

Sygn. akt XXI Pa 435/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Monika Sawa (spr.)
Sędziowie:	SO Grzegorz Kochan SO Sylwia Kulma
Protokolant:	st.sekr.sądowy Marlena Skonieczna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 września 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa G. F., J. F., E. M., S. K. (1), M. J.

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

o odprawę emerytalną, nagrodę jubileuszową, rekompensatę, wynagrodzenie roczne

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

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

z dnia 25 kwietnia 2017 roku sygn. akt VII P 449/16

1. oddała apelacje;

2. zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz:

a) G. F. kwotę 337,50 (trzysta trzydzieści siedem 50/100) złotych;

b) J. F. 337,50 (trzysta trzydzieści siedem 50/100) złotych;

c) S. K. (1) 675 (sześćset siedemdziesiąt pięć) złotych;

d) M. J. 337,50 (trzysta trzydzieści siedem 50/100) złotych;

e) E. M. 337,50 (trzysta trzydzieści siedem 50/100) złotych

tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 435/17

UZASADNIENIE

Powód K. F. pozwem skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. wniósł o zasądzenie kwoty 4.200,00 zł brutto, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 30 stycznia 2013 roku do dnia zapłaty, tytułem uzupełnienia wypłaconej powodowi odprawy przy przechodzeniu na rentę z tytułu niezdolności do pracy. Ponadto wniósł o zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych .

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 9 marca 2016 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy – Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych orzekł w całości zgodnie z żądaniem pozwu wniesionym przez K. F. w sprawie o sygn. akt VII Np 55/16.

Strona pozwana złożyła w dniu 14 kwietnia 2016 roku sprzeciw od nakazu zapłaty, wydanego w sprawie VII Np 55/16, zaskarżając go w całości oraz wnosząc o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Postanowieniem z dnia 22 listopada 2016 roku Sąd zawiesił postępowanie w sprawie VII P 1091/16 stosownie do treści art. 174 § 1 pkt 1 k.p.c. wobec śmierci K. F.

Postanowieniem z dnia 6 lutego 2017 roku Sąd podjął zawieszony postępowanie z udziałem następców prawnych po K. F., tj. z G. F. i z J. P. następców prawnych po zmarłym K. F. domagał się zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki J. F. kwoty 2100 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30 stycznia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda G. F. kwoty 2100 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30 stycznia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty.

Postanowieniem z dnia 16 lutego 2017 roku Sąd zarządził połączenie sprawy o sygn. akt VII P 109/17 ze sprawą o sygnaturze VII P 449/16 do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia, i prowadzenia dalej pod sygnaturą VII P 449/16.

Powód S. K. (1) pozwem skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. wniósł o zasądzenie kwoty 6.600 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 8 czerwca 2013 roku do dnia zapłaty, tytułem uzupełnienia wypłaconej powodowi odprawy emerytalnej. Ponadto wniósł o zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 29 marca 2016 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy – Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych orzekł w całości zgodnie z żądaniem pozwu wniesionym przez S. K. (1) w sprawie o sygn. akt VII Np 123/16.

Strona pozwana złożyła w dniu 25 kwietnia 2016 roku (data stempla pocztowego) sprzeciw od nakazu zapłaty, wydanego w sprawie VII Np 123/16, zaskarżając go w całości oraz wnosząc o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych .

Postanowieniem z dnia 27 czerwca 2016 roku Sąd zarządził połączenie sprawy o sygn. akt VII P 480/16 ze sprawą o sygnaturze VII P 449/16 do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia, i prowadzenia dalej pod sygnaturą VII P 449/16.

W piśmie procesowym z dnia 27 października 2016 roku (data stempla pocztowego) S. K. (1) zmodyfikował powództwo ustalając je na kwotę 6.408,00 zł tytułem uzupełnienia wypłaconej powodowi odprawy emerytalnej wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 8 czerwca 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty. W pozostałym części roszczenia, tj. kwoty 192 zł, powód cofnął powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia.

M. J. pozwem skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki kwoty 3.000 zł brutto, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 25 czerwca 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty tytułem uzupełnienia wypłaconej powódce odprawy emerytalnej oraz kwoty 1.500 zł brutto, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 lipca 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 stycznia 2016

roku do dnia zapłaty tytułem wyrównania dodatkowego świadczenia. Ponadto wniosła o zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych .

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 26 kwietnia 2016 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy – Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych orzekł w całości zgodnie z żądaniem pozwu wniesionym przez M. J. w sprawie o sygn. akt VII Np 172/16. .

Strona pozwana złożyła w dniu 23 maja 2016 r. (data stempla pocztowego) sprzeciw od nakazu zapłaty, wydanego w sprawie VII Np 172/16, zaskarżając go w całości oraz wnosząc o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Postanowieniem z dnia 25 lipca 2016 r. Sąd zarządził połączenie sprawy o sygn. akt VII P 616/16 ze sprawą o sygnaturze VII P 449/16 do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia, i prowadzenia dalej pod sygnaturą VII P 449/16.

Pozwem z dnia 19 kwietnia 2016 roku E. M. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda kwoty 3.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia zapłaty tytułem uzupełnienia wypłaconej powodowi odprawy emerytalnej oraz kwoty 2.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wyrównania nagrody jubileuszowej oraz kwoty 463,52 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wyrównania dodatkowego wynagrodzenia za rok 2013 oraz kwoty 181,43 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty tytułem wyrównania dodatkowego wynagrodzenia rocznego za I półrocze 2014 roku. Ponadto wniósł o zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 26 kwietnia 2016 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy – Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych orzekł w całości zgodnie z żądaniem pozwu wniesionym przez E. M. w sprawie o sygn. akt VII Np 181/16 .

Strona pozwana złożyła w dniu 6 czerwca 2016 roku (data stempla pocztowego) sprzeciw od nakazu zapłaty, wydanego w sprawie VII Np 181/16, zaskarżając go w całości oraz wnosząc o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Postanowieniem z dnia 25 lipca 2016 roku Sąd zarządził połączenie sprawy o sygn. akt VII P 665/16 ze sprawą o sygnaturze VII P 449/16 do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia, i prowadzenia dalej pod sygnaturą VII P 449/16.

W piśmie procesowym z dnia 22 października 2016 roku (data stempla pocztowego) powód E. M. podtrzymał żądanie zapłaty kwot tytułem nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej na rzecz powoda E. M. w niezmienionej wysokości oraz zmodyfikował powództwo w zakresie roszczenia opiewającego na kwotę 463,52 zł ustalając je na kwotę 482,66 zł tytułem wyrównania dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2013 wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty oraz zmodyfikował powództwo w zakresie roszczenia opiewającego na kwotę 181,43 zł ustalając je na kwotę 255,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 kwietnia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty.

Wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz:

- powoda G. F.;

1. kwotę 2 100 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 30 stycznia 2013 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy emerytalnej;

2. kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

3. obciążył pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. obowiązkiem uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza w Warszawie kwoty 105 zł tytułem kosztów sądowych których powód G. F. nie miał obowiązku uiścić;

- powódki: J. F.

4. kwotę 2 100 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 30 stycznia 2013 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy emerytalnej;

5. kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

6. obciążył pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. obowiązkiem uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza w Warszawie kwoty 105 zł tytułem kosztów sądowych których powódka J. F. nie miała obowiązku uiścić;

7. umorzył postępowanie w zakresie roszczenia powoda S. K. (1) ponad kwotę 6 408 zł;

- na rzecz powoda S. K. (1):

8. kwotę 6 408 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 8 czerwca 2013 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy emerytalnej;

9. wyrokowi w pkt. 8. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4 195,23 zł;

10. kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

11. obciążył pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. obowiązkiem uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza w Warszawie kwoty 321 zł tytułem kosztów sądowych których powód S. K. (1) nie miał obowiązku uiścić;

- na rzecz powódki M. J.:

12. kwotę 3 000 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 25 czerwca 2013 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy emerytalnej; kwotę 1 500 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 lipca 2013 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem dodatkowego świadczenia;

13. wyrokowi w pkt. 12. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4 290 zł

14. kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

15. obciążył pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. obowiązkiem uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza w Warszawie kwoty 225 zł tytułem kosztów sądowych których powódka M. J. nie miała obowiązku uiścić;

- na rzecz powoda E. M. :

16. kwotę 3 000 zł wraz odsetkami ustawowymi od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia zapłaty tytułem wyrównania odprawy emerytalnej; kwotę 2 000 zł wraz odsetkami ustawowymi od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia zapłaty tytułem wyrównania nagrody jubileuszowej; kwotę 482,66 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 1 kwietnia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2015

r. i odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem wyrównania dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2013 r.; kwotę 255 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem wyrównania dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2013 r.;

17. wyrokowi w pkt. 16. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6 745,90 zł

18. kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

19. obciążył pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. obowiązkiem uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza w Warszawie kwoty 287 zł tytułem kosztów sądowych których powód E. M. nie miał obowiązku uiścić.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. F. był zatrudniony w (...)

Sp. z o.o. z siedzibą w W. (poprzednio: (...) W. „(...) w W.”) od dnia 3 stycznia 1994 roku do dnia 29 stycznia 2013 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku tokarz.

Powód S. K. (1) był zatrudniony w (...)

Sp. z o.o. z siedzibą w W. (poprzednio: (...) W. „(...) w W.”) od dnia 21 sierpnia 1997 roku do dnia 7 czerwca 2013 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowca autobusowy.

Powódka M. J. była zatrudniona w (...)

Sp. z o.o. z siedzibą w W. (poprzednio: (...) W. „(...) w W.”) od dnia 2 czerwca 1975 roku do dnia 24 czerwca 2013 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy kolejno na stanowisku informator; referent ds. ekonomicznych; st. referent ds. ekonomicznych; inspektor; specjalista.

Powód E. M. był zatrudniony w (...)

Sp. z o.o. z siedzibą w W. (poprzednio: (...) W. „(...) w W.”) od dnia 2 września 1969 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy kolejno na stanowisku uczeń nauki zawodu; elektromonter samochodowy; elektromonter napraw pojazdów samochodowych; mechanik napraw pojazdów samochodowych; mistrz.

W dniu 26 października 1998 roku u pracodawcy został przyjęty (...) (...) ((...)) i (...) ((...)) – (...) w W., obejmujący swą treścią pracowników zatrudnionych w (...) w W., (...) w W. oraz w Samodzielnych Oddziałach tych Zakładów (zwany dalej PUZP). Układ ten określał m.in. zasady wynagradzania pracowników i przyznawania im innych świadczeń związanych z pracą, w tym nagród jubileuszowych.

Zgodnie z art. 33 ust. 1 PUZP, pracownikowi zatrudnionemu u pozwanej spółki w dniu wejścia w życie PUZP przysługiwała 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 obliczało się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (art. 33 ust. 7 PUZP).

W myśl art. 34 ust. Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłacane w wysokości i na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

Zgodnie z art. 36 ust. 1 i 2 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracownikowi, przy przechodzeniu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, przysługiwała jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

1) 100 % wynagrodzenia miesięcznego w przypadku, kiedy okres świadczenia pracy jest krótszy lub równy 10 lat,

- 2) 200% wynagrodzenia miesięcznego w przypadku, kiedy okres świadczenia pracy jest większy niż 10 lat,
- 3) 300 % wynagrodzenia miesięcznego w przypadku, kiedy okres świadczenia pracy jest dłuższy niż 15 lat,
- 4) 600 % wynagrodzenia miesięcznego w przypadku, kiedy okres świadczenia pracy jest dłuższy niż 20 lat.

Ustęp 4 wskazywał, że wynagrodzenie powyższe oblicza się w taki sam sposób, jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

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

Z dniem 1 stycznia 2003 roku pracodawcą powodów stała się z mocy prawa w/w Spółka z zachowaniem wszystkich obowiązujących w tej dacie warunków i podjętych decyzji dotyczących umów o pracę.

W dniu 25 września 2007 r. miało miejsce spotkanie przedstawicieli związków zawodowych spółek (...) Sp. z o.o. oraz (...)

Sp. z o.o. z przedstawicielami władz (...) W. oraz spółek miejskich. W trakcie spotkania uzgodniono, że władze miasta uznają potrzebę podwyżek płac pracowników (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. z dniem 1 października 2007 roku. Stanowisko związków zawodowych przewidywało podwyższenie płac średnio na etat w wysokości 650,00 zł brutto w przypadku spółki (...) Sp. z o.o. i 500,00 zł brutto w przypadku spółki (...) Sp. z o.o. Władze miasta przyjęły do wiadomości propozycje zgłoszone przez przedstawicieli związków zawodowych .

W dniu 26 września 2007 r. doszło do kolejnego spotkania przedstawicieli związków zawodowych spółek (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. z przedstawicielami władz (...) W. oraz spółek miejskich. W trakcie spotkania uzgodniono, że związki zawodowe spółki (...) Sp. z o.o. przyjęły propozycję władz miasta dotyczącą podwyżek od dnia 1 października 2007 roku w wysokości 470 złotych brutto na etat wraz z gwarancją utrzymania nowych stawek płac w latach następnych .

Na mocy uchwały nr 3 Zarządu pozwanej spółki (...) Sp. z o.o. w W. z dnia 31 października 2007 roku w sprawie podwyżek płac w spółce z dniem 1 października 2007 roku 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 01 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 pracownika zaplecza i obsługi przysługiwał w wysokości odpowiednio w każdym miesiącu: 22 zł, 24 zł, 21 zł, 22 zł, 23 zł, dla kierowcy autobusu w kwocie 27 zł, 30 zł, 26 zł, 27 zł, 28 zł, a dla pracownika na stanowisku nierobotniczym w wysokości 17 zł, 19 zł, 16 zł, 17 zł, 18 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, 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 oddelegowana 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, że 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 (...) Sp. z o.o. w W. z dnia 6 maja 2008 roku w sprawie zatwierdzenia zasad wypłaty od dnia 01 kwietnia 2008 r. podwyżek płac w pozwanej spółce, przyznanych przez Prezydenta (...) W. w 2007 roku,

od dnia 1 kwietnia 2008 roku system wypłaty dodatku efektywnościowego został przedłużony do końca grudnia 2008 roku .

W dniu 25 lipca 2011 roku pomiędzy (...)

sp. z o.o. w W., a organizacjami związków zawodowych zostało zawarte porozumienie o utrzymaniu dodatku efektywnościowego na poziomie obowiązującym w I półroczu 2011 roku (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.

Z uwagi na zatrudnienie powodów na określonych stanowiskach pracy, prawo do dodatku efektywnościowego przysługiwało: K. F. w kwocie 700,00 zł miesięcznie, S. K. (1) w kwocie 1.100,00 zł miesięcznie, M. J. w kwocie 500 zł miesięcznie, zaś E. M. w kwocie 500,00 zł miesięcznie. W dniu 10 listopada 2011 roku Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Okręgowym w Warszawie, sygn. XXI Po 1/10 postanowiło:

1) uznać, że wprowadzenie w (...) Sp. z o.o. podwyżek płac w drodze wprowadzenia dodatku efektywnościowego na podstawie uchwały nr 3 Zarządu (...) Sp. z o.o. z dnia 31 października 2007 roku oraz uchwały nr 1 Zarządu (...) Sp. z o.o. z dnia 6 maja 2008 roku – nastąpiło zgodnie z ustaleniami stron biorących udział w negocjacjach pomiędzy związkami zawodowymi działającymi w (...) Sp. z o.o. oraz władzami (...) W. w dniach 25-26 września 2007 roku;

2) uznać, że wprowadzenie na podstawie uchwały nr 3 Zarządu (...) Sp. z o.o. z dnia 31 października 2007 roku w sprawie podwyżki płac od dnia 1 października 2007 roku oraz uchwały nr 1 Zarządu (...) Sp. z o.o. z dnia 6 maja 2008 roku w sprawie zatwierdzenia zasad wypłaty od 1 kwietnia 2008 roku podwyżek płac w Spółce w 2007 roku nastąpiło zgodnie z przepisami prawa tj.:

a) odnośnie § 2 uchwały nr 3 Zarządu (...) Sp. z o.o. z dnia 31 października 2007 roku w sposób – zgodny z art. 167⁽²⁾ kodeksu pracy w zw. z art. 9 § 2 kodeksu pracy w zakresie, w jakim uzależnia potraktowanie dnia urlopu na żądanie, jako dnia usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie wpływającej niekorzystanie na wynagrodzenie pracownika od zgłoszenia zamiaru wzięcia urlopu na żądanie w terminie 3 dni od planowanego urlopu i uzgodnienia go z kierownikiem komórki pracodawcy;

b) odnośnie § 2 uchwały nr 3 Zarządu (...) Sp. z o.o. z dnia 31 października 2007 roku w sposób – zgodny z art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych w zw. z 18⁽³⁾# § 1 kodeksu pracy w zakresie, w jakim za dzień efektywnej pracy uznaje dzień doraźnego oddelegowania pracownika w celu udziału w spotkaniach organizowanych wyłącznie przez Zarząd Spółki;

c) odnośnie § 7 uchwały nr 3 Zarządu (...) Sp. z o.o. z dnia 31 października 2007 roku w sprawie podwyżek płac w Spółce od 1 października 2007 roku w sposób – zgodny z art. 4 ust. 1 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej w zw. z § 14 w i § 6 rozporządzenia MPiPS w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego w zakresie, w jakim wyłącza możliwość wliczenia dodatku efektywnościowego do podstawy naliczenia rocznego wynagrodzenia dodatkowego, dodatku za staż pracy, nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych.

W pkt 4 postanowienia Kolegium Arbitrażu Społecznego orzekło, że niniejsze postanowienie wiąże strony postępowania. W uzasadnieniu w/w postanowienia Kolegium stwierdziło, że zebrany materiał dowodowy w sprawie daje podstawę do uznania, że wspomniany dodatek efektywnościowy został zasadnie (i poprawnie) wyodrębniony poza wynagrodzenie zasadnicze i mógł być wypłacony w postaci różnych dodatków. Wskazało także, że związkowcy nie kwestionowali samej zasady wprowadzenia dodatku, a skoro dodatek mieści się w ramach procedowania władz pozwanej Spółki, to należy uznać, że wdrażanie podwyżek nastąpiło zgodnie z ustaleniami stron i nie naruszyło przepisów prawa pracy.

Na podstawie art. 28 ustawy o związkach zawodowych (...) zwróciło się pismem z dnia 20 kwietnia 2012 roku do Zarządu (...) Sp.

z o.o. o przekazanie pisemnej informacji o składnikach wynagrodzenia, które stanowią podstawę wyliczania pracownikowi spółki nagrody jubileuszowej naliczanej w oparciu o art. 33 układu zbiorowego.

W odpowiedzi na powyższe, pismem z dnia 4 maja 2012 roku, Zarząd spółki wskazał składniki wynagrodzenia, które bierze pod uwagę przy ustalaniu podstawy do naliczenia nagrody jubileuszowej. Wśród wymienionych składników nie znalazł się dodatek efektywnościowy.

Pismem z dnia 8 maja 2012 roku, (...), nawiązując do odpowiedzi Zarządu Spółki z dnia 4 maja 2012 roku w sprawie składników wynagrodzenia stanowiących podstawę na naliczania uprawnionym pracownikom spółki nagrody jubileuszowej, stwierdził, że Zarząd Spółki bezpodstawnie obniża wysokość w/w świadczenia poprzez nie uwzględnienie wszystkich składników wynagrodzenia i w związku z powyższym wnosi o ponowne przeanalizowanie problemu.

W odpowiedzi na powyższe pismo Zarząd (...), pismem z dnia 17 maja 2012 roku, poinformował (...), że podtrzymuje dotychczasowe stanowisko w niniejszej kwestii.

Pismem z dnia 22 maja 2012 roku (...) wniosła o udzielenie jednoznacznej odpowiedzi, czy zestawienie składników wynagrodzenia stanowiących podstawę do naliczenia nagrody jubileuszowej wynikające z uchwały Zarządu nr 3 z dnia 31 października 2007 roku oraz zapisów Porozumienia z dnia 25 lipca 2011 roku są zgodne z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Pismem z dnia 28 maja 2012 roku Zarząd wskazał, że w stanowisku Spółki odnośnie do podstawy naliczania nagrody jubileuszowej wymieniono wszystkie składniki, z uwzględnieniem postanowień uchwały Zarządu nr 3 z dnia 31 października 2007 roku oraz Porozumienia z dnia 25 lipca 2011 roku. Jednocześnie Zarząd zwrócił uwagę, że swoje stanowisko nie opiera na zapisie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, ale jest uznawane przez sądy, czego wyrazem było m.in. stanowisko Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Okręgowym w Warszawie, które uznało zasadność takiej regulacji wewnętrznej.

W związku z przyznaniem K. F. renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy od dnia 30 stycznia 2013 r., z dniem 29 stycznia 2013 roku łącząca powoda i pozwaną umowa o pracę uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron.

W związku z przejściem na rentę, pozwana wypłaciła K. F. z tytułu odprawy emerytalnej kwotę 24.510,82 zł brutto.

Wysokość należnego K. F. od pozwanej świadczenia pieniężnego brutto, obliczonego po uwzględnieniu dodatku efektywnościowego, z tytułu odprawy emerytalnej wynosiła – 28.710,82 zł.

Wynagrodzenie K. F. liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosło z dodatkiem efektywnościowym 4.785,14 zł brutto miesięcznie.

W związku z przejściem S. K. (1) na zaopatrzenie emerytalne z dniem 08 czerwca 2013 roku łącząca powoda i pozwaną umowa o pracę uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron.

W związku z przejściem na emeryturę, pozwana wypłaciła powodowi S. K. (1) kwotę 18.761,38 zł brutto tytułem odprawy emerytalnej.

Wysokość należnego S. K. (1) od pozwanej świadczenia pieniężnego brutto, obliczonego po uwzględnieniu dodatku efektywnościowego, z tytułu odprawy emerytalnej wynosiła – 25.169,38 zł.

Wynagrodzenie powoda S. K. (1) liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosło 4.195,23 zł brutto miesięcznie.

W związku z przejściem M. J. na zaopatrzenie emerytalne, z dniem 24 czerwca 2013 roku łącząca powódkę i pozwaną umowa o pracę uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron. W związku z przejściem na emeryturę, pozwana wypłaciła powódce M. J. następujące kwoty:

- 25.740,00 zł brutto tytułem odprawy emerytalnej;
- 12.870,00 zł brutto tytułem dodatkowego świadczenia stanowiącego trzykrotność wynagrodzenia ustalonego wg zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Wysokość należnego powódce M. J. od pozwanej świadczenia pieniężnego brutto, obliczonego po uwzględnieniu dodatku efektywnościowego, z tytułu odprawy emerytalnej wynosiła – 28.740,00 zł ($500,00 \text{ zł} \times 600 \% = 3.000,00 \text{ zł} + 25.740,00 \text{ zł}$), z tytułu dodatkowego świadczenia wynosiła – 14.370,00 zł ($500,00 \text{ zł} \times 3 \text{ pensje} = 1.500,00 \text{ zł} + 12.870,00 \text{ zł}$).

Wynagrodzenie powódki M. J. liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosło 4.290,00 zł brutto miesięcznie.

W związku z przejściem E. M. na zaopatrzenie emerytalne, z dniem 30 czerwca 2014 roku łącząca powoda i pozwaną umowa o pracę uległa rozwiązaniu za wypowiedzeniem dokonany przez pracownika.

W związku z przejściem na emeryturę, pozwana wypłaciła powodowi E. M. następujące kwoty:

- 37.475,40 zł brutto tytułem odprawy emerytalnej;
- 24.983,60 zł brutto tytułem nagrody jubileuszowej.

Wysokość należnego powodowi E. M. od pozwanej świadczenia pieniężnego brutto, obliczonego po uwzględnieniu dodatku efektywnościowego, z tytułu odprawy emerytalnej wynosiła – 40.475,40 zł ($500,00 \text{ zł} \times 600 \% = 3.000,00 \text{ zł} + 37.475,40 \text{ zł}$), z tytułu nagrody jubileuszowej wynosiła – 26.983,60 zł ($500,00 \text{ zł} \times 400 \% = 2.000,00 \text{ zł} + 24.983,60 \text{ zł}$).

Wynagrodzenie powoda E. M. liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z uwzględnieniem dodatku efektywnościowego wyniosło 6.745,90 zł brutto miesięcznie.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustaleń dokonał na podstawie powołanych dokumentów, zebranych w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powodów.

Sąd zaakcentował, że w rozpoznawanej sprawie zasadniczą kwestią sporną nie były okoliczności faktyczne, lecz zasada obliczania wysokości należnych powodom świadczeń pieniężnych.

Zdaniem Sądu, nic istotnego do sprawy nie wniósł, przedłożony przez stronę pozwaną, odpis postanowienia Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Okręgowym w Warszawie z dnia 10 listopada 2011 roku, sygn. akt XXI Po 1/10. Powyższy dowód, Sąd ocenił jako nieistotny dla rozstrzygnięcia sprawy. W/w postanowienie nie miało charakteru prawomocnego orzeczenia sądowego, które w myśl art. 365 § 1 k.p.c. wiązałoby inny Sąd rozpoznający niniejszą sprawę. W tym zakresie Sąd podniósł, że usytuowanie kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie państwowym nie nadaje kolegium cech organu sądowego. 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).

Przedstawione przez stronę powódową odpisy orzeczeń sądowych – wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy – Żoliborza w Warszawie z dnia 9 września 2014 r. (sygn. VII P 1067/13) wraz z uzasadnieniem (k. 52-67 akt sprawy VII P 449/16) oraz wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XXI Wydział Pracy sygn. XXI Pa 920/14 z dnia 23 kwietnia 2015 r. wraz z uzasadnieniem (k. 68-77 akt sprawy VII P 449/16) wskazywały w ocenie Sądu jedynie, że w stanach faktycznych analogicznych do sprawy z powództwa G. F., J. F., S. K. (1), M. J. i E. M. wydawane były wyroki uwzględniające powództwa pracowników pozwanej.

Sąd oddalił wnioski dowodowe zawarte w sprzeciwach od nakazu zapłaty w połączonych do wspólnego rozpoznania sprawach, tj. wnioski o załączenie do akt niniejszej sprawy akt Kolegium Arbitrażu Społecznego oraz wnioski dowodowe z zeznań świadków B. T., H. W., J. W., L. G., albowiem okoliczności, które miały być stwierdzone za pomocą przedmiotowych dowodów nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy i zmierzałyby wyłącznie do jego nieuzasadnionego przedłużenia. Zgodnie z art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Spór w niniejszej sprawie koncentrował się wokół interpretacji treści przepisów prawnych, a nie sposobu wprowadzenia dodatku efektywnościowego, czy też rozmów prowadzonych przez pozwanego z przedstawicielami związków zawodowych i wynikłych z tego ustaleń. Zadanie Sądu polegało na ustaleniu, czy dodatek efektywnościowy przyznawany przez stronę pozwaną pracownikom, co miesiąc razem z wynagrodzeniem za pracę mógł być uznawany za element stały tego wynagrodzenia, co leży w sferze interpretacji przepisów prawa, a nie ustalenia faktów.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwa G. F., J. F., S. K. (1), M. J. i E. M., ostatecznie zmodyfikowane, były zasadne i w związku tym należało je uwzględnić.

Na wstępie Sąd wskazał, że przedmiot rozstrzygnięcia stanowiło ustalenie, czy dodatek efektywnościowy, przyznawany pracownikom razem z wynagrodzeniem za pracę, stanowił jeden ze stałych elementów tego wynagrodzenia i czy w związku z tym powinien on być uwzględniany przy ustalaniu podstawy wysokości wynagrodzenia służącego do ustalenia wysokości przysługujących pracownikom odpraw, nagród jubileuszowych i innych tego typu świadczeń.

Katalog źródeł prawa pracy unormowany jest w art. 9 § 1-4 k.p. Zgodnie z treścią powyższego przepisu, 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).

Dalej Sąd wskazał, że 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. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, 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.).

Sąd wskazał, że w myśl przepisu 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. 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 natomiast z przepisem art. 77³ § 1 k.p. warunki wynagradzania za pracę i przyznawania 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 zdanie drugie 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.). Roczny termin, o którym mowa w art. 241⁸ kodeksu pracy ma charakter ciągły, a więc stosuje się do niego odpowiednio art. 112 kodeksu cywilnego, co oznacza, że jeden rok liczy się od dnia przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę do dnia, który odpowiada mu datą (por. wyrok SN z dnia 29.09.2005 r., I PK 531/03, OSNP 2006/15-16/234). 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. (wyrok SN z dnia 11.03.2010 r., I PK 191/09, OSNP 2011/17-18/228).

Za bezsporne Sąd uznał, że obowiązujący w (...) od dnia 1 grudnia 1998 roku (...) (...) w W. (zwany dalej PUZP) wygasł z mocy prawa z dniem 01 stycznia 2004 roku. Oznacza to, że (...) objęci byli pracownicy, którzy zostali zatrudnieni w pozwanym zakładzie pracy do dnia 01 stycznia 2004 roku. Natomiast w stosunku do pracowników zatrudnionych po tej dacie stosunek pracy kształtowany był w oparciu o przepisy Kodeksu pracy z pominięciem PUZP. Wobec powyższego Sąd uznał, że postanowienia układu zbiorowego miały zastosowanie do powodów, którzy byli zatrudnieni w (...) przed dniem 1 stycznia 2004 roku – K. F. od dnia 03 stycznia 1994 roku, powód S. K. (1) od dnia 21 sierpnia 1997 roku, powódka M. J. od dnia 02 czerwca 1975 roku, powód E. M. od dnia 02 września 1969 roku.

Następnie Sąd wskazał, że zgodnie z § 6 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U.1997.2.14, dalej: „rozporządzenie”) 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. Zgodnie z § 14 rozporządzenia, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19.

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Okręgowego w Warszawie wyrażone w uzasadnieniu wydanego w analogicznym stanie faktycznym wyroku z dnia 23 kwietnia 2015 r. w sprawie o sygn. akt XXI Pa 920/14 zgodnie, z którym uchwały wprowadzające dodatek efektywnościowy stanowiły regulamin premiowania, będący w istocie rzeczy rodzajem regulaminu wynagradzania z art. 77² § 2 k.p., ustalonym jednostronnym aktem pracodawcy tj. uchwałą Zarządu (...) Sp. z o.o.

Sąd Rejonowy odwołał się do uzasadnienia powyższego wyroku, w którym wskazano, że 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 układu zbiorowego pracy (art. 77⁽¹⁾ k.p.) lub regulaminu wynagradzania (art. 77⁽²⁾ § 2 k.p.). Regulamin jest aktem normatywnym, źródłem prawa w rozumieniu art. 9 k.p. (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. płacowych. 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. Ponadto przyjmuje się, że nie są źródłami prawa pracy uchwały organów spółek (wyr. SN z 9.6.2009 r., II PK 7/09, Legalis), chyba że mogą one być uznane za regulamin wynagradzania (wyr. SN z 22.2.2008 r., I PK 194/07, OSNP 2009, Nr 11-12, poz. 133). System motywacyjny przewidujący premie i nagrody wprowadzony uchwałą zarządu spółki stanowi jednak źródło prawa w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (por. wyrok SN z 22.2.2008 r., I PK 194/07, OSNP 2009, Nr 11-12, poz. 133). Przy czym regulamin premiowania jest traktowany jak regulamin wynagradzania (zob. wyr. SN z 9.7.2009 r., II PK 232/08, OSNP 2011, Nr 5-6, poz. 70).

W ocenie Sądu Rejonowego tryb wydawania uchwały nr 3 tj. poprzedzające jej wydanie „uzgodnienia” ze związkami zawodowymi wskazuje na tryb z art. 77² § 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. 77² 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 zobiektywizowane (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 SN z 20.1.2005 r., I PK 146/04, Legalis). Przyznanie premii pracownikowi nie zależy, zatem od uznania pracodawcy, lecz od spełnienia warunków przewidzianych w tym regulaminie.

Zdaniem Sądu 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 PUZP (bezsprzeczne było, że postanowienie z art. 36 ust.4 PUZP stało się treścią indywidualnego stosunku pracy powoda) to na podstawie art. 9 § 2 k.p. według pierwszeństwa regulacji korzystniejszej powinien mieć zastosowanie § 6 cytowanego wyżej 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 podzielił również stanowisko Sądu Okręgowego w Warszawie zaprezentowane w wyroku z dnia 22 stycznia 2013 r. sygn. XXI Pa 542/12 w myśl, którego wystarczy, że składnik wynagrodzenia posiada charakter niejednorazowy lub periodyczny, ażeby podlegał on wliczeniu do podstawy wynagrodzenia urlopowego. Toteż, konkludując, nie budziło wątpliwości Sądu, że dodatek efektywnościowy powinien zostać uwzględniony podczas wyliczania wysokości wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop.

Reasumując, Sąd podkreślił, że pozwany pracodawca winien, zatem uwzględnić dodatek efektywnościowy w podstawie naliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy a co za tym idzie – w podstawie naliczania należnych powodowi świadczeń z tytułu odprawy emerytalnej, odprawy przy przechodzeniu na rentę z tytułu niezdolności do pracy (art. 36 ust. 1 i 2 PUZP), nagrody jubileuszowej (art. 33 PUZP).

Co do zasady brak jest w ocenie Sądu Rejonowego podstawy prawnej do automatycznego stosowania zasad przyjętych przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy przy wyliczaniu dodatkowej rekompensaty przyznanej pracownikowi na mocy porozumienia stron rozwiązującego umowę o pracę. Sąd zwrócił uwagę, że w realiach sprawy z powództwa M. J., w porozumieniu stron rozwiązującym umowę o pracę z dnia 29 maja 2013 roku (§ 3), wyrażone jest *expressis verbis* stwierdzenie, że pracownik otrzyma poza odprawą wynikającą z Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, dodatkowe świadczenie w wysokości 3-krotności wynagrodzenia ustalonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Tym samym przy obliczaniu dodatkowej rekompensaty przyznanej pracownikowi należało zastosować reguły obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, a w konsekwencji wliczać do podstawy tego świadczenia dodatek efektywnościowy. Sąd uwzględnił zatem roszczenie pracownika M. J. w tym zakresie.

Sąd wskazał nadto, że również art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. u. z 1997 r. nr 160 poz. 1080), do którego odsyła art. 34 PUZP przy ustalaniu podstawy do obliczenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego, nakazuje uwzględniać wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, stąd też również w tym zakresie wysokość należnego powodowi E. M. dodatkowego wynagrodzenia rocznego obliczać należało z uwzględnieniem wypłacanego dodatku efektywnościowego i z tego względu uwzględnił roszczenie E. M. w tym zakresie.

Wobec powyższego Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powodów, tytułem wyrównania odprawy emerytalnej: G. F. i J. F. jako następców prawnych K. F. kwoty po 2.100,00 zł, S. K. (1) kwotę 6.408,00 zł (pkt. 1,4,8 sentencji wyroku).

Na rzecz M. J. Sąd zasądził od strony pozwanej kwotę 3.000,00 zł tytułem wyrównania odprawy emerytalnej oraz kwotę 1.500,00 zł tytułem wyrównania dodatkowego świadczenia (pkt 12 sentencji wyroku)

Na rzecz E. M. Sąd zasądził od strony pozwanej kwotę 3.000,00 zł tytułem wyrównania odprawy emerytalnej, kwotę 2.000,00 zł tytułem wyrównania nagrody jubileuszowej, kwotę 482,66 zł tytułem wyrównania dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2013 oraz kwotę 255,00 zł tytułem wyrównania dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2014 (pkt 16 sentencji wyroku).

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c.w zw. z art. 300 k.p. Stosunek pracy pomiędzy pozwaną spółką a K. F. ustał w dniu 29 stycznia 2013 roku, pomiędzy pozwaną spółką a powodem S. K. (1) w dniu 7 czerwca 2013 roku, pomiędzy pozwaną spółką a powódką M. J. w dniu 24 czerwca 2013 roku, pomiędzy pozwaną spółką a powodem E. M. w dniu 30 czerwca 2014 roku. W konsekwencji, roszczenie o zapłatę odprawy stało się wymagalne od dnia następnego.

Sąd podniósł, że zgodnie z art. 5 ust. 2 ustawy z dnia z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, wynagrodzenie roczne wypłaca się, z zastrzeżeniem ust. 3, nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie. Pozwany pracodawca pozostawał zatem w opóźnieniu w zapłacie na rzecz pracownika dodatkowego wynagrodzenia rocznego od dnia 1 kwietnia następnego roku kalendarzowego po roku, za który przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie roczne.

W związku z powyższym, Sąd zasądził od pozwanej na rzecz G. F. i J. F. odsetki ustawowe od dnia 30 stycznia 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty; na rzecz S. K. (1) od dnia 8 czerwca 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty; na rzecz M. J. od dnia 25 czerwca 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty – łącznie kwoty 3.000,00 zł oraz od dnia 11 lipca 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty – łącznie kwoty 1.500,00 zł, a także na rzecz E. M. od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia zapłaty – łącznie kwoty 3.000,00 zł oraz 2.000,00 zł, od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty – łącznie kwoty 482,66 zł, od dnia 1 kwietnia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty – łącznie kwoty 255,00 zł.

Sąd miał na uwadze, że pełnomocnik powoda S. K. (1) w piśmie procesowym z dnia 27 października 2016 roku (data stempla pocztowego) zmodyfikował powództwo ustalając je na kwotę 6.408,00 zł tytułem uzupełnienia wypłaconej powodowi odprawy emerytalnej wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 8 czerwca 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty. W pozostałej części roszczenia, tj. w zakresie kwoty 192 zł, powód cofnął powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia. Pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia – aż do wydania wyroku (art. 203 § 1 k.p.c.). W ocenie Sądu należało uznać cofnięcie powództwa do kwoty 192,00 zł za skuteczne, bowiem nie było sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego ani nie zmierzało do obejścia prawa. Zatem powództwo ponad kwotę 6.408,00 zł podlegało umorzeniu, (pkt 7 sentencji wyroku).

Sąd nadał wyrokowi w pkt. 8,12,16 rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodów.

O kosztach procesu Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 § 1 i 3 k.p.c.). Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika powodów została ustalona na podstawie § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. 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. 1804).

Zgodnie z treścią art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm., dalej: „u.k.s.c.”), Sąd obciążył stronę pozwaną obowiązkiem uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie kosztami sądowymi których powodowi nie mieli obowiązku uiścić.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana zaskarżając wyrok w stosunku do powodów G. F., J. F., M. J., E. M. w całości a w stosunku do powoda S. K. (1) w części, tj. pkt 8-11.

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 dowodów w postaci:

i. 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 pozwaną w podstawie wymiaru innych świadczeń, a strony sporu zbiorowego zgodnie przyjęły wiążący charakter wskazanego postanowienia;

ii. 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, 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. T., H. W., J. W., L. G. oraz dowodu z akt sprawy o sygn. akt XXI Po 1 / 1 o powołanych na okoliczności mające istotne znaczenie w sprawie, 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

- co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego sprawy i uwzględnieniem powództwa.

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

a. § 6 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalenia i wypłacenia wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop („Rozporządzenie”) 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 ona 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;

c. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 77² k.p. w zw. z art. 9 § 1 k.p. poprzez błędne zastosowanie i uznanie, że uchwały zarządu pozwanego nr 3 z dnia 31 października 2007 r. oraz nr 1 z dnia 6 maja 2008 r. stanowią regulamin wynagradzania, a tym samym stanowią źródło prawa pracy, podczas gdy uchwały wprowadzające dodatek efektywnościowy nie określają zasad wynagradzania i nie mogą być podstawą indywidualnych roszczeń pracowników.

d. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 9 § 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 2007 r.

oraz nr 1 z dnia 6 maja 2008 r. i stanowi podstawę wyłączenia stosowania zapisów tych uchwał jako mniej korzystnych niż przepisy Rozporządzenia w zw. z art. 36 ust. 4 PUZP, podczas gdy uchwały te nie stanowią źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., a nadto wprowadzają dodatkowe świadczenie dla pracowników, nieprzewidziane w przepisach prawa pracy, a tym samym nie mogą być mniej korzystne dla pracowników.

e. 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 powodów i pozwanego.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w punktach 1, 4, 8, 12, 16 i oddalenie powództw w całości oraz zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych. Na podstawie art. 380 k.p.c. pozwana wniosła o rozpoznanie postanowienia Sądu Rejonowego oddalającego jej wnioski dowodowe i o dopuszczenie tych dowodów.

W odpowiedzi na apelację powodowie wniesli o jej oddalenie w całości, oddalenie wniosku o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków: B. T., H. W., J. W., L. G. oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz każdego z powodów kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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

apelacja nie podlegała uwzględnieniu.

Zaskarżony wyrok należy uznać za prawidłowy, stanowiący wynik właściwej oceny przez Sąd pierwszej instancji przedstawionego przez strony materiału dowodowego i trafnej wykładni prawa materialnego. Sąd Okręgowy podziela w pełni zarówno ustalenia, jak i wnioski Sądu pierwszej instancji, a w konsekwencji przyjmuje je za własne bez potrzeby szczegółowego przytaczania.

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.

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zakresie oceny dowodu w postaci postanowienia Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Okręgowym w Warszawie z dnia 10 listopada 2011 r. (XXI Po 1/10) jest chybiony. Sąd I instancji słusznie uznał, że powyższe postanowienie Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Okręgowym w Warszawie ma irelevantne 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 również 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).

Sąd odwoławczy podziela również stanowisko wyrażone w doktrynie, że 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 przeciw sądownictwo, 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)

Wskazać należy, że 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). 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 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 ust. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i zarzut pozwanego w tym zakresie jest chybiony.

Odnosząc się do zarzutu obraży art. art. 233 § 1 w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosków dowodowych o przesłuchanie świadków B. T., H. W., J. W., L. G. wskazać należy, że jest całkowicie chybiony. Sąd Rejonowy słusznie wskazał, że w przedmiotowej sprawie spór koncentrował się wokół interpretacji treści przepisów prawnych, a nie sposobu wprowadzenia dodatku efektywnościowego, czy też rozmów prowadzonych przez pozwanego z przedstawicielami związków zawodowych i wynikłych z tego ustaleń. należy wskazać, że ustalenie znaczenia przepisów prawnych nasuwających wątpliwości w sferze jego stosowania należało w niniejszej sprawie do Sądu. Interpretacja jakie obowiązki nakładły podjęte uchwały na pracodawcę to rola Sądu, a nie świadków. Jeżeli bowiem nabycie prawa do świadczenia lub jego brak ma określone przesłanki, to pomimo, że pracodawca dokonuje oceny, czy te przesłanki zostały spełnione i podejmuje decyzję o wypłacie lub odmowie wypłaty świadczenia, czyli jest to jego merytoryczna ocena spełnienia warunków nabycia prawa do świadczenia, to jednak taka ocena (decyzja) pracodawcy podlega weryfikacji w postępowaniu sądowym, tak jak miało to miejsce w niniejszej sprawie. Ocena, czy dodatek efektywnościowy przyznawany przez stronę pozwaną pracownikom, co miesiąc razem z wynagrodzeniem za pracę mógł być uznawany za element stały tego wynagrodzenia, leży w sferze interpretacji przepisów prawa, a nie ustalenia faktów.

Rozwinięty w uzasadnieniu apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez pominięcie w ustaleniach faktycznych przez Sąd Rejonowy faktu, że gdyby powódka nie stawiła się do pracy, to dodatku efektywnościowego by nie otrzymała oraz że dodatek był wypłacany mimo nieobecności w pracy tylko w konkretnych enumeratywnie wymienionych w uchwale wypadkach, jest bezzasadny. Apelujący wskazywał, że powyższe fakty wynikają z zeznań świadków w niniejszej sprawie. Wskazać należy, że okoliczności te wynikają także a contrario z powołanej przez Sąd Rejonowy treści uchwały nr 3 Zarządu (...) sp. z o.o. w W. z dnia 31 października 2007 r. Zatem, w ocenie Sądu Okręgowego, już z samej treści uchwały wskazującej na warunki przyznania dodatku efektywnościowego wynikają okoliczności faktyczne, które w ocenie skarżącego zostały pominięte przez Sąd. Sąd I instancji ustalił kiedy dodatek efektywnościowy przysługiwał. Poczynienie dodatkowych ustaleń dotyczących faktów kiedy dodatek nie przysługiwał byłoby de facto ustaleniem tych samych okoliczności faktycznych.

Nietrafne są, w ocenie Sądu odwoławczego, także zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy 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 uchwał zarządu pozwanego nr 3 z dnia 31 października 2007 r. oraz nr 1 z dnia 6 maja 2008 r. W niniejszej sprawie w ocenie skarżącego błąd logicznego rozumowania Sądu pierwszej instancji związany był z tym, że Sąd ustalił, że uchwały te zawierają zapisy mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. W ocenie Sądu Okręgowego zarzut sformułowany w taki sposób nie może odnieść skutku. Wskazać bowiem należy, że Sąd pierwszej instancji nie ustalił tej okoliczności, ale na podstawie ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie dokonał oceny zapisów uchwał. Niemniej jednak pomimo, że ww. zarzuty nie były zasadne, to zagadnienie czy postanowienia uchwały były bardziej korzystne od przepisów prawa pracy zostanie szerzej omówione w dalszej części uzasadnienia.

Podniesione zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego również nie były uzasadnione. Sporne w przedmiotowej sprawie było to, czy dodatek efektywnościowy wypłacany powodom powinien być uwzględniony w podstawie obliczania świadczeń, wypłaconych powodce, 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. Był bowiem 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 przekładał się na określoną kwotę premii. Zdaniem Sądu Okręgowego mogła wystąpić sytuacja, że pracownicy pozwanej 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 sformułowania tezy, którą forsuje apelujący, że premia ta z tego powodu była świadczeniem nieperiodycznym. 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, 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. 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 wynagrodzenia za czas urlopu. Pozwany pracodawca winien zatem uwzględnić dodatek efektywnościowy w podstawie naliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a co za tym idzie – w podstawie naliczania należnych pracownikowi świadczeń z tytułu odprawy emerytalnej, nagrody jubileuszowej, odprawy wynikającej z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, dodatkowego wynagrodzenia rocznego. W przypadku zaś dodatkowej rekompensaty przyznanej pracownikowi na mocy porozumienia stron rozwiązującego umowę o pracę Sąd słusznie uznał, że skoro w porozumieniu stron rozwiązującym umowę o pracę z dnia 29 maja 2013 r. z powódką M. J. w § 3 wyrażone jest *expressis verbis* stwierdzenie, że pracownik otrzyma poza odprawą wynikającą z Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, dodatkowe świadczenie w wysokości 3-krotności wynagrodzenia ustalonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, to przy obliczaniu dodatkowej rekompensaty przyznanej pracownikom należało zastosować reguły obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, a w konsekwencji wliczać do podstawy tego świadczenia dodatek efektywnościowy.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ocenę Sądu I instancji, 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. 77² § 2 k.p. 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 pracowników (w tym powodów) ustalając, że dodatek efektywnościowy nie wlicza się do podstawy od której naliczono wypłacane powodom świadczenia są mniej korzystne 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 powołał się na art. 9 § 2 k.p jako podstawę zastosowania korzystniejszej regulacji z ww. rozporządzenia. Stosownie do § 6 tego 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, że 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 odprawy emerytalnej, nagrody jubileuszowej czy wynagrodzenia rocznego. Z przyczyn omówionych we wcześniejszej części uzasadnienia również przy obliczaniu dodatkowej rekompensaty przyznanej pracownikowi należało zastosować reguły obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, a w konsekwencji wliczać również do podstawy tego świadczenia dodatek efektywnościowy. Nie budzi przy tym wątpliwości, że uwzględnienie jednego ze składników wynagrodzenia do wysokości wypłacanych świadczeń jest bardziej korzystne niż jego nieuwzględnienie. Słusznie zatem wskazał Sąd Rejonowy, że nie ma zastosowania wyłączenie przewidziane w § 6 pkt 1 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. Z powyższych względów podniesione zarzuty naruszenia prawa materialnego w postaci § 6 ww. Rozporządzenia, art. 77² k.p. w zw. z art. 9 § 1 k.p., art. 9 § 2 k.p., art. 16 ust. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, są niezasadne.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. apelację strony pozwanej oddalił.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 108 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wskazaną w art. 98 § 1 k.p.c. Zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata/radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata/radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika powódki ustalono na podstawie § 2 ust. 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z §10 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 108 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wskazaną w art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty procesu składało się w przedmiotowej sprawie wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika powodów. Zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata/radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata/radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika ustalono na podstawie § 2 ust. 1 pkt. 3 w zw. z art. 2 ust. 1 pkt. 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

Sylwia Kulma Monika Sawa Grzegorz Kochan

(...)