

## UZASADNIENIE

H. B. domagała się od (...) w P. kwoty 2876,16 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 29 sierpnia 2020r. do dnia zapłaty tytułem zaniżonej odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej. W uzasadnieniu swojego stanowiska procesowego wskazała, iż przysługujące jej na podstawie Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych w (...) świadczenia w postaci odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej zostały przez pozwanego, byłego pracodawcę, błędnie naliczone, albowiem nieprawidłowo zastosowano zasady wynikające z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy i w rozporządzeniu w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Przy wyliczeniu strona pozwana wzięła pod uwagę miesiące: czerwiec, maj i kwiecień 2020r., podczas gdy uwzględnione powinny być miesiące: maj, kwiecień i marzec 2020r., w których to powódka faktycznie świadczyła pracę. Pracodawca, zgodnie z przepisami, winien był obliczenie oprzeć o miesiące, w których powódka otrzymała zmienne składniki wynagrodzenia, co w czerwcu nie miało miejsca, jako że w czerwcu korzystała z urlopu wypoczynkowego. W pozwie powódka zawarła zarówno wyliczenie zastosowane przez pozwanego, jak i własne w przedmiocie należnej odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej.

Pozwana (...) w P. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu. Przytaczając przepisy dotyczące naliczania odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej, argumentowała, iż skoro powódka przeszła na emeryturę w sierpniu 2020r., to co do zasady dochodzone należności powinny zostać wyliczone z uwzględnieniem miesięcy poprzedzających czyli lipca, czerwca i maja. Jednakże biorąc pod uwagę, iż w lipcu powódka nie otrzymała składników zmiennych, zaś w dniu 20 maja 2021r. został jej przyznany dodatek specjalny do wynagrodzenia za czynności kontrolne w wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego za okres od 1 kwietnia 2020r. do 30 czerwca 2020r. , stąd – działając na korzyść pracownika – przy wyliczeniu dochodzonych świadczeń pracodawca uwzględnił miesiące: czerwiec, maj i kwiecień.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

H. B. była zatrudniona w (...) w P. począwszy od 15 maja 2013r. Z dniem 31 maja 2020r. została odwołana z zajmowanego stanowiska p.o. (...) w P., co było równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Stosunek pracy zakończył się z dniem 28 sierpnia 2020r. w uwzględnieniu wniosku H. B..

**Dowód:** pismo z dnia 29.05.2020r. k. 11, świadectwo pracy k. 13-14, pismo z dnia 04.08.2020r. cz. B k. nienumerowana akt osobowych

H. B. świadczyła pracę od marca do maja 2020r. i otrzymała następujące składniki wynagrodzenia:

- w odniesieniu do marca 2020r. : płaca zasadnicza 5100 zł, dodatek stażowy 1530 zł, premia 1530 zł (30%); dodatek kontrolny 1275 zł;

- w odniesieniu do kwietnia 2020r.: płaca zasadnicza 5100 zł, dodatek stażowy 1530 zł, premia 1275 zł (25%); dodatek kontrolny 1275 zł, dodatek funkcyjny 1785 zł;

- w odniesieniu do maja 2020r. : płaca zasadnicza 5100 zł, dodatek stażowy 1530 zł, premia 510 zł (10%); dodatek kontrolny 1275 zł, dodatek funkcyjny 1785 zł ;

W marcu 2020r. przez 5 dni korzystała z urlopu wypoczynkowego. W okresie od marca do maja przepracowała 58 dni z 63 dni roboczych .

**Niesporne**, nadto listy płac k. 25, 74 i 76, pisma w przedmiocie przyznania premii z dnia 03.04.2020r. , 24.04.2020r., 20.05.2020r. k. 22-24

Od 1 do 29 czerwca 2020r. korzystała z urlopu wypoczynkowego, za który otrzymała wynagrodzenie urlopowe. W lipcu 2020r. została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Od 29 sierpnia 2020r. zostało jej przyznane prawo do emerytury.

**Niesporne, nadto:** pismo z dnia 29.05.2020r. k. 12, pismo z dnia 24.09.2020r. k. 16-18

Zgodnie z obowiązującym w (...) w P. Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników zatrudnionych w (...) z dnia 28 sierpnia 2007r., za wieloletnią pracę pracownikowi przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości 300% miesięcznego wynagrodzenia po 35 latach pracy, a zasady jej przyznawania określają odrębne przepisy (§ 24 ust. 1 pkt 4 ww. aktu). Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeśli był zatrudniony co najmniej 20 lat; odprawę pieniężną oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat (§ 25 ust. 1 pkt 3 i ust. 2 i 3).

**Dowód:** Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników zatrudnionych w (...) z dnia 28 sierpnia 2007r. k. 67-73

W dniu 28 sierpnia 2020r. pracodawca wypłacił H. B. kwotę 25.245 zł brutto (20.953 zł netto) tytułem odprawy emerytalnej oraz kwotę 25.245 zł brutto (20.953 zł netto) tytułem nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy. Następnie, w dniu 25 września 2020r., tytułem wyrównania odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej wypłacił jej kwoty po 5.610 zł brutto (4.656 zł netto). Wyrównanie to nastąpiło po wniosku H. B. z dnia 14 września 2020r. o prawidłowe naliczenie tychże należności z uwzględnieniem składników zmiennych wynagrodzenia. W odpowiedzi były pracodawca przedstawił wyliczenie odprawy i nagrody z uwzględnieniem następujących składników zmiennych:

- w odniesieniu do czerwca 2020r. ; premia 0; dodatek kontrolny 1275 zł;
- w odniesieniu do maja 2020r. : premia 510 zł; dodatek kontrolny 1275 zł;
- w odniesieniu do kwietnia 2020r.: premia 1275 zł; dodatek kontrolny 1275 zł.

Wskazał, iż odprawa emerytalna i nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości 3-krotnego miesięcznego wynagrodzenia (595 zł (średnia premii z trzech ww. miesięcy) + 1275 zł (średnia dodatku kontrolnego z trzech miesięcy) = 1870 zł x 6 = 11.220 zł.

Były pracodawca wskazał, z powołaniem się na przepisy kodeksu pracy, rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej, rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, wskazał, iż jako, że nabyła prawo do spornych świadczeń w sierpniu 2020r., iż zmienne składniki wynagrodzenia powinny być wzięte pod uwagę z miesięcy: lipiec, czerwiec i maj 2020r.,

jednak z uwagi na nieotrzymanie składników zmiennych w lipcu z powodu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, do wyliczenia pracodawca uwzględnił miesiące od czerwca do kwietnia.

**Dowód:** potwierdzenia przelewu k. 110 -111, pismo z dnia 14.09.2020r. k. 15, pismo z dnia 24.09.2020r. k. 16-18

W odpowiedzi na stanowisko byłego pracodawcy, H. B., w piśmie z dnia 4 października 2020r., argumentowała, iż w czerwcu 2020r. przebywała niespornie na urlopie wypoczynkowym i nie zostały jej przyznane zmienne składniki wynagrodzenia, a świadczenie urlopowe, które stanowiło średnią wartość wyliczoną na podstawie trzech miesięcy kalendarzowych poprzedzających czerwiec, tj.: maj, kwiecień, marzec. Nie było to więc wynagrodzenie za pracę. Podkreśliła, iż skoro prawo do odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej nabyła w sierpniu 2020r., w lipcu 2020r. otrzymała ekwiwalent, a w czerwcu wynagrodzenie urlopowe, to w konsekwencji do obliczenia jej należności należy przyjąć miesiące: maj, kwiecień i marzec. Ponadto, ze względu na to, że w miesiącu marcu przebywała 5 dni na urlopie i nie przepracowała pełnego trzymiesięcznego okresu poprzedzającego miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, należało dokonać tzw. dopełnienia zmiennych składników.

W piśmie tym przedstawiła następujące wyliczenie wysokości zmiennych składników:

- w odniesieniu do maja 2020r. : 20 dni pracujących; premia 510 zł; dodatek kontrolny 1.275 zł;
- w odniesieniu do kwietnia 2020r. 21 dni pracujących; premia 1.275 zł; dodatek kontrolny 1.275 zł;
- w odniesieniu do marca 2020r.: 63 dni pracujących; premia 1.181,24 zł (1.066,33 + 114,91 zł kwota wyrównania z tytułu podwyżki); dodatek kontrolny 3.825 zł.

Ponieważ w okresie od 2 do 6 marca przepracowała 58 dni zamiast przewidzianych 63 dni roboczych, należało dokonać dopełnienia zmiennego wynagrodzenia (premii):  $2.966,24 \text{ zł} (510 + 1.275 + 1.181,24)$ : 58 dni = 51,14;  $51,14 \times 63 \text{ dni} = 3.221,82 \text{ zł}$ ;  $3.221,82 : 3 = 1.073,94 \text{ zł}$  (średnia z 3 miesięcy).

Średnia premia z trzech miesięcy wynosi 1.073,94 zł, a średnia dodatku kontrolnego 1.275 zł.

Jak przedstawiła to H. B., z tytułu zmiennych składników wynagrodzenia powinna być naliczona odprawa emerytalna oraz nagroda jubileuszowa w wysokości 3-krotnego miesięcznego wynagrodzenia tj.  $1073,94 + 1275 = 2348,96 \times 6 = 14.093,64 \text{ zł}$ .

Ustosunkowując się do powyższego pisma, pracodawca – podtrzymując swoje stanowisko – wskazał, iż w czerwcu 2020r. H. B. otrzymała zarówno składniki stałe (wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny i dodatek stażowy) oraz składniki zmienne ( dodatek specjalny).

**Dowód:** pismo z dnia 4.10.2020r. k. 19-20, pismo z dnia 28.10.2020r.k. 21,

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo okazało się uzasadnione.

Jego podstawę prawną w odniesieniu do żądania odprawy emerytalnej stanowił art. 92<sup>(1)</sup> k.p. , zgodnie z którym pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Prawo do nagrody jubileuszowej wywodzone było z zapisów aktu wewnętrznego obowiązującego w postaci Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników zatrudnionych w (...) z dnia 28 sierpnia 2007r. , stanowiącego w myśl art. 9 k.p. źródło prawa pracy.

Stan faktyczny pozostawał w niniejszej sprawie niesporny. Strony nie kwestionowały zarówno treści powyższego aktu wewnętrznego, wysokości poszczególnych składników wynagrodzenia otrzymywanych przez powódkę w okresie

ostatnich miesięcy zatrudnienia, okoliczności korzystania przez nią z urlopu wypoczynkowego w czerwcu 2020r. oraz zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w lipcu 2020r. Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do sposobu obliczenia należnej odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej. Strona powodowa wskazywała bowiem, iż przy jej obliczeniu winny zostać uwzględnione miesiące: marzec, kwiecień i maj 2020r., zaś strona pozwana uważała, że wyliczenie winno zostać dokonane przy uwzględnieniu okresu od kwietnia do czerwca 2020r.

Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej oraz odprawy emerytalnej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody lub odprawy emerytalnej. Wynagrodzenie to oblicza się na takich samych zasadach jak w przypadku ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, co wynika z brzmienia § 25 ust. 2 Ponadzakładowego Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników zatrudnionych w (...) z dnia 28 sierpnia 2007r., § 9 ust. 7 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej (Dz.U.2020.4 t.j.) oraz § 2 pkt 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (Dz.U. Dz. U.2017.927 t.j.).

Pracodawca winien więc kierować się zasadami określonymi w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U.1997.2.14). I tak, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19 (§ 14 ww. rozporządzenia). Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej "wynagrodzeniem urlopowym", ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem m. in.: wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy (§ 6 pkt 4 ww. rozporządzenia). Nadto składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadkach znacznego wahania wysokości składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, składniki te mogą być uwzględnione przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie nie przekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Wynagrodzenie ustalone według zasad przewidzianych w ust. 1 i 2 stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego, zwaną dalej "podstawą wymiaru" (§ 8 ww. rozporządzenia).

Mając na uwadze powyższe zasady, jak również niekwestionowaną okoliczność zwolnienia powódki z obowiązku świadczenia pracy w lipcu 2020r. oraz korzystania przez nią z urlopu wypoczynkowego w czerwcu 2020r. i pobierania za tenże miesiąc wynagrodzenia urlopowego, przy ustalaniu zmiennych składników, należy wziąć pod uwagę okres faktycznie świadczonej pracy, wyłączając wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego (co wprost wynika z § 6 ust. 4 ww. rozporządzenia). Z tego względu uwzględnienie przez pozwaną w obliczeniu należności powódki miesiąca czerwca 2020r. było błędne. W obliczeniu należało natomiast wziąć pod uwagę miesiące od marca do maja 2020r. , w których to powódka świadczyła pracę i otrzymywała zmienne składniki wynagrodzenia.

Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu (§ 15 ww. rozporządzenia). Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. Jeżeli pracownik nie przepracował pełnego okresu, o którym mowa w ust. 1, wynagrodzenie faktycznie wypłacone mu w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Przepis § 11 stosuje się odpowiednio (§ 16 ww. rozporządzenia). Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż

1 miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. Przepisy § 11 i 16 ust. 2 stosuje się odpowiednio (§ 17 ww. rozporządzenia). Ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy oblicza się:

- 1) dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń ustalonych na podstawie § 15-17 przez współczynnik, o którym mowa w § 19, a następnie,
- 2) dzieląc tak otrzymany ekwiwalent za jeden dzień urlopu przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika, a następnie,
- 3) mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego (§ 18 ww. rozporządzenia).

Współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu ustala się odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosuje przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego. Współczynnik ustala się, odejmując od liczby dni w danym roku kalendarzowym łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a otrzymany wynik dzieli się przez 12. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wartość współczynnika, ustaloną zgodnie z ust. 2, obniża się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika (§ 19. ww. rozporządzenia).

Stosując zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop należało jako podstawę przyjąć podstawę naliczenia za miesiące maj, kwiecień i marzec. Wysokość otrzymywanych przez powódkę w tych miesiącach należności (w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, jak i dodatkowych składników) nie była kwestionowana. Poza sporem pozostawało, iż powódka w marcu 2020r. wykorzystała 5 dni urlopu wypoczynkowego, co miało wpływ na obliczenie premii (§ 16 ww. rozporządzenia):  $1.530 \times 17 \text{ dni} - 1.182,24 \text{ zł}$ . Średnia premia z trzech miesięcy wyniosła ostatecznie  $1.074,36 \text{ zł}$  ( $2.967,24 \text{ zł} : 58$  (liczba dni przepracowanych od marca do maja 2020r. ) -  $51,16$ ,  $51 \times 63$  (liczba dni roboczych od marca do maja 2020r.) Średnia premia z trzech miesięcy (marzec-maj) wyniosła  $1.074,36 \text{ zł}$  (  $3223,08 \text{ zł} : 3$ ).

Mając na uwadze zasady określone w ww. rozporządzeniu, kwoty odprawy i nagrody jubileuszowej wynosiły po  $32293,08 \text{ zł} : 5.100 \text{ zł}$  (z tytułu wynagrodzenia zasadniczego) +  $1530 \text{ zł}$  (z tytułu dodatku stażowego) +  $1.785 \text{ zł}$  (z tytułu dodatku funkcyjnego) +  $1.275 \text{ zł}$  (z tytułu dodatku kontrolnego) +  $1.074,36 \text{ zł}$  (z tytułu średniej premii) =  $1.0764,36 \text{ zł} \times 3 = 32.293,08 \text{ zł}$ . Pozwana wypłaciła natomiast łączną kwotę  $61.710 \text{ zł}$  ustalając kwoty odprawy i nagrody po  $30.855 \text{ zł}$ . Dochodzona różnica wynosi, zgodnie z żądaniem powódki  $2.876,16 \text{ zł}$ .

Uznając powództwo za zasadne, zasądzono na rzecz powódki kwotę  $2.876,16 \text{ zł}$  wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 29 sierpnia 2020r., w myśl art. 481 § 1 k.p.c. w zw. z art. 300 k.p. Dochodzone roszczenie, z uwagi na jego charakter, stało się wymagalne z dniem 28 sierpnia 2020r. (który był ostatnim dniem zatrudnienia powódki).

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie II wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2021.2257). Wpis od pozwu, od którego powódka była zwolniona z mocy ustawy, wyniósł  $200 \text{ zł}$  (art. 13 ust. 1 pkt 3 tejsze ustawy).

W myśl art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Wyrazem tego jest rozstrzygnięcie zawarte w punkcie III sentencji wyroku.

(...)

**Zarządzenia:**

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)