

Sygnatura akt V P 493/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 22 stycznia 2014 r.

Sąd Rejonowy w Wałbrzychu V Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: B. G.

Protokolant: Jolanta Bryjka

po rozpoznaniu w dniu 8 stycznia 2014 r. w Wałbrzychu

sprawy z powództwa J. B. (1)

przeciwko Powszechny Zakład Ubezpieczeń Społecznych SA w W.

o: zapłatę

I. Powództwo oddała

II. Zasadza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1800,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

.

VP 493 / 13

UZASADNIENIE

Powódka J. B. (1) wniosła o zasądzenie od (...) SA w W. kwoty 11.680,00 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 18.09.2013 roku oraz obciążenie pozwanej kosztami postępowania. W uzasadnieniu podała, że zatrudniona była u pozwanej do dnia 14.03.2013 roku, kiedy to łącząca strony umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron, z przyczyn dotyczących pracodawcy. W związku z rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca zobowiązał się do wypłaty na jej rzecz świadczeń określonych w porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę, w tym odprawy dodatkowej, ustalonej na podstawie punktu 9 ustępu 1 Porozumienia dotyczącego Zwolnień Grupowych z dnia 24.07.2012 roku. Wysokość tej odprawy stanowiła iloczyn ilości lat pracy, wynagrodzenia zasadniczego pracownika oraz wymiaru etatu, maksymalnie 65.000 złotych i w takiej wysokości odprawa jej przysługiwała. Pozwana – jak podaje dalej – wypłaciła jej odprawę po potrąceniu podatku dochodowego od osób fizycznych w kwocie netto 53.320 złotych.

W dalszych motywach podniosła, że naliczenie i potrącenie podatku od odprawy, w wysokości stanowiącej przedmiot roszczenia, jest bezzasadne i dokonane zostało z naruszeniem przepisów porozumienia zawartego przez strony. Wg niej, na mocy art. 21 ustępu 1 pkt 1 ustawy z dnia 26.07.1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych wolne od podatku dochodowego są odszkodowania, jeżeli ich wysokość lub zasady wynikają wprost z przepisów odrębnych ustaw lub przepisów wykonawczych, wydanych na ich podstawie, dotyczy to również normatywnych źródeł prawa pracy, na których możliwe jest zasądzenie odszkodowania. Jak podkreślił Trybunał Konstytucyjny – co wskazuje dalej – w postanowieniu sygnalizacyjnym z 13.06.2013 roku w sprawie S 2/13, układy zbiorowe pracy oraz porozumienia pracownicze, tak samo jak ustawa i przepisy wykonawcze, stanowią normatywne źródła prawa pracy, określając zarówno obowiązki jak i uprawnienia pracowników i pracodawców.

Powódka podniosła, że odprawa dodatkowa jest odszkodowaniem i nie podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych, świadczy o tym sposób jej ustalania; również Porozumienie dotyczące Zwolnień Grupowych nie stanowi, że ustalona odprawa dodatkowa podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób

fizycznych. To skutkuje, iż pracodawca nie wypłacił jej odszkodowania w wysokości, którą jej zadeklarował w podpisanym porozumieniu. Z powołanych przez nią przepisów wynika – jak podaje - wprost przychylność wobec pracowników, z którymi rozwiązany jest stosunek pracy i wypłacone jest odszkodowanie, które ma charakter kompensacyjny, mający złagodzić pracownikowi skutki związane z pozbawieniem pracy.

Powódka podniosła, że kwestia potrącenia podatku dochodowego od wypłaconego odszkodowania, nie jest sprawą, w której pracodawca ma prawo interpretować przepisy na niekorzyść pracownika, tymczasem w swej korespondencji pozwana wskazała, że zobowiązana była do potrącenia zaliczki na podatek dochodowy, ponieważ odprawa dodatkowa należy do zakresu przychodów ze stosunku pracy. Jednocześnie w piśmie tym wskazała, że powódka może wystąpić do właściwego naczelnika urzędu skarbowego o stwierdzenie nadpłaty podatku, nie kwestionując roszczenia co do zasady.

Reasumując powódka J. B. (1) wskazała, że wypłacona odprawa jest odszkodowaniem wolnym od podatku dochodowego, zatem zwolniona jest od podatku dochodowego i został on potrącony przez pracodawcę bezprawnie.

Pozwana (...) Spółka Akcyjna w W. wnosząc o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przyznała, że powódka J. B. (1) była jej pracownikiem i jej stosunek pracy został rozwiązany z dniem 15 marca 2013 roku, na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracowników, nadto zgodnie z zawartym porozumieniem pracodawca zobowiązał się wypłacić jej odprawę ustawową przewidzianą w art. 8 ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych, zgodnie z zasadami wskazanymi w Porozumieniu dotyczącym Zwolnień Grupowych oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy; Zobowiązał się również - jak przyznaje dalej - do wypłaty świadczeń określonych we wskazanym Porozumieniu tj. Pierwszą odprawę dodatkową na zasadach i terminie w nim określonych, o ile nie zaistnieją okoliczności o których mowa w punktach 9.15 i 9.18, powódka zgodziła się na powyższe warunki porozumienia przyznając, iż treść jego zrozumiała.

Pozwana podniosła, że w dniu 15 kwietnia 2013 roku wypłaciła powódce Pierwszą Odprawę Dodatkową przewidzianą w Porozumieniu dot. Zwolnień Grupowych z dnia 24.07.2012 roku w wysokości 65.000 złotych, potrącając od tej kwoty podatek dochodowy od osób fizycznych w wysokości 11.680 złotych, który odprowadzono do urzędu skarbowego.

Wskazała jednocześnie, że z treści przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych z 26.07. (...) nie wynika zwolnienie od podatku od wszelkich odszkodowań otrzymanych przez osoby fizyczne. Ze zwolnienia takiego korzystają tylko odszkodowania lub zadośćuczynienia, jeżeli ich wysokość lub zasady ustalania wnikają wprost z przepisów odrębnych ustaw lub przepisów wykonawczych wydanych na podstawie tych ustaw, bądź wyroków sądowych, z wyjątkiem wyłączonych ze zwolnienia wołą ustawodawcy. Układy zbiorowe pracy i inne porozumienia pracownicze – jak wskazuje dalej – są normatywnymi źródłami prawa pracy jednak literalne brzmienie ustawy mówi wprost o przepisach kodeksu pracy i przepisach wykonawczych. Trybunał Konstytucyjny w postanowieniu sygnalizacyjnym na które powołuje się powódka, wskazuje na lukę istniejącą w ustawie o podatku od osób fizycznych w zakresie odszkodowań wynikających układów zbiorowych pracy lub innych porozumień pracowniczych, jednakże do czasu wprowadzenia sygnalizowanych zmian obowiązują przepisy aktualne, wg których zwolnienia nią dotyczą odpraw wypłacanych na podstawie tych właśnie przepisów.

Pozwana spółka podała dodatkowo, że odprawa pieniężna wynikająca z Porozumienia dot. Zwolnień Grupowych należy do przychodów ze stosunku pracy w rozumieniu art. 10 ustępn1 i art.12ustępn2 ustawy o podatki dochodowym, jest świadczeniem, które może otrzymać wyłącznie pracownik, a jego podstawą jest wyłącznie stosunek pracy. Prawo do odprawy – jak wywodzi dalej – jest głównie uwarunkowane jedną okolicznością – zwolnieniem pracownika z przyczyn jego nie dotyczących, a jego funkcją jest złagodzenie ekonomicznych i społecznych skutków utraty zatrudnienia przez pracownika. Pracodawca obowiązany był, w przypadku wypłaty takiej odprawy, pobrać jako płatnik zaliczkę na podatek dochodowy zgodnie z art.32 ustawy z podatku dochodowym i tak też uczynił.

Bezspornym między stronami jest, że powódka J. B. (1) zatrudniona była w (...) SA w W. Inspektorat w W. od 1 lipca 1993 roku, początkowo w oparciu o umowę o prace na czas określony, a poczynając od dnia 1 października 1993 roku na czas nieokreślony na różnych stanowiskach pracy, ostatnio jako p.o. Kierownika Zespołu,

za wynagrodzeniem 6.200złoty miesięcznie brutto plus premia kwartalna. **Bezspornym jest również**, że w dniu 16 sierpnia 2012 roku strony podpisały porozumienie o rozwiązaniu z dniem 15 stycznia 2013 roku umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, który to termin, zgodnie z aneksem z dnia 21 grudnia 2012 roku wydłużono do dnia 15 marca 2013 roku i z tym dniem stosunek pracy uległ rozwiązaniu **oraz**, że w porozumieniu tym pracodawca zobowiązał się do wypłaty, w dniu rozwiązania umowy, odprawy z art.8 ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych, zgodnie z zasadami wskazanymi w Porozumieniu dotyczącym Zwolnień Grupowych i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop nadto wypłaty świadczeń określonych w tym Porozumieniu na zasadach i w terminie w nim wskazanych, o ile nie zaistnieją okoliczności o których mowa w punktach 9.15 – 9.18 – Pierwszej Odprawy Dodatkowej. **Bezspornym jest także**, że w dniu 15 kwietnia 2013 roku pracodawca wypłacił powódce Pierwszą Odprawę Dodatkową w wysokości 65.000złoty, potrącając od tej kwoty podatek dochodowy od osób fizycznych w wysokości 11.680złoty, który odprowadzono do urzędu skarbowego.

Sąd ustalił, iż pozwany (...) SA z/s w W. w dniu 12 lipca 2012 roku podpisał z 14 działającymi u niego związkami zawodowymi (...) dotyczące Zwolnień Grupowych, w związku z planowanymi w okresie od 13.08. do 11.10.2012 roku zwolnieniami pracowników w tym trybie. Obok kryteriów, trybu i kolejności zwolnień w Porozumieniu przewidziano świadczenia na rzecz zwalnianych pracowników, wymieniając je w punkcie 9. Świadczenia te to:

- odprawa ustawowa określona w art.8 Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zmian.), przyjmując staż pracy w Grupie (...) oraz za podstawę jej wyliczenia wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent za urlop,

- odprawy dodatkowe, w kwocie brutto będącej iloczynem lat stażu pracy na pierwszy dzień okresu zwolnień, tj. 13.08.2012 roku - przy czym liczba tych lat nie może być wyższa niż 14 – i kwoty odpowiadającej kwocie wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika wg umowy o pracę na dzień rozwiązania tej umowy.

Porozumienie przewidywało 5 Odpraw Dodatkowych, do których prawo uzależnione było od stażu pracy w grupie (...), na pierwszy dzień zwolnienia.

W przypadku stażu nie przekraczającego 20 lat, pracownikom zwalnianym przysługiwała Pierwsza Odprawa Dodatkowa (pisownia z porozumienia), w przedziale 20 – 25 lat – Druga Odprawa Dodatkowa, w przedziale do 30 lat pracy – Trzecia Odprawa Dodatkowa , powyżej 30 lat – Czwarta Odprawa Dodatkowa, a przy stażu pracy przekraczającym 35 lat - Piąta Odprawa Dodatkowa z tym, że każda następna odprawa była wyższa o kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Kwota Pierwszej Odprawy Dodatkowej nie może przekraczać kwoty stanowiącej iloczyn 6.500złoty i liczby 10 oraz części etatu, na której zatrudniony jest pracownik nie więcej niż 65.000złoty brutto.

Po rozwiązaniu stosunku pracy pracodawca (...) SA w W. wypłacił powódce 3 miesięczną odprawę z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn niedotyczących pracownika w wysokości – około 20.000złoty

(dowód:

- Porozumienie dot. Zwolnień Grupowych

z dnia 24.07.2012 roku

- przesłuchanie powódki J. B.)

Przy takich ustaleniach sąd doszedł do przekonania, że roszczenie powódki J. B. (1) jest nieuzasadnione.

Z ustaleń bezspornych sądu wynika, że powódka J. B. (1) była pracownikiem pozwanej (...) SA w W. Inspektorat w W., od lipca 1993 roku, ostatnio na stanowisko p.o. kierownika, za wynagrodzeniem miesięcznym 6.500złoty

(stawka zasadnicza 6.200złoty plus premia kwartalna). Umowa została rozwiązana z dniem 15 marca 2013 roku, na zasadzie porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracownika. W porozumieniu i aneksie do porozumienia podpisanym w tym zakresie przez strony, pracodawca zobowiązał się do wypłacenia powódce odprawy z tytułu zwolnienia przewidzianej w art.8 Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zmian.), uwzględniając jej staż pracy w Grupie (...) na dzień zwolnienia, w wielkości 19 lat. Zobowiązał się również do wypłaty jej Dodatkowej (Pierwszej) Odprawy przewidzianej w Porozumieniu dotyczącym Zwolnień Grupowych z dnia 24.07.2012 roku, wyliczonej wg zasad określonych w punkcie 9.4.

W dacie rozwiązania stosunku pracy pozwana spółka wypłaciła powódce 3 miesięczną odprawę z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika w wysokości około 20.000złoty. Miesiąc później, 15 kwietnia 2013 roku przelano na konto powódki kwotę 53.320złoty, tytułem Pierwszej Odprawy Dodatkowej, której wysokość stanowiła w kwocie brutto iloczyn jej miesięcznych zarobków osiąganych w dacie rozwiązania stosunku prac i liczby 10 czyli kwotę maksymalnie przewidzianą 65.000złoty. Od tak obliczonej kwoty brutto odprawy pracodawca odprowadził podatek dochodowy w wysokości 11.680złoty.

Powódka J. B. (1) dochodzi zwrotu potrąconego przez pracodawcę podatku dochodowego podnosząc, iż wypłacona jej odprawa dodatkowa jest odszkodowaniem, wynikającym z przepisów wewnątrzzakładowych tj Porozumienia dot. Zwolnień Grupowych, i w związku z tym zwolniona jest od tego podatku.

Na wstępie należy wyjaśnić charakter wypłaconego powódce świadczenia.

Zgodnie z przepisami podpisanego przez pracodawcę i działające u niego związki zawodowe (...) dotyczącego Zwolnień Grupowych z dnia 24.07.2012 roku, pracownicy z którymi rozwiązano stosunek pracy w następstwie porozumienia stron, z przyczyn nie dotyczących pracownika uprawnieni są nie tylko do odprawy powszechnie obowiązującej, przewidzianej w art.8 Ustawy o z dnia 13.03.2003 roku szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zmian.) ale również odpraw dodatkowych – których przewidziano aż pięć, w zależności od ogólnego stażu pracy w Grupie (...) na pierwszy dzień zwolnień tj 13 sierpnia 2012 roku. Przepisy Porozumienia w punkcie 9 (1) określają, iż pracodawca wypłaci dodatkową odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy w kwocie brutto, będącej iloczynem stażu pracy i kwoty wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika na dzień rozwiązania umowy, z tym, że kwota Pierwszej Odprawy Dodatkowej nie może przekroczyć wielkości 65.000złoty.

Z sformułowania cyt. Porozumienia wynika jednoznacznie, że pracodawca wypłaci pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy za porozumieniem stron z przyczyn nie dotyczących pracownika odprawę, a nie – jak twierdzi powódka odszkodowanie. Obie te instytucje bardzo się od siebie różnią nie tylko charakterem ale i celem jakiemu służą, a to między innymi decyduje o tym, czy stanowią przychód i z jakiego tytułu, w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz czy wolne są od tego podatku.

Stosownie do unormowań Ustawy z dnia 26.07.1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2012r, poz. 361 ze zmian.) opodatkowaniem podatkiem dochodowym podlegają wszelkiego rodzaju dochody z wyjątkami, określonymi w art.9 ustępn. Źródła przychodów wymienione są taksatywnie w art.10 ustępn, który w podpunkcie 1 stanowi, iż są nimi: stosunek służbowy, stosunek pracy, w tym spółdzielczy stosunek pracy, członkostwo w rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub innej spółdzielni zajmującej się produkcją rolną praca nakładczą oraz renta lub emerytura. Z kolei przepis art. 12 ustępn określa, że przychodami z wyżej opisanych stosunków są wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężna świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, w szczególności wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystane urlopy, i wszelkie inne kwoty...

Cytowana wyżej ustawa podatkowa przewiduje również zwolnienia przedmiotowe od podatku dochodowego, wymieniając wśród nich w art.21 ustępn punkt 3 min.: otrzymane odszkodowania lub zadośćuczynienia, jeżeli ich wysokość lub zasady ustalania wynikają wprost z przepisów odrębnych ustaw lub przepisów wykonawczych wydanych

na ich podstawie, z wyjątkiem określonych w sprawie pracy odpraw i odszkodowań z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę, odpraw pieniężnych wypłacanych na podstawie przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, odszkodowań wynikających z zawartych umów i ugód innych niż ugody sądowe, inne odszkodowania lub zadośćuczynienia otrzymane na podstawie wyroku sądowego lub ugody sądowej, do ustalonej w nich wysokości, odszkodowanie z tytułu renty otrzymywanej na podstawie przepisów prawa cywilnego.

Zgodnie z ugruntowaną praktyką orzecniczą odprawa z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn niedotyczących pracownika ma charakter kompensacyjny a jej celem jest zapewnienie pracownikowi zwolnionemu z pracy środków utrzymania w okresie poszukiwania pracy, tym samym złagodzenie ekonomicznych i społecznych skutków utraty zatrudnienia. Nie jest ona odszkodowaniem sensu stricto to znaczy świadczeniem, które ma pokryć szkodę jaką pracownik poniósł z powodu rozwiązania z nim stosunku pracy.

Odprawa jest na pewno przychodem ze stosunku pracy, w rozumieniu art. 10 ustępn i art.12 ustępn ustawy o podatku dochodowym, w związku z tym obowiązkiem pracodawcy jako płatnika podatku dochodowego pracownika – zgodnie z art. 32 cyt. ustawy - było potrącenie i odprowadzenia do budżetu państwa podatku w określonej przepisami % wysokości. W dacie wypłaty świadczenia powódce obowiązywały przepis ustawy o podatku dochodowym z 1997roku, które w art.21 ustępn punkt 3 nie przewidywały zwolnienia podatkowego od dokonanych wypłat odpraw innych, niż przewidzianych w art.8 z ustawy z dnia 13.03.2003roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracownika. Pracodawca nie mógł, działając w granicach prawa uznać, że również odprawy pracownicze wypłacane na podstawie przepisów Porozumienia zakładowego objęte są tym zwolnieniem, bowiem przepis jest jednoznaczny, zrozumiały i nie można go w sposób dowolny i to rozszerzający, interpretować. Z brzmienia tego przepisu wynika, że ze zwolnienia przedmiotowego korzystają tylko te odszkodowania lub zadośćuczynienia, których wysokość lub zasady ustalania wynikają wprost z przepisów odrębnych ustaw lub przepisów wykonawczych wydanych na ich podstawie. Porozumienie dotyczące zwolnień grupowych z dnia 24.07.2012roku, które przewiduje prawo do dodatkowej odprawy dla zwalnianych pracowników pozwanej, w tym powódki, nie mieści się w grupie tych aktów normatywnych. Jest normatywnym źródłem prawa pracy, ale wyłącznie z zakresie podmiotów - pracowników - objętych treścią takiego porozumienia. Jest to grupa niespełna 400pracowników.

Powódka jako uzasadnienie swojego stanowiska wskazuje na postanowienie sygnalizacyjne Trybunału Konstytucyjnego z dnia 29.032013roku w sprawie o sygn. S2/13 , w którym organ ten „stwierdza istnienie luki prawnej, której usunięcie jest niezbędne dla zapewnienia spójności systemu prawnego RP i sygnalizuje Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej i Radzie ministrów potrzebę podjęcia inicjatywy ustawodawczej w kwestii uzupełnienia art. 21 ustępn pkt3 .. ustawy z 26.07.1997r. – o inne – obok wymienionych w tym przepisie ustaw oraz przepisów wykonawczych wydanych na podstawie tych ustaw – normatywne źródła prawa pracy, na podstawie których możliwe jest zasądzenie odszkodowania”.

Postanowienie sygnalizacyjne - jak stwierdza były prezes TK prof. M. S. - jest „ z reguły dość ogólną indykacją kierowaną do legislatora, który zachowuje swobodę decyzji co do potrzeby i sposobu usunięcia sygnalizowanych uchybień, nie rodzi obowiązku prawnego dokonania takich zmian przez ustawodawcę. ” (artykuł (...) 2005.1.13). Takie orzeczenie TK jest jedynie wskazówką (sugestią) dla ustawodawcy, o potrzebie dokonania zmian w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a wyłącznie do kompetencji uprawnionych do tego organów (rządu, sejmu) należy decyzja czy takie zmiany zostaną dokonane czy też nie i w jakim to nastąpi terminie. Takie postanowienie nie mocy wiążącej ani dla legislatora ani dla indywidualnych podmiotów - podatników.

Nie można zgodzić się ze stanowiskiem powódki, iż to postanowienie sygnalizacyjne daje podstawę prawną do przyjęcia, iż odszkodowania i zadośćuczynienia przewidziane w innych niż wymienione w ustawie podatkowej, normatywnych źródła prawa pracy w tym przepisów wewnątrzzakładowych, są objęte zwolnieniami od podatku określonymi w art. 21 ustępn pkt3 .ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Uwzględniając powyższe sąd uznał, iż roszczenie powódki J. B. (3) o zasądzenie kwoty potrąconego podatku dochodowego w kwocie 11.680,00złoty jest nieuzasadnione, bowiem pracodawca dokonując potrącenia podatku dochodowego - w stosownej % wielkości - od wypłaconej odprawy dodatkowej przewidzianej w obowiązującym u pozwanego Porozumieniu dot. Zwolnień Grupowych z dnia 24 lipca 2012 roku, działał zgodnie z obowiązującym na dzień wypłaty świadczenia stanem prawnym, określonym w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych z 26 lipca 1991 roku. Odprawa z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn niedotyczących pracownika przewidziana w przepisach zakładowych jest niewątpliwie przychodem ze stosunku pracy i pozwana spółka jako płatnik podatku miała obowiązek odprowadzenia odpowiedniego % podatku od wypłaconej kwoty 65.000złoty. Nie jest rzeczą pracodawcy ani pracownika dokonywać interpretacji (zwłaszcza rozszerzającej, dot. wybranego kręgu osób) - wykładni - przepisów prawa podatkowego. Uprawnione są do tego wyłącznie organy podatkowe - urzędy skarbowe - i w przypadku zgłoszenia przez powódkę niezasadności potrącenia podatku od wypłaconej odprawy dodatkowej, rozpoznają jej zarzuty wydając stosowną decyzję administracyjną.

Wobec przegrania procesu przez powódkę sąd opierając się o przepisy art. 98 i art. 108k.p.c w związku z §§6 pkt5 i 11ustęp1pkt2 zasądził od niej na rzecz pozwanej koszty zastępstwa procesowego w wysokości 1800,00złoty.