązującym w I półroczu 2011 r. (tj. 1.100 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.

Powodowi przysługiwało prawo do dodatku efektywnościowego w kwocie 1100 zł miesięcznie.

Z dniem 30 kwietnia 2012 r. łącząca powoda B. C. i stronę pozwaną umowa o pracę uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron, albowiem powód nabył prawo do emerytury pomostowej.

W związku z przejściem na emeryturę pozwana spółka wypłaciła powodowi następujące kwoty:

- odprawa emerytalna – 19 450,14 zł brutto
- nagroda jubileuszowa – 4 942,01 zł brutto.

Wysokość należnej B. C. od pozwanej spółki odprawy emerytalnej, obliczonej z uwzględnieniem w podstawie wypłacanego dodatku efektywnościowego wynosiła 26 050,14 zł.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3 241,69 zł brutto.

Sąd wskazał, że ustalenia poczynił na podstawie powołanych dokumentów, zebranych w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powoda, których treść oraz prawdziwość nie były kwestionowane przez strony, zatem Sąd również nie znalazł podstaw do kwestionowania ich mocy dowodowej.

Zdaniem Sądu, nie istotnego do sprawy nie wniósł przedstawiony przez stronę pozwaną dowód w postaci odpisu postanowienia Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Okręgowym w Warszawie z dnia 10 listopada 2011 r. sygn. akt XXI Po 1/10, gdyż nie miało ono charakteru prawomocnego orzeczenia sądowego, które w myśl art. 365 § 1 k.p.c. wiązałyby Sąd rozpoznający niniejszą sprawę. Sąd Rejonowy podniósł, że usytuowanie kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie państwowym nie nadaje kolegium cech organu sądowego. Postępowanie toczone przed kolegium nie ma charakteru postępowania sądowego. Takiego charakteru nie przyznaje temu postępowaniu udział sędziego w charakterze przewodniczącego kolegium (por. uchw. (7) SN z 23 maja 1986 r., III PZP 9/86, OSPiKA 1987, z. 4, poz. 77, uchw. pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 10 grudnia 1986 r., III PZP 72/86, OSNCP 1987, z. 4, poz. 47).

Sąd na podstawie art. 217 § 3 k.p.c. oddalił wniosek pełnomocnika powoda oraz wnioski pełnomocnika strony pozwanej jak w punktach 1,2,3 i 4 postanowienia z dnia 5 stycznia 2016 r. wskazując, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w sposób dostateczny rozstrzygał kwestie sporne w niniejszej sprawie i uznając, że zgłaszane przez pełnomocników wnioski dowodowe zmierzały jedynie do wydłużenia postępowania. Nadto Sąd na podstawie art. 217§ 2 k.p.c. postanowił oddalić wnioski pełnomocnika strony pozwanej zgłoszone na rozprawie w dniu 5 stycznia 2016 r. oceniając je jako spóźnione.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie. W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy przytoczył treść przepisów art.9 k.p., 29 § 1 pkt 3 k.p., 78 k.p., 77<sup>1</sup>-77<sup>3</sup> k.p. oraz, (...) k.p. i (...) k.p. a następnie wskazał, że w toku postępowania ustalił, że pozwana spółka powstała w wyniku przekształcenia z dniem 1 stycznia 2003 r. z mocy prawa Zakładu (...)(...). W. pod nazwą: Miejskie Zakłady (...) w jednoosobową spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością (...) W. pod firmą: Miejskie Zakłady (...). o.o. Bezsporne jest zatem, 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. Zdaniem Sądu Rejonowego powyższe oznacza, że Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy objęci byli pracownicy, którzy zostali zatrudnieni w pozwanym zakładzie pracy do dnia 1 stycznia 2004 r. Natomiast w stosunku do pracowników zatrudnionych po tej dacie stosunek pracy kształtowany był w oparciu o przepisy Kodeksu pracy z pominięciem (...). Wobec powyższego Sąd uznał, że postanowienia układu zbiorowego miały zastosowanie do powoda, który był zatrudniony w Miejskich Zakładach (...) przed dniem 1 stycznia 2004 roku tj. od dnia 7 października 1987 roku.

Sąd I instancji podniósł, że bezspornym było w niniejszej sprawie, że powód przeszedł na emeryturę w dniu 1 maja 2012 roku, zatem – stosownie do treści art. 36 ust. 2 pkt. 4 układu – przysługiwała mu odprawa w wysokości 600% wynagrodzenia miesięcznego. Zgodnie z art. 36 ust. 4 w/w układu wynagrodzenie, o którym mowa powyżej, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy a szczegółowe zasady udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, określił Minister Pracy i Polityki Socjalnej 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.

Sąd Rejonowy ustalił w niniejszej sprawie, że pozwany pracodawca – na mocy uchwały nr 3 Zarządu Spółki Miejskich Zakładów (...) Sp. z o.o. z dnia 31 października 2007 r. – wprowadził dla pracowników, zatrudnionych według stanu na dzień 01 października 2007 r., którzy pozostawali jednocześnie w zatrudnieniu na 31 października 2007 r., miesięczny dodatek efektywnościowy w przeliczeniu na pełen etat o charakterze indywidualnym.

Sąd I instancji stanął na stanowisku, że uchwały wprowadzające dodatek efektywnościowy stanowiły regulamin premiowania, będący w istocie rzeczą rodzajem regulaminu wynagradzania z art. 77<sup>2</sup> § 2 k.p., ustalonym jednostronnym aktem pracodawcy tj. uchwałą Zarządu (...) sp. z o.o. Premia jest jednym ze składników wynagrodzenia za pracę. Warunki wynagradzania wynikać mogą z umowy o pracę, a ponadto w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 20 osób - z układu zbiorowego pracy (art. 77<sup>1</sup> kp) lub regulaminu wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> § 2 k.p). Regulamin jest aktem normatywnym, źródłem prawa w rozumieniu art. 9 kp (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2004 r., I PK 307/03, OSNP Nr 24/2004, poz. 416), a nie czynnością prawną w rozumieniu art. 58 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2002 r., I PKN 693/01, OSNP Nr 12/2004, poz. 205). Regulaminy mają charakter jednostronny, ich celem jest unormowanie określonych kwestii ważnych z punktu widzenia funkcjonowania zakładów pracy np. placowych. Generalne (zbiorowe) określenie warunków wynagradzania, które jest obligatoryjną częścią regulaminu wynagradzania oznacza konieczność podania wysokości oraz zasad przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. (...) motywacyjny przewidujący premie i nagrody wprowadzony uchwałą zarządu spółki stanowi jednak źródło prawa w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Przy czym regulamin premiowania jest traktowany jak regulamin wynagradzania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, OSNP 2011, Nr 5-6, poz. 70).

Sąd Rejonowy podkreślił, że tryb wydawania uchwały nr 3 tj. poprzedzające jej wydanie „uzgodnienia” ze związkami zawodowymi wskazuje na tryb z art. 77<sup>2</sup> § 4 k.p. tj. ustalania regulaminu, a regulacje w niej zawarte są także typowe dla regulaminu, gdyż określają zasady przyznawania dodatku efektywnościowego. Ponadto uchwały pochodziły od Zarządu (...) sp. z o.o., a więc od podmiotu wyposażonego w kompetencje do podejmowania decyzji, a ich formalne oparcie wynikało z art. 77<sup>2</sup> k.p. Przedmiotowe uchwały stanowiły również podstawę roszczeń w indywidualnych sprawach pracowniczych. W przypadku premii - pracownik nabywa prawo do niej po spełnieniu kryteriów

(warunków) premiowych. Prawo do nagrody powstaje natomiast dopiero z chwilą jej przyznania pracownikowi przez pracodawcę. Tym samym dla odróżnienia premii od nagrody konieczne jest ustalenie, czy regulamin premiowania przewiduje z góry skonkretyzowane i zobjektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory). W przypadku wprowadzenia takich przesłanek mamy do czynienia z premią a nie nagrodą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2005 r., I PK 146/04, L.). Przyznanie premii pracownikowi nie zależy zatem od uznania pracodawcy, lecz od spełnienia warunków przewidzianych w tym regulaminie.

Sąd I instancji podkreślił, że jeżeli 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 uwzględnienia jej przy naliczaniu odprawy jest mniej korzystne niż rozporządzenie z dnia 8 stycznia 1997 r. w zw. z art. 36 ust. 4 (...) (bezsprzeczne było, że postanowienie z art. 36 ust.4 (...) stało się treścią indywidualnego stosunku pracy powoda) to na podstawie art. 9 § 2 kp 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 (Dz. U. z 1997 r. Nr 2 poz. 14 ze zm.). Zgodnie z § 14 rozporządzenia, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, Stosownie do brzmienia § 6 rozporządzenia, z podstawy wynagrodzenia urlopowego podlegają wyłączeniu jednorazowe lub nieperiodyczne wypłaty za spełnienie określonego zadania.

Sąd Rejonowy uznał, że wystarczy, że składnik wynagrodzenia posiada charakter niejednorazowy lub periodyczny, ażeby podlegał on wliczeniu do podstawy wynagrodzenia urlopowego a zatem pozwany pracodawca winien uwzględnić dodatek efektywnościowy w podstawie naliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy a co za tym idzie – w podstawie naliczania należnego powodowi świadczenia z tytułu odprawy emerytalnej (art. 36 ust. 2 (...))

Z powyższych względów Sąd zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 6.600 zł tytułem odprawy emerytalnej. O odsetkach od powyższej kwoty orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności nadano na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powiększonego o kwotę dodatku efektywnościowego, zatem do kwoty 4 341,69 zł.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z § 6 pkt 4 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2015 poz. 1078).

Nadto obciążył pozwanego obowiązkiem opłacenia na rzecz Skarbu Państwa - Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy – Żoliborza kosztów sądowych, których powód nie miał obowiązku uiścić w kwocie 330 zł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana, zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie I i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1. Naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, tj.

a) 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 dowodu w postaci:

- odpisu postanowienia Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Okręgowym w Warszawie z dnia 10 listopada 2011 r. (XXI Po 1/10) i przyjęcie, że ten dowód nie wnosi nic istotnego do sprawy, podczas gdy z

dowodu tego jednoznacznie wynika, 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 jest zgodny z przepisem § 6 Rozporządzenia, co stanowiło okoliczność istotną dla rozstrzygnięcia sprawy, a nadto stanowił 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;

- 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 zawierają 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 a tym samym postanowienia tych uchwał są bardziej korzystne od przepisów prawa pracy;

b) art. 217 § 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosków dowodowych pozwanego o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków: B. S. w D. Wynagrodzeń i Świadczeń, B. T. - Kierownika D. Kadr, mające istotny wpływ na wynik sprawy podczas gdy z uwagi na sporny między stronami charakter dodatku efektywnościowego nie został on dostatecznie wyjaśniony Sąd zobowiązany był prowadzić postępowanie dowodowe w dalszym zakresie:

Powyższe skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego sprawy i uwzględnieniem powództwa.

2. będące konsekwencją naruszenia przepisów postępowania naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.

a) § 6 Rozporządzenia poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu przez Sąd, że do podstawy wynagrodzenia, od którego nalicza się ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, wlicza się również dodatek efektywnościowy, pomimo, że nie stanowi on składnika wynagrodzenia w myśl wskazanych przepisów, a dodatek ma charakter nieperiodyczny,

b) § 6 pkt 1 Rozporządzenia poprzez błędne zastosowanie tego przepisu i uznanie, że wyłączenie zawarte w tym przepisie nie dotyczy 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;

3. Naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 18 § 1 i 2 k.p. poprzez błędną wykładnię tego przepisu i uznanie, że przepis ten znajduje zastosowanie do uchwał takich jak uchwały Zarządu pozwanego nr 3 z dnia 31 października 2007r. oraz nr 1 z dnia 6 maja 2008 r. i stanowi podstawę włączenia stosowania zapisów tych uchwał jako mniej korzystnych niż przepisy prawa pracy, podczas gdy uchwały te nie są aktami, na podstawie których powstaje stosunek pracy, a nadto wprowadzają dodatkowe świadczenie dla pracowników, nieprzewidziane w przepisach prawa pracy, a tym samym nie mogą być mniej korzystne dla pracowników.

4. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj. 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. w sprawie sygn. akt XXI Po 1/10, wiążą powoda i pozwanego.

Jednocześnie na podstawie art. 380 k.p.c. wniesiono o rozpoznanie postanowienia Sądu Rejonowego z dnia 5 stycznia 2016 r. oddalającego wnioski dowodowe pozwanego i dopuszczenie tych dowodów.

Sąd Okręgowy w Warszawie, XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej jako nieuzasadniona podlegała oddaleniu.

Sąd Okręgowy po przeprowadzeniu analizy motywów jakimi kierował się Sąd I instancji wydając zaskarżony wyrok, ocenił również prawidłowość przeprowadzonego postępowania dowodowego, trafność subsumpcji stanu faktycznego do zastosowanych przepisów prawa, jak również prawidłowość przedstawionych rozważań, zarówno w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych, oceny zebranych w sprawie dowodów, jak również w zakresie zastosowanych przepisów prawa i ich wykładni. Ustalenia stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego są prawidłowe, a Sąd Okręgowy przyjmuje je jako podstawę także własnego rozstrzygnięcia.

Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zebrany w sprawie i zarzutów apelacji prowadzi do wniosku, że Sąd I instancji nie dopuścił się zarzucanych mu uchybień. W ocenie Sądu drugiej instancji, nie zaistniały także przesłanki skutkujące nieważnością postępowania.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do przypisywanych Sądowi Rejonowemu uchybień procesowych, gdyż z istoty rzeczy wnioski w tym zakresie determinują kierunek dalszych rozważań.

Bezzasadny jest zarzut naruszenia prawa procesowego tj. art. 217 § 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. z punktu 1 b apelacji poprzez oddalenie wniosków dowodowych zgłoszonych na rozprawie w dniu 5 stycznia 2016 r. w zakresie dopuszczenia dowodu z zeznań świadków B. R. i B. T.. Podkreślić należy, że Sąd nie ma obowiązku uwzględniania każdego zgłoszonego wniosku dowodowego, co więcej - jest zobligowany do pewnej selekcji zaproponowanych środków dowodowych i oceny, czy są one potrzebne i przydatne dla poczynienia ustaleń faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia konkretnej sprawy a nadto do ocen. Oddalenie wniosków dowodowych, czy też pominięcie niektórych dowodów nie może zostać zatem uznane za nieprzeprowadzenie postępowania dowodowego. Nie można bowiem zapominać, iż zgodnie z art. 227 k.p.c., przedmiotem dowodu są jedynie fakty mające dla rozstrzygnięcia istotne znaczenie a fakty istotne dla rozstrzygnięcia w sprawie Sąd Rejonowy ustalił. W przedmiotowej sprawie istotna dla rozstrzygnięcia pozostawała wyłącznie kwestia prawna w postaci interpretacji przepisów uchwał Zarządu (...) sp. z o.o., która jak już wyżej podkreślono jest domeną Sądu rozstrzygającego sprawę. Sąd I instancji prawidłowo ocenił, że okoliczności objęte wnioskami pełnomocnika pozwanej były zbyteczne w świetle poczynionych ustaleń faktycznych a nadto prowadziłyby jedynie do przewlekania postępowania. Zgromadzony materiał dowodowy pozwalał na rozstrzygnięcie procesu, który warunkowany był jedynie przesądzeniem powstałych w jego realiach zagadnień prawnych. Z tej przyczyny słusznie podlegały oddaleniu wnioski dowodowe pozwanej.

Podniesiony przez stronę pozwaną zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i niezgodną z zasadami logiki ocenę dowodów w postaci odpisu postanowienia Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Okręgowym w Warszawie z dnia 10 listopada 2011 r. oraz uchwał zarządu pozwanego nr 3 z dnia 31 października 2007 r. oraz nr 1 z dnia 6 maja 2008 r. – również jest pozbawiony usprawiedliwionych podstaw. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. ustanawia zasadę swobodnej oceny dowodów, w myśl której sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie – mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności – okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, niepubl., lex nr 80266). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000/17/655; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 756/99, OSNP 2002/4/89).

Strona skarżąca - chcąc podważyć ocenę dowodów zastosowaną przez sąd - powinna wykazać istotne błędy logicznego rozumowania, sprzeczności dokonanej przez sąd oceny z doświadczeniem życiowym, brak wszechstronności, czy też bezzasadne pominięcie dowodów, które mogłyby prowadzić do wniosków odmiennych, aniżeli te, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu. Wywody apelacji sprowadzające się do podważenia oceny dowodów dokonanej przez Sąd I instancji stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami tego sądu, gdyż strona apelująca pomimo obszerności apelacji nie przedstawiła wniosków ani środków dowodowych mogących podważyć trafność ustaleń sądu I instancji. Za niewystarczające należy uznać oparcie przez pozwaną zarzutów apelacji na własnym przekonaniu o innej niż przyjął to sąd wadze doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu I instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 1998r., II CKN 4/98, niepubl.).

Sąd Okręgowy podziela ocenę Sądu I instancji, że postanowienie Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Okręgowym w Warszawie ma irrelevantne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, gdyż organ je wydający nie ma cech organu sądowego, a w konsekwencji Sąd nie był związany tym orzeczeniem w myśl art. 365 § 1 k.p.c. Sąd odwoławczy w pełni podziela przywołane przez Sąd Rejonowy ugruntowane w orzecznictwie stanowisko, że postępowanie toczony przed kolegium nie ma charakteru postępowania sądowego. Takiego charakteru nie przyznaje temu postępowaniu udział sędziego w charakterze przewodniczącego kolegium (por. uchw. (7) SN z 23.5.1986 r., III PZP 9/86, OSPiKA 1987, z. 4, poz. 77, uchw. pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 10.12.1986 r., III PZP 72/86, OSNCP 1987, z. 4, poz. 47).

W żadnym wypadku kolegia arbitrażu społecznego nie mogą być uznane za sądy szczególne, gdyż nie wykazują cech charakteryzujących organy sądowe. Nie mają one przymiotu organów państwowych, a przeciwieństwo, czy to powszechne, czy też szczególne, pozostaje wyłączną domeną państwa. Kolegia, jako organy z dominującym czynnikiem społecznym, nie są uprawnione do orzekania w jego imieniu. W efekcie ich orzeczenia nie mogą zostać uznane za wyrok, ponieważ art. 174 Konstytucji RP zastrzegł tę formę decyzji merytorycznej tylko do kompetencji sądów i trybunałów (Komentarz do art. 16 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych K. Baran, Lex )

Orzeczenie kolegium pełni rolę porozumienia które na mocy art. 9 § 1 k.p. jest źródłem prawa pracy. Należy jednakże zauważyć, że okoliczność, że orzeczenie kolegium należy do źródeł prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.), oznacza, że w tej części ma ono charakter rozstrzygnięcia 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, Legalis).

Wbrew odmiennej ocenie apelującego z art. 16 ust. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2015 Nr 295 j.t) nie można wywieść wniosku, iż postanowienie Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Okręgowym w Warszawie wiązało powoda w ten sposób, że nie mógł wystąpić on do Sądu z roszczeniami ze stosunku pracy wobec pracodawcy. Stanowiłoby to bowiem pozbawienie powoda zagwarantowanego Konstytucji RP prawa do Sądu. Art. 45 Konstytucji RP przewiduje, że każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd. Nadto należy zauważyć, że powód mimo, że był pracownikiem pozwanego to nie był stroną w postępowaniu przed Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Okręgowym w Warszawie. Z art. 16 ust. 6 powyższej ustawy wynika zaś, że orzeczenie to wiąże jedynie strony, jeżeli żadna ze stron przed poddaniem sporu rozstrzygnięciu kolegium nie postanowi inaczej.

Ponadto podkreślenia wymaga, iż również Sąd rozstrzygający w przedmiotowej sprawie nie jest związany orzeczeniem Kolegium Arbitrażu Społecznego w sprawie sygn. akt XXI Po 1/10 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, rocznego wynagrodzenia dodatkowego, dodatku za staż pracy, nagród jubileuszowych jest zgodna z przepisami prawa, gdyż Sąd dokonuje samodzielnej oceny prawnej żądania na podstawie zebranego materiału dowodowego i wykładni przepisów znajdujących zastosowanie w sprawie. Poza tym, w niniejszej sprawie istotna jest przede wszystkim ocena, które ze źródeł prawa pracy jest bardziej korzystne dla pracownika. W konsekwencji nie naruszono także art. 16 ustawy z 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i zarzut pozwanej w tym zakresie jest również chybiony.



Sąd Okręgowy nie podziela również stanowiska apelującego, że Sąd I Instancji błędnie ocenił zapisy uchwał zarządu pozwanego nr 3 z dnia 31 października 2007 r. oraz nr 1 z dnia 6 maja 2008 r. Za w pełni prawidłową należy uznać dokonaną ocenę, że postanowienia zawarte w uchwale wyłączające możliwość uwzględnienia jej przy naliczaniu odprawy jest mniej korzystna niż rozporządzenie z dnia 8 stycznia 1997 r. w zw. z art. 36 ust. 4 (...), co implikowało na podstawie art. 9 § 2 k.p. zastosowanie § 6 ww. rozporządzenia. Nie budzi przy tym wątpliwości, że uwzględnienie jednego ze składników wynagrodzenia do wysokości odprawy jest bardziej korzystne niż jego nieuwzględnienie. Słusznie zatem wskazał Sąd Rejonowy, 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. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego. Zatem również zarzut naruszenia art. 233 § 1 w zw. z art. 227 k.p.c. w tym zakresie okazał się chybiony.

W ocenie Sądu odwoławczego za chybione należy również uznać zarzuty naruszenia prawa materialnego tj. § 6 pkt. 1 rozporządzenia z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie. Należy zauważyć, że w przedmiotowej sprawie strona pozwana nie kwestionowała, że wypłacone powodowi świadczenia powinny być obliczone według zasad określonych w powyższym Rozporządzeniu do którego odsyłają art. 36 ust. 4 i 7 ww. Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym. Sporne było natomiast to, czy dodatek efektywnościowy wypłacony powodowi powinien być uwzględniony w podstawie obliczania świadczeń, wypłaconych powodowi, co wiąże się z oceną tego dodatku jako świadczenia periodycznego bądź nieperiodycznego w rozumieniu § 6 ww. 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. Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu I instancji, że dodatek efektywnościowy miał charakter premii regulaminowej – a nie nagrody, był periodyczny i niejednorazowy. Podkreślić należy, że był wypłacany co miesiąc za okresy identyczne co do ich długości (miesięczne), a warunki jego naliczania były określone w sposób konkretny i sprawdzalny. Pracownik miał do niego prawo po zrealizowaniu konkretnych warunków premiowych, a stopień ich zrealizowania, tj. ilość dni w miesiącu uznanych za efektywną pracę przekładała się na określoną kwotę premii. Z założenia premia ta miała być bowiem wypłacana co pewien czas a więc periodycznie. Periodyczność wypłat nie może być utożsamiana z ich regularnością, polega bowiem ona na tym, iż 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. wyr. SN z 22.10.2000 r., I PKN 33/00, OSNAPiUS 2002, Nr 8, poz. 182). Zasadnie zatem Sąd I instancji uznał, że dodatek efektywnościowy jest świadczeniem periodycznym, do którego nie ma zastosowania wyłączenia 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 wynagradzania za czas urlopu.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ocenę Sądu Rejonowego, że postanowienia uchwał Zarządu Spółki (...) sp. z o.o. nr 3 z dnia 31 października 2007 r. i nr 1 z dnia 6 maja 2008 r. stanowiły regulamin premiowania, będący rodzajem regulaminu określonego w art. 77<sup>2</sup> § 2 k.p. Jak słusznie podniósł Sąd Rejonowy wydanie uchwały nr 3 zostało poprzedzone konsultacją ze związkami zawodowymi, obie uchwały pochodziły od zarządu pozwanego, a więc od podmiotu wyposażonego w kompetencje do podejmowania decyzji, stanowiły również podstawę roszczeń w indywidualnych sprawach pracowniczych a regulacje zawarte w ww. uchwałach były typowe dla regulaminu, gdyż określały zasady przyznawania dodatku efektywnościowego. Sąd Rejonowy prawidłowo również uznał, że ww. uchwały stanowiły wewnątrzzakładowe źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p i ocenił, że postanowienia uchwał w zakresie w jakim określały warunki wynagrodzenia powoda ustalając, że dodatek efektywnościowy nie wlicza się do podstawy od której naliczano wypłacane powodowi świadczenia są mniej korzystne dla powoda niż przepisy prawa pracy, dlatego zamiast nich zastosowanie powinny mieć przepisy § 6 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. Przy czym wskazać należy, iż Sąd Rejonowy prawidłowo uznając uchwałę nr 3 zarządu pozwanej za źródło prawa

Stosownie do § 6 cytowanego 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 (...). 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.

Podkreślić należy, iż z literalnego brzmienia powołanego wyżej przepisu wynika, że wszystkie składniki wynagrodzenia niejednorazowe lub periodyczne choćby były przyznawane za spełnienie określonego zadania podlegają wliczeniu do podstawy odprawy emerytalnej i nagrody rocznej, nagrody jubileuszowej, odprawy z tytułu dobrowolnego odejścia na emeryturę. Zatem wliczeniu do jej podstawy podlegają składniki o charakterze periodycznym i niezadaniowym, jak również periodycznym i zadaniowym. Wystarczy, że składnik wynagrodzenia posiada charakter niejednorazowy lub periodyczny, żeby podlegał wliczeniu do podstawy odprawy emerytalnej i nagrody rocznej. Przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego uwzględnia się premie regulaminowe, które mają charakter periodyczny i roszczeniowy. Wobec tego, że dodatek efektywnościowy był periodyczny i niejednorazowy, to powinien być uwzględniony przy obliczeniach wynagrodzenia jak za ekwiwalent za urlop, a w konsekwencji uwzględniony przy wyliczeniu należnej powodowi odprawy emerytalnej, nagrody rocznej, odprawy z tytułu dobrowolnego odejścia na emeryturę, nagrody jubileuszowej. Nie budzi przy tym wątpliwości, że uwzględnienie jednego ze składników wynagrodzenia do wysokości odprawy jest bardziej korzystne niż jego nieuwzględnienie. Słusznie zatem wskazał Sąd Rejonowy, 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.

Całkowicie niezrozumiały jest podniesiony zarzut naruszenia art. 18 § 1 i 2 k.p. ponieważ Sąd I instancji nie orzekał na podstawie powyższego przepisu. Sąd Rejonowy prawidłowo uznając uchwałę nr 3 zarządu pozwanej za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. nie powołał się na przepis art. 18 § 2 k.p. tylko na przepis art. 9 § 2 k.p. jako podstawę zastosowania korzystniejszej regulacji z ww. rozporządzenia. Wskazać dodatkowo należy, 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. Zależności między postanowieniami, a przepisami o której mowa w art. 9 § 2 k.p., należy zatem rozumieć jako pierwszeństwo stosowania regulacji dla pracownika korzystniejszej, a nie uchylenie mocy obowiązującej określonego postanowienia.

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadnia przepis art. 108 § 1 w zw. z art. 98 § 1 i 3 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 ust. 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).