

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 października 2022 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie:

Przewodniczący Sędzia Andrzej Kurzych

Protokolant starszy sekretarz sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 8 września 2022 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **H. R.**

przeciwko (...) **Spółce Akcyjnej w G. Oddział w T.**

o premię, premię roczną, nagrodę jubileuszową, odprawę emerytalną, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie chorobowe

I. zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w G. Oddział w T. na rzecz powoda H. R. kwotę 30.118,00 zł (trzydzieści tysięcy sto osiemnaście złotych) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie:

- od kwoty 794,00 zł (siedemset dziewięćdziesiąt cztery złote) od dnia 11 kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.058,00 zł (tysiąc pięćdziesiąt osiem złotych) od dnia 11 maja 2019 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 794,00 zł (siedemset dziewięćdziesiąt cztery złote) od dnia 11 czerwca 2019 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 794,00 zł (siedemset dziewięćdziesiąt cztery złote) od dnia 11 lipca 2019 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.058,00 zł (tysiąc pięćdziesiąt osiem złotych) od dnia 11 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 794,00 zł (siedemset dziewięćdziesiąt cztery złote) od dnia 11 września 2019 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 794,00 zł (siedemset dziewięćdziesiąt cztery złote) od dnia 11 października 2019 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.058,00 zł (tysiąc pięćdziesiąt osiem złotych) od dnia 11 listopada 2019 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 794,00 zł (siedemset dziewięćdziesiąt cztery złote) od dnia 11 grudnia 2019 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 794,00 zł (siedemset dziewięćdziesiąt cztery złote) od dnia 11 stycznia 2020 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 963,00 zł (dziewięćset sześćdziesiąt trzy złote) od dnia 11 lutego 2020 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 582,00 zł (pięćset osiemdziesiąt dwa złote) od dnia 11 marca 2020 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 699,00 zł (sześćset dziewięćdziesiąt dziewięć) od dnia 11 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 918,00 zł (dziewięćset osiemnaście złotych) od dnia 11 maja 2020 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 699,00 zł (sześćset dziewięćdziesiąt dziewięć złotych) od dnia 11 czerwca 2020 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 699,00 zł (sześćset dziewięćdziesiąt dziewięć złotych) od dnia 11 lipca 2020 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 931,00 zł (dziewięćset trzydzieści jeden złotych) od dnia 11 sierpnia 2020 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 699,00 zł (sześćset dziewięćdziesiąt dziewięć złotych) od dnia 11 września 2020 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 699,00 zł (sześćset dziewięćdziesiąt dziewięć złotych) od dnia 11 października 2020 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 931,00 zł (dziewięćset trzydzieści jeden złotych) od dnia 11 listopada 2020 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 699,00 zł (sześćset dziewięćdziesiąt dziewięć złotych) od dnia 11 grudnia 2020 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 466,00 zł (czteryście sześćdziesiąt sześć złotych) od dnia 11 stycznia 2021 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.184,00 zł (tysiąc sto osiemdziesiąt cztery złote) od dnia 11 lutego 2021 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 977,00 zł (dziewięćset siedemdziesiąt siedem złotych) od dnia 11 marca 2021 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 977,00 zł (dziewięćset siedemdziesiąt siedem złotych) od dnia 11 kwietnia 2021 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.302,00 zł (tysiąc trzysta dwa złote) od dnia 11 maja 2021 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 977,00 zł (dziewięćset siedemdziesiąt siedem złotych) od dnia 11 czerwca 2021 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 977,00 zł (dziewięćset siedemdziesiąt siedem złotych) od dnia 11 lipca 2021 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.302,00 zł (tysiąc trzysta dwa złote) od dnia 11 sierpnia 2021 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 977,00 zł (dziewięćset siedemdziesiąt siedem złotych) od dnia 11 września 2021 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 800,00 zł (osiemset złotych) od dnia 11 października 2021 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 305,00 zł (trzysta pięć złotych) od dnia 11 listopada 2021 r. do dnia zapłaty,

tytułem premii;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.431,87 zł (dwa tysiące czterysta trzydzieści jeden złotych osiemdziesiąt siedem groszy) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 7 grudnia 2021 r. do dnia zapłaty tytułem premii rocznej;

III. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 4.445,20 zł (cztery tysiące czterysta czterdzieści pięć złotych dwadzieścia groszy) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2021 r. do dnia zapłaty tytułem nagrody jubileuszowej;

IV. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 6.326,10 zł (sześć tysięcy trzysta dwadzieścia sześć złotych dziesięć groszy) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2021 r. do dnia zapłaty tytułem wyrównania odprawy emerytalnej;

V. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 401,45 zł (czteryście jeden złotych czterdzieści pięć groszy) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 7 grudnia 2021 r. tytułem wynagrodzenia chorobowego;

VI. nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punktach od I. do V. do kwoty 21.134,81 zł (dwadzieścia jeden tysięcy sto trzydzieści cztery złote osiemdziesiąt jeden groszy);

VII. umarza postępowanie w zakresie kwoty 3.891,06 zł (trzy tysiące osiemset dziewięćdziesiąt jeden złotych sześć groszy);

VIII. oddala powództwo w pozostałej części;

IX. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.961,28 zł (tysiąc dziewięćset sześćdziesiąt jeden złotych dwadzieścia osiem groszy) tytułem kosztów procesu;

X. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 2.055,28 zł (dwa tysiące pięćdziesiąt pięć złotych dwadzieścia osiem groszy) tytułem części opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony na mocy ustawy, zaś pozostałą częścią opłaty sądowej obciąża Skarb Państwa.

Sędzia Andrzej Kurzych

**IV P 62/22**

## UZASADNIENIE

Pozwem z 25 marca 2022 r. powód H. R. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w T. kwoty 47.613,68 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi:

- od kwoty 30.058,69 zł od dnia wymagalności poszczególnych miesięcznych wypłat do dnia zapłaty,
- od kwoty 2.554,99 zł od dnia wymagalności zapłaty rocznej do dnia zapłaty,
- od kwoty 15.000,00 zł od dnia wymagalności poszczególnych miesięcznych wypłat do dnia zapłaty,

a także o zwrot kosztów procesu.

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony od 1983 r., ostatnio na stanowisku Dyrektora Rejonu (...) R., w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy został rozwiązany z dniem 24 września 2021r. w związku z przejściem powoda na emeryturę. Zgodnie z obowiązującym u pozwanego Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy (dalej: (...) lub układ) zawartym w dniu 02 sierpnia 2006r. w art. 1 pkt. 3 ppkt 3.3 ustalono, że układ nie określa wynagrodzenia w części dotyczącej ustalenia wynagrodzenia zasadniczego, premii i wysługi lat dla m.in. Dyrektorów Rejonów (...). Powyższe wynagrodzenie ustalał Dyrektor Generalny Oddziału w porozumieniu spisany ze Związkami Zawodowymi. Wskazano, że w zawartym w dniu 27 marca 2014 r. Aneksie nr (...) do umowy o pracę zawartej w dniu 16 maja 1983 r. w § 9 strony ustaliły, że od dnia 1 kwietnia 2015 r. powód będzie otrzymywał miesięczne wynagrodzenie zasadniczym w kwocie stanowiącej 1,78 krotność przeciętnego wynagrodzenia Oddziału i premię w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego. Mimo, że u pozwanego kilkakrotnie ulegało zmianie przeciętne miesięczne wynagrodzenie Oddziału, nie skutkowało to dostosowaniem do jego nowej wysokości miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego powoda. Powód zwracał się do pozwanego o prawidłowe wyliczenie miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i wszystkich pochodnych za lata 2018-2021, pozwany uznał roszczenie i przekazał na jego konto kwotę 70.006,97 zł nie wskazując jednak podstawy wyliczeń. Ostatecznie pozwany miał przedstawić składniki oraz kwoty brutto, co do których zostało dokonane wyrównanie, ale nie wskazał sposobu ich wyliczenia. Powód podał, że pozwany wypłacił mu dodatkowo 7.568,84 zł tytułem odsetek. Pozwany odmówił dalszego wyrównania premii powołując się na § 2 pkt 2 Aneksu nr (...) i twierdził, że wykładnia tego zapisu prowadzi do oczywistego wniosku, że premia ta ma charakter uznaniowy. Powód podał, że wezwał pozwanego do zapłaty, ale bezskutecznie. Wyjaśniając mechanizm przyznawania premii wskazał, że przez wszystkie kwartały w latach 2018-2021 otrzymywał premię w wysokości 40% wynagrodzenia, czyli zadania premiowe realizował w 100%. Zaznaczył, że wbrew twierdzeniom pozwanego premia nie miała charakteru premii uznaniowej lecz regulaminowej co potwierdzają: sposób jej przyznawania oraz zapisy w dołączonych do pozwu formularzach ZUS RMUA.

Pismem z dnia 8 kwietnia 2022 r. powód sprecyzował żądania i zażądał od pozwanego kwoty 47.613,68 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w zapłatę, w tym:

1. kwotę 30.058,59 zł ze wskazaniem kwot i dat, od których należy liczyć odsetki ustawowe za opóźnienie do dnia zapłaty,
2. kwotę 2.554,99 zł ze wskazaniem kwot i dat, od których należy liczyć odsetki ustawowe za opóźnienie do dnia zapłaty,
3. kwotę 5.000,00 zł z odsetkami od 1 października 2021 r. do dnia zapłaty,
4. kwotę 9.000,00 zł z odsetkami od 1 października 2021 r. do dnia zapłaty,
5. kwotę 1.000,00 zł ze wskazaniem kwot i dat, od których należy liczyć odsetki ustawowe za opóźnienie do dnia zapłaty.

Powód wyjaśnił w jaki sposób dokonał wyliczeń roszczonych kwot i wskazał daty wymagalności roszczeń. Wskazał ogólnie, że żądane kwoty wynikają z nieobjęcia w wyliczanych, uznanych przez pozwanego kwotach: wynagrodzenia za pracę, premii rocznej, wynagrodzenia do nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalnej, wynagrodzenia za czas choroby - prawidłowej wysokości premii, zależnej każdorazowo od wynagrodzenia zasadniczego.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zwrot kosztów procesu. Podniósł, że premia jaką uzyskiwał powód na podstawie obowiązujących go przepisów wewnętrznych miała charakter uznaniowy, a nie regulaminowy. Odniesienie jej wysokości do wynagrodzenia zasadniczego polegało jedynie na tym, że premia nie mogła przewyższać równowartości 40% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Oznaczało to, że powód nie nabył roszczenia o wypłatę premii w wysokości stanowiącej równowartość 40% swojego wynagrodzenia zasadniczego, które powinno być ustalane zgodnie z warunkami przewidzianymi w § 1 pkt 1) Aneksu nr (...) z 1 marca 2007 r. i Porozumienia w sprawie zasad wynagradzania osób zatrudnionych na stanowiska zgodnie z obowiązującym regulaminem organizacyjnym, tj. dyrektorów, głównego księgowego i ich zastępców, do którego ww. Aneks Nr (...) odsyłał. Uzyskiwana premia w przedziale 0-40% niewątpliwie się mieściła.

Z dołączonych do pozwu dokumentów ZUS RMUA wprost wynika, że w spornym okresie dla potrzeb ustalania wysokości premii powoda nie brano w ogóle pod uwagę wykonania jakichś zadań kwartalnych premiowych, ale wyłącznie brano pod uwagę wysokość wypłacanej wówczas płacy zasadniczej powoda. Premią regulaminową u pozwanego jest wyłącznie premia przewidziana w Regulaminie premiowania pracowników zatrudnionych w (...) S.A. Oddział w T.. Regulamin premiowania stanowi Załącznik Nr 3 do obowiązującego (...). Zgodnie natomiast z art. 1 ust. 3.3 (...) Układ nie określa wynagrodzenia w części dotyczącej ustalenia wynagrodzenia zasadniczego, premii i wysługi lat dla m.in. Dyrektorów Rejonów (...). W tej części wynagrodzenia Dyrektorów Rejonów (...) stanowią materię wyłączoną z zastosowania postanowień (...) i jego załączników. Podlegają w tym zakresie całkowicie odrębnej regulacji zamieszczonej w Porozumieniu oraz w aneksach do umów o pracę zawartych z Dyrektorami Rejonów (...) dotyczących właśnie tej kwestii. W konsekwencji powyższego, premia ustalana Dyrektorom Rejonów (...), jako niebędąca premią regulaminową nie może być uwzględniana dla potrzeb ustalania wysokości takich należnych powodowi świadczeń jak: nagroda jubileuszowa, nagroda roczna czy odprawa emerytalna. Z daleko posuniętej ostrożności procesowej pozwany podniósł również zarzut przedawnienia dochodzonych roszczeń o zapłatę kwoty 3.360,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, tj. czterech pierwszych żądań, o których mowa w piśmie uzupełniającym powoda z 8 kwietnia 2022 r. Pozwany podniósł również zarzut niewłaściwego określenia daty wymagalności dochodzonych roszczeń, ze wskazaniem na treść art. 85 § 2 k.p.

Pismem z dnia 3 czerwca 2022 r. powód zmodyfikował roszczenie i zażądał kwoty 43.722,50 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w zapłacie w tym: kwotę 30.118,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od poszczególnych kwot, kwotę 2.431,87 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 7 grudnia 2021 r. do dnia zapłaty, kwotę 4.445,20 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w zapłacie od dnia 11 października 2021

r. do dnia zapłaty, kwotę 6.326,10 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w zapłacie od 11 października 2021 r. do dnia zapłaty, kwotę 401,45 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w zapłacie od dnia 7 grudnia 2021 r. do dnia zapłaty. Powód zaprzeczył twierdzeniom pozwanego na temat charakteru przyznawanej premii, wskazując na jej regulaminowość. Była ona stałym składnikiem wynagrodzenia, którego zasady wypłaty określało Porozumienie, a ponadto była wliczana przez pozwanego do podstawy innych składników, jak wynagrodzenie chorobowe, zasiłek chorobowy, wynagrodzenie za urlop, ekwiwalent za urlop, nagroda jubileuszowa, nagroda roczna, odprawa emerytalna. Błędne jest twierdzenie pozwanego, że premią regulaminową u pozwanego jest wyłącznie premia przewidziana w „Regulaminie premiowania pracowników zatrudnionych w (...) S.A. Oddział w T.”. Odnosząc się do zarzutu przedawnienia powód wskazał, że jest on niezasadny, stanowi nadużycie prawa, ponieważ powództwo nie mogło być wniesione wcześniej, gdyż pozwany nie chciał powodowi przedstawić danych umożliwiających wniesienie pozwu, czym działał wbrew zasadom współzycia społecznego dążąc do tego, by roszczenia powoda były przedawnione.

Pismem z dnia 15 czerwca 2022 r. powód cofnął pozew co do kwoty 3.891,06 zł i wniósł o nieobciążanie go kosztami postępowania w tej części, a to z uwagi na fakt, że to przez działanie pozwanego i odmowę udzielenia informacji dotyczącej przeciętnego wynagrodzenia, uniemożliwił powodowi ustalenie prawidłowej wysokości kwoty dochodzonej niniejszym pozwem.

Pismem z dnia 1 sierpnia 2022 r. pozwany wskazał, że wyraża zgodę na częściowe cofnięcie powództwa, zażądał co do tej części zwrotu kosztów procesu. Pozwany ponownie zanegował to, jakoby premia, którą otrzymywał powód, mogła stanowić podstawę ustalenia wysokości świadczeń, takich jak nagroda jubileuszowa, nagroda roczna czy odprawa emerytalna, ponieważ tylko premia regulaminowa wskazana w Układzie, a nie w Porozumieniu, mogła taką podstawę stanowić. Pozwany zaprzeczył, by podniesienie przez niego zarzutu przedawnienia stanowiło nadużycie prawa, a także że od 2016 r. świadomie zwlekał z ustaleniem wysokości wynagrodzenia w prawidłowej wysokości, czym zmierzał do przedawnienia roszczeń, wyjaśniając zarazem, że przyjęty sposób wypłaty powodowi wynagrodzenia, w tym premii, na podstawie Porozumienia, pozwany uznawał za prawidłowy, gdyż był on kontynuacją takiego sposobu wypłat i takiego rozumienia zapisów Porozumienia. Zastanawiające dla pozwanego było z kolei zwlekanie ze zgłoszeniem przysługującego powodowi roszczenia do czasu ustania stosunku pracy.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

W dniu 16 maja 1983 r. powód H. R. zawarł z poprzednikiem prawnym pozwanego umowę o pracę. Ostatnio powód był zatrudniony na stanowisku Dyrektora Rejonu (...) w R., w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy został rozwiązany z dniem 24 września 2021r. r. w związku z przejściem powoda na emeryturę.

(dowody:

- akta osobowe powoda,
- umowa o pracę z 16 maja 1983 r. – k. 11-12 akt,
- świadectwo pracy – k. 13-14 akt)

U pozwanego obowiązywał zawarty w dniu 02 sierpnia 2006 r. (...). W art. 1 pkt 3 ppkt 3.3. ustalono, że nie określa on wynagrodzenia w części dotyczącej ustalenia wynagrodzenia zasadniczego, premii i wysługi lat dla m.in. Dyrektorów Rejonów (...). Powyższe wynagrodzenie ustalał Dyrektor Generalny Oddziału w Porozumieniu spisany ze związkami zawodowymi.

W Porozumieniu w sprawie zasad wynagradzania osób zatrudnionych na stanowiskach – zgodnie z obowiązującym Regulaminem Organizacyjnym, tj. Dyrektorów, Głównego Księgowego i ich Zastępców (dalej jako Porozumienie) wskazano, że z dniem 28 lipca 2006 r. wynagrodzenie osób zajmujących m.in. stanowisk Dyrektora Rejonu (...) składa się z:

- miesięcznego wynagrodzenia podstawowego obejmującego wynagrodzenie zasadnicze i wysługę lat - w maksymalnej wysokości 2,3 krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia Oddziału. Wynagrodzenie podstawowe będzie ustalane indywidualnie przez Kierownictwo Oddziału w miesiącu podjęcia decyzji o przeszerewaniach, a podstawą jego ustalenia na dany rok kalendarzowy będzie planowane przeciętne miesięczne wynagrodzenie w Oddziale;

- premii – w wysokości 40% indywidualnego wynagrodzenia podstawowego wypłacanej wg. następującej zasady – przez wszystkie miesiące kwartału premia wypłacana będzie zaliczkowo w wysokości 90%, a jej całkowite rozliczenie nastąpi w 1 miesiącu po kwartale na podstawie oceny stopnia realizacji zadań premiowych i po zatwierdzeniu wykonania zadań kwartalnych przez Kierownictwo Oddziału.

(dowód:

- porozumienie – 18 akt,
- (...) k. 101 - 116 akt)

Zadania premiowe określał przełożony. W przypadku powoda w okresie od czerwca 2016 r. do sierpnia 2021 r. jego przełożonym był Dyrektor (...) (...) (...) J. C.. Zadania były wyznaczane na początku kwartału i były one jednakowe dla wszystkich dyrektorów regionów. J. C. wyznaczał zawsze 10 zadań na kwartał (np. wyszukiwanie starych urządzeń i przekazywanie ich do wymiany do innego departamentu). Po zakończeniu kwartału powód, tak jak i inni dyrektorzy, składał sprawozdanie z wykonania planów. Premia była wypłacana co miesiąc zaliczkowo w wysokości 90%. Po dokonanej ocenie meldunków z wykonania zadań, przełożeni składali wnioski o ostatnią część premii (wyrównanie do 100%). Premia nie była wypłacana za okres pozostawania na zwolnieniu chorobowym.

Powód niezależnie od premii określonej w Porozumieniu, uzyskiwał premię roczną, premię za realizację celów rocznych oddziału (MBO).

(dowód:

- (...) k. 32-67
- lista płac – k. 120-164
- zeznania świadka J. C. – protokół elektroniczny z dnia 9 września 2022 r. od 00:23:12 do 00:35:38, k. 242-242v. akt,
- przesłuchanie powoda H. R.– protokół elektroniczny z dnia 9 września 2022 r. od 00:38:21 do 00:52:17, k. 242v.-243 akt,
- przesłuchanie za pozwanego T. B. – protokół elektroniczny z dnia 9 września 2022 r. od 00:53:05 do 01:02:55 – k. 243-243v. akt)

W Aneksie nr (...) z 27 marca 2014 r. do umowy o pracę zawartej w dniu 16 maja 1983r. w § 9 strony ustaliły, że od dnia 1 kwietnia 2015 r. powód będzie świadczył pracę na warunkach obowiązujących do dnia 31 marca 2012r. (na stanowisku Dyrektora Rejonu (...) R.) z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie stanowiącej 1,78 krotność przeciętnego wynagrodzenia Oddziału i premią w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego. Z dniem 1 sierpnia 2015r. ustalono powodowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 11.642,84 zł.

(dowody:

- Aneks nr (...) – k. 19 -20
- informacja z 21 sierpnia 2015 r. o wysokości wynagrodzenia zasadniczego – k. 21 akt)

Przez wszystkie kwartały w latach 2018-2021 powód otrzymywał premię w wysokości 40% wynagrodzenia.

(dowody:

- (...) k. 32-67
- lista płac – k. 120-164
- przesłuchanie powoda H. R.– protokół elektroniczny z dnia 9 września 2022 r. od 00:38:21 do 00:52:17, k. 242v.-243 akt)

W art. 16 ust. 1 i 2 (...) obowiązującego u pozwanego wskazano, że w ramach funduszu wynagrodzeń tworzy się fundusz premiowy w wysokości zależnej od sytuacji finansowej zakładu pracy w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi. Szczegółowe warunki i zasady wypłaty premii ustala Regulamin premiowania stanowiący załącznik nr 3 do układu.

W art. 29 ust.1 przewidziano jednorazową gratyfikację w związku ze złożeniem przez pracownika i przyjęciem przez kierownika pisemnego oświadczenia o zamiarze przejścia na emeryturę w okresie nie dłuższym niż 12 m-cy od miesiąca następującego po złożeniu zaakceptowanego przez kierownika oświadczenia zainteresowanej strony, a także jednorazową odprawę pieniężną w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu z tytułu niezdolności do pracy w wysokości i na zasadach określonych w załączniku Nr 7 do układu. Zgodnie z punktem 6 załącznika do podstawy naliczenia odprawy przyjmuje się/ za wyjątkiem sytuacji, o której mowa w pkt. 8/:

a) za okresy zatrudnienia w zakładzie pracy - n/w składniki wynagrodzenia:

- wynagrodzenie zasadnicze,
- wysługę lat,
- premię regulaminową.

Zgodnie z art. 31 układu pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa wg. zasad określonych w Załączniku nr 10 do układu. Zgodnie z pkt 5 załącznika, do podstawy naliczenia nagrody jubileuszowej przyjmuje się:

a) za okresy zatrudnienia w zakładzie pracy – n/w składniki wynagrodzenia:

- wynagrodzenie zasadnicze
- wysługę lat
- premię regulaminową.

Zgodnie z art. 35 układu, pracownikom zatrudnionym w zakładzie pracy przysługuje premia roczna stanowiąca 8,5 % rocznego funduszu wynagrodzeń z roku ubiegłego, a szczegółowe zasady wypłacania premii rocznej określa Załącznik nr 12 do układu. Zgodnie z punktem 3 podstawę do obliczenia wysokości tej premii stanowią następujące roczne składniki wynagrodzenia

- płaca zasadnicza/ liczona wg nominalnego czasu/
- dodatek brygadzystowski do czasu włączenia do płacy zasadniczej
- premia regulaminowa.

W art. 34 ust.1 przewidziano, że za czas niezdolności pracownika wskutek:

a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego-  
pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia.

Pracownicy zatrudnieni 15 lat i więcej lat w Zakładzie (...) w T. zachowują prawo do 100% wynagrodzenia za czas  
niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 33 dni w  
ciągu toku kalendarzowego.

(dowód:

- (...) k. 101-116 akt)

W okresie od 2015 roku u pozwanego kilkakrotnie ulegało zmianie przeciętne miesięczne wynagrodzenie Oddziału,  
jednakże nie skutkowało to dostosowaniem do jego nowej wysokości miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego  
powoda. Powód winien uzyskać wynagrodzenie zasadnicze w latach 2018-2021 r. w wysokości:

- od 1 listopada 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. – 12.874,89 zł,
- od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. - 13.846,15 zł,
- od 1 stycznia 2020 r. do 31 grudnia 2020 r. -13.582,81 zł,
- od 1 stycznia 2021 r. do 30 listopada 2021 r. – 14.356,92 zł.

(dowody:

- informacja o wysokości wynagrodzenia zasadniczego powoda w latach 2018-2021 r. – k. 117 akt)

Powód był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 3 do 7 lutego i od 2 do 11 grudnia 2020 r. Za ten czas  
zostało mu wypłacone wynagrodzenie chorobowe.

(fakty bezsporne)

Pismem z dnia 3 listopada 2021 r. powód zwrócił się do pozwanego o prawidłowe wyliczenie jego miesięcznego  
wynagrodzenia zasadniczego i wszystkich pochodnych za lata 2018, 2019, 2020, 2021 r. W odpowiedzi pismem z dnia  
3 grudnia 2021 r. pozwany wskazał, że na konto powoda zostanie przekazana kwota 70.006,87 zł. Pismem z dnia  
28 grudnia 2021 r. powód wezwał pozwanego do wskazania sposobu wyliczenia przyznanej kwoty, zażądał również  
odsetek ustawowych za opóźnienie. Pismem z dnia 13 stycznia 2022 r. pozwany przedstawił składniki oraz kwoty  
wynagrodzenia, co do których zostało dokonane wyrównanie:

1. płaca zasadnicza została wyrównana od 1 listopada 2018 r. w kwocie 75.146,73 zł,
2. wynagrodzenie chorobowe zostało wyrównane w kwocie 939,14 zł,
3. dodatek chorobowy został wyrównany w kwocie 12,89 zł,
4. zasiłek chorobowy został wyrównany w kwocie 51,57 zł,
5. nagroda jubileuszowa została wyrównana w kwocie 11.113,00 zł,
6. odprawa emerytalna została wyrównana w kwocie 15.815,24 zł,
7. premia roczna za lata 2018 – 2020 została wyrównana w kwocie 6.079,67 zł.

Wskazano, że odsetki od powyższych kwot będą wypłacone w dniu 14 stycznia 2022 r. w wysokości 7.568,84 zł.



W piśmie z 24 stycznia 2022 r. powód wniósł o wyjaśnienie braku składnika o nazwie premia, zażądał też by wyjaśniono mu sposób wyliczenia przyznanych kwot. Pismem z dnia 16 lutego 2022 r. pozwany wskazał na uznaniowość premii i brak podstaw do jej wyrównania. Pismem z dnia 18 lutego 2022 r. powód wezwał pozwanego do zapłaty 32.613,69 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie tytułem wyrównania premii i nagrody rocznej. Ponadto wezwał do przeliczenia i wypłaty różnicy, powstałej na skutek zaniżenia wysokości premii regulaminowej w zakresie nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalnej, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i wynagrodzenia chorobowego. Pismem z dnia 24 lutego 2022 r. pozwany odmówił przyznania kwot.

(dowody:

- korespondencja – k. 22-31 akt
- zestawienie dodatkowych świadczeń – k. 118 akt
- zestawienie innych świadczeń - k. 119 akt)

Ostatnie wynagrodzenie brutto powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 21.134,81 zł.

(dowód:

- zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 165 akt)

Wynagrodzenia zgodnie z § 31 Regulaminu pracy były wypłacane nie później niż do 10-tego dnia następnego miesiąca.

(dowody:

- Regulamin pracy – k. 169 akt)

#### **Sąd zważył, co następuje:**

Ustalenia faktyczne poczynione zostały w oparciu o zgromadzone dokumenty, których wiarygodność nie została podważona. Dodatkowo przeprowadzono dowód z zeznań świadka J. C. oraz przesłuchania powoda H. R., a za pozwanego T. B.. Zeznania świadka i stron procesu nie wzbudziły żadnych wątpliwości co do ich autentyczności. Złożone oświadczenia korelowały ze sobą, a różnice w nich wynikały wyłącznie z odmiennej oceny charakteru premii. Znaczenie zeznań J. C. polegało na tym, iż świadek szczegółowo przedstawił zasady, które obowiązywały w zakresie wypłaty premii.

Co do zasady konstrukcja zgłoszonych przez powoda roszczeń była dwuelementowa, choć oczywiście punktem wyjścia była konieczność przeliczenia wynagrodzenia zasadniczego powoda, według reguł określonych w Porozumieniu, tj. według podstawy odpowiadającej planowanemu przeciętnemu miesięcznemu wynagrodzeniu w Oddziale. Kwestia ta nie budziła już wątpliwości między stronami, gdyż pozwany zaakceptował konieczność dokonania stosownych przeliczeń i wypłacił wynikające stąd kwoty. Dochodzone roszczenia odnoszą się do tych przeliczeń, których pozwany na etapie przedsądowym nie zaakceptował. Odnosząc się do istoty sprawy po pierwsze, powód zakładał, że wypłacana na podstawie ustalanego na podstawie art. 1 pkt 3 ppkt 3.3. (...) Porozumienia premia była świadczeniem o charakterze roszczeniowym, premią w ścisłym tego słowa znaczeniu. Pozwany w tym przedmiocie prezentował stanowisko, iż wskazane świadczenie było nagrodą, gdyż wypłacane było bez żadnych przesłanek, a zatem powód nie mógł się tego świadczenia skutecznie domagać. Po drugie, powód twierdził, że wskazana premia była „premią regulaminową” w rozumieniu stosownych postanowień (...), które określają zasady obliczania takich świadczeń jak nagroda jubileuszowa, nagroda roczna i odprawa emerytalna, czemu pozwany się sprzeciwiał podnosząc, że tylko premia regulaminowa uregulowana w (...) mogła taką podstawę stanowić. Premie, o których mowa w Porozumieniu tego warunku zatem nie spełniały.

W ocenie Sądu, premie wypłacane na podstawie Porozumienia były premiami sensu stricto, nie zaś nagrodami, jak twierdził pozwany.

Tytułem uwagi ogólnej wskazać należy, że premia jest dodatkowym składnikiem wynagrodzenia za pracę, nieobowiązkowym i uzupełniającym, ale tylko w tym sensie, że do pracodawcy należeć będzie decyzja, czy w ogóle system premiowania u danego pracodawcy będzie wykorzystywany. Ponadto jej wypłata jest najczęściej uzależniona od spełnienia określonych i obiektywnych przesłanek, wyszczególnionych w autonomicznych źródłach prawa pracy lub w umowie o pracę. W orzecznictwie sądowym wskazuje się, że o prawnym charakterze danego świadczenia nie decyduje jego nazwa, lecz sposób określenia warunków jego nabycia. Już w uchwale z dnia 10 czerwca 1983 r. (III PZP 25/83, OSNC 1983/12/192) Sąd Najwyższy wskazał, że podstawowa kwestia dotyczy wyjaśnienia charakteru świadczeń wypłacanych pracownikom zwanych nagrodami, premiami lub premiami-nagrodami. Nie chodzi tu jednak o nazwę. Ale o istotę, o treść warunków (kryteriów), pod których uzależnione jest to świadczenie. Jeżeli warunki premiowania są określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii. Fakt zaś spełnienia tych warunków jest źródłem praw pracownika do premii. W takim przypadku decyzja w sprawie przyznania premii nie zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego, lecz od wypełnienia podlegających kontroli warunków określonych w regulaminie, a dotyczących zarówno prawa do premii, jak i jej wysokości. Natomiast, gdy przyznanie premii pozostawione zostało swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego (brak sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów), świadczenie ma charakter nagrody (choćby nazwane zostało premią). Tożsame stanowisko w analizowanej kwestii zaprezentował Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 21 września 2006 r. (II PK 13/06, OSNP 2007/17-18/254), wskazując, że decydujące - z punktu widzenia oceny charakteru żądanego przez pracownika świadczenia - jest to, czy odpowiednie akty prawne (umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa, czy też nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy - w takim przypadku mowa jest o nagrodzie. Różnica między nagrodą, a premią polega więc na tym, że nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania zakładu pracy; przy czym przed przyznaniem przez zakład pracy nagrody po stronie pracownika nie powstaje prawo podmiotowe do jej żądania. W odróżnieniu od nagrody prawo podmiotowe pracownika do premii powstaje w razie dopełnienia warunków premiowania przewidzianych w regulaminie (lub innym dokumencie źródłowym), a przyznanie pracownikowi premii nie jest uzależnione od uznania zakładu pracy, lecz od dopełnienia przez pracownika wspomnianych warunków. Nie inaczej we wskazanym zakresie wypowiedział się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 14 kwietnia 2015 r. (II PK 144/14, Lex nr 1712812), podkreślając, że o premii regulaminowej możemy mówić wówczas, gdy zasady jej wypłaty są określone w przepisach płacowych w sposób jednoznaczny i konkretny. Tym samym możliwe jest odkodowanie sytuacji, kiedy pracodawca jest zobowiązany do jej wypłaty i w jakiej wysokości. Koreluje to z roszczeniowym charakterem premii regulaminowej, albowiem źródło jej powstania nie jest uzależnione od uznania pracodawcy. W momencie spełnienia przez pracownika pozytywnych przesłanek określonych w regulaminie powstaje po jego stronie prawo do żądania wypłaty świadczenia. Natomiast z nagrodą (premią uznaniową) mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca w zakresie przyznania świadczenia dysponuje marginesem swobody, uznania. Krótko mówiąc nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnego warunku, a jej przyznanie stanowi konsekwencję wykonywania zadań przez wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych. Już powyższe różnice wskazują, że linia podziału nie opiera się na różnicach semantycznych, lecz jakościowych. Stąd też decydującego znaczenia nabiera fakt, czy odpowiednie akty prawne (regulaminy wynagradzania, umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory). Odpowiedź pozytywna na tak sformułowane pytanie prowadzi do wniosku, że mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia). Jeżeli zaś odpowiedź jest negatywna, przyznanie świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy, to w sprawie mamy do czynienia z nagrodą (por. wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, Lex nr 15510; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977/11/207; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979/2/29; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983/12/192; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2006 r., II PK 13/06, Lex nr 303863).

Od kilku lat dualny podział świadczeń na nagrody i premie jest kwestionowany. Zwrócić się w tym zakresie uwagę należy wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2016 r., III PK 30/16, OSNP 2018/2/15, który zapoczątkował ten kierunek interpretacyjny (dalsze to np. wyrok z dnia 6 września 2017 r., I PK 261/16, LEX nr 2389578, z 10 marca 2021 r., II PSKP 15/21, LEX nr 3219800, z 18 stycznia 2022 r., III PSKP 52/21, LEX nr 3343957, z 27 stycznia 2022 r., II PSKP 74/21, LEX nr 3397092, z 22 marca 2022 r., I PSKP 73/21, LEX nr 3362578). Jego myślą przewodnią jest stwierdzenie, że dychotomiczny podział na nagrody i premie regulaminowe - ze względu na stale rosnący stopień skomplikowania stosunków społecznych - nie jest miarodajny i dlatego niemożność zaliczenia określonego świadczenia do kategorii premii regulaminowych wcale nie uprawnia do jego zakwalifikowania jako nagrody. Konkretnie świadczenie wypłacane przez pracodawcę może być innym niż premia (regulaminowa) składnikiem wynagrodzenia albo innym świadczeniem związanym z pracą. W rezultacie ustalenie, że element „wynagrodzeniowy” świadczenia zwanego „nagrodą” ma charakter dominujący, może spowodować sytuację, w której pracownik nabędzie prawo do tego świadczenia. Wówczas przyznanie pracownikowi nagrody wychodzi poza zakres normatywny art. 105 k.p. a taka należność w rzeczywistości stanie się częścią jego wynagrodzenia za pracę, przy czym rolą sądu jest zrekonstruowanie kształtu tego świadczenia.

W realiach niniejszej sprawy nie mogło budzić wątpliwości, że analizowane świadczenie było premią sensu stricto, nie zaś nagrodą. W Porozumieniu wskazano, że zadania premiowe będą stawiane kwartalnie przez przełożonych a ustalenie prawa do premii uzależnione będzie od stopnia ich realizacji. Taka konstrukcja układu warunkującego prawo do premii nie sprzeciwia się istocie tego świadczenia, która przecież polega na sformułowaniu i weryfikacji zadania premiowego, samo zaś zadanie, o ile taki jest mechanizm premiowy, może być określane na bieżąco, stosownie do aktualnych potrzeb. Ów schemat był stosowany w praktyce. Zadania premiowe były cyklicznie określane oraz systematycznie następował proces ich weryfikacji. Z zeznań powoda i świadka J. C. wynikało, że przyznanie premii zależało od wykonania zadań premiowych, które były stawiane na początku kwartału. Ich rozliczenie następowało po zakończeniu kwartału na podstawie przedkładanego przez powoda (tak jak i przez innych dyrektorów) sprawozdania. Analizowane świadczenie było zatem obudowane przesłankami, których spełnienie było rozliczane przez J. C.. Pozwany nie wykazał by powód nie uzyskiwał aprobaty przełożonego, w efekcie należy uznać, że wykonywał zadania i za ich wykonanie automatycznie przysługiwało mu roszczenie o premię. Zwrócić też trzeba uwagę na to, że premie były wypłacane cyklicznie, w sposób stały, według określonego w Porozumieniu schematu (zaliczkowo 90%, po zakończeniu kwartału 10%). Świadczenie miało zatem charakter premii w ścisłym tego słowa znaczeniu.

Gdyby jednak nawet tak nie było, to wypłacane od wielu lat systematycznie świadczenie należałoby traktować jako dodatkowy składnik wynagrodzenia, nie zaś nagrodę w rozumieniu art. 105 k.p. Ponownie wskazać należy, iż ten składnik płacowy był wypłacany przez okres kilku lat co miesiąc, według stałego schematu rozliczeniowego, w ujęciu kwartalnym w stałej wysokości 40% wynagrodzenia zasadniczego (tak było w przypadku powoda). Skoro odbywało się to w oderwaniu od jakichkolwiek przesłanek, a tak właśnie twierdził pozwany, to oznacza to, że pozwany premię, o której mowa w Porozumieniu, traktował jako dodatkowy, obligatoryjny składnik wynagrodzenia za pracę w rozumieniu art. 78 § 1 k.p. Obecne twierdzenia na temat jego natury mają natomiast charakter koniunkturalny, gdyż są uwarunkowane realiami sporu sądowego.

Uwagi te mają jednak charakter uzupełniający, gdyż Sąd ostatecznie uznał, iż premie, o których mowa w Porozumieniu, były premiami sensu stricto. Przyznawane one były w trybie określonym Porozumieniem. Istniał bowiem układ premiowy, który był weryfikowany i na tej podstawie następowała wypłata. W konsekwencji roszczenie powoda o wypłatę premii co do zasady zasługiwało na uwzględnienie (podlegało ono korekcie co do wysokości z uwagi na częściowe przedawnienie).

Przechodząc do oceny roszczenia o wyrównanie odprawy emerytalnej, nagrody jubileuszowej i premii rocznej wskazać należy, iż zasadniczą kwestią sporną było, czy mechanizm obliczania wysokości tych świadczeń wkomponowana była premia, o której mowa w Porozumieniu. Zgodnie z punktem 6 lit. a załącznika nr 7, punktem 5 lit. a załącznika nr 10 i punktem 3 załącznika nr 12 podstawa naliczenia wskazanych świadczeń obejmowała premię regulaminową. To postanowienie dało pozwanemu asumpt do twierdzenia, iż wskazana premia jest premią wymienioną w art. 16 (...), nie zaś premią, o której mowa w Porozumieniu. Art. 16 (...) stanowi, że w ramach funduszu wynagrodzeń tworzy się fundusz premiowy w wysokości zależnej od sytuacji finansowej zakładu pracy w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi. Szczegółowe warunki i zasady wypłaty premii ustala Regulamin premiowania stanowiący załącznik nr 3 do układu. Pozwany zakłada, że skoro premia, o której mowa w art. 1 pkt 3 ppkt 3.3. (...) uregulowana została w Porozumieniu, nie zaś w Regulaminie, to nie może być premią regulaminową wskazaną w przywołanych postanowieniach załączników nr 7, 10 i 12.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę nie podziela tego poglądu. Zaproponowana przez pozwanego interpretacja adekwatnych postanowień układowych miała charakter jednostronny przez to, że pomijała utrwalone reguły wykładni układów zbiorowych pracy.

W pierwszej kolejności zauważyć należy, że układ zbiorowy pracy jest aktem normatywnym (art. 9 k.p.). Jako taki winien być interpretowany według reguł obowiązujących w przypadku wykładni norm prawnych. Podlega zatem ogólnym regułom wykładni prawa, a nie - przynajmniej w sposób bezpośredni - zasadom wykładni przewidzianym w art. 65 k.c. dla oświadczeń woli (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003/23/568). W tym zakresie prym będzie oczywiście wiodła wykładnia językowa. Należy jednak pamiętać, że w odniesieniu do wyjaśniania treści postanowień układów zbiorowych pracy ma zastosowanie przepis art. 241<sup>6</sup> § 2 zd. 1 k.p., który stanowi, że wyjaśnienia treści postanowień układu, dokonane wspólnie przez strony układu, wiążą także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. Sprawia to, że dokonując wykładni postanowień układu zbiorowego pracy szczególne znaczenie ma jednak wykładnia, skierowana na ustalenie celu, woli i zamiaru stron, które zawarły układ (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNP 2001/6/195 i wiele dalszych).

Wprawdzie wyjaśnienia stron układu nie są wiążące dla sądu, ale nie wynika z tego, że przy interpretowaniu jego przepisów intencje i wola stron układu są bez znaczenia, wręcz przeciwnie mają one szczególną wagę (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2004 r., III PZP 12/03, OSNP 2004/11/187). Reasumując, że wyjaśnienie postanowień układu zbiorowego pracy powinno uwzględniać przede wszystkim reguły wykładni językowej. Rozstrzygnięcie wątpliwości interpretacyjnych nie powinno jednak pomijać woli i zamiaru stron układu a także praktyki dotychczasowego stosowania jego spornych postanowień (np. wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2011 r., II PK 187/10, OSNP 2012/7-8/89).

Przedstawione reguły wykładniowe nie uzasadniają zawężania pojęcia „premi regulaminowej” tylko do premii, o której mowa w art. 16 (...) i Załączniku nr 3 – Regulamin premiowania. Na rzecz tego stanowiska przemawiały następujące argumenty.

Po pierwsze, pojęcie premii regulaminowej nie zostało zdefiniowane w (...), choć jego art. 2 zawiera słowniczek pojęć. Ponadto poza Załącznikami nr 7, 10 i 12 pojęcie to nie występuje w (...). Nie zostało ono także użyte w jakimkolwiek kontekście w Załączniku nr 7, czyli Regulaminie premiowania, o którym mowa w art. 16 (...). Nie ma zatem podstaw, aby zrównywać premię regulaminową z premią określoną w art. 16 (...), skoro sam normodawca, w tym przypadku strony umowy społecznej jaką jest układ zbiorowy pracy, takiej denominacji nie założyły.

Po drugie, w konsekwencji tezy pierwszej, przyjąć należy, że premia regulaminowa, to nie tyle premia określona w jakimś konkretnym regulaminie, jakby tego chciał pozwany, lecz premia określana według pewnych reguł. Takiemu rozumieniu sprzyja powszechna intuicja językowa, w ramach której częstokroć pojęcie premia regulaminowa przeciwstawia się pojęciu premia uznaniowa (wystarczy w tej mierze prześledzić dostępne w przestrzeni internetowej artykuły o charakterze pryncypalnym). W tym ujęciu, premia regulaminowa to premia sensu stricto, zaś premia

uznaniowa, to nagroda w rozumieniu art. 105 k.p. Oznacza to, że premią regulaminową nie tylko jest premia uregulowana w art. 16 (...) i Załączniku nr 7, ale też premia, której zasady zostały określone w Porozumieniu. Jak już wcześniej wskazano, jest to premia sensu stricto, a zatem według powszechnej tradycji językowej właśnie premia regulaminowa.

Po trzecie, do czasu niniejszego sporu sądowego, takie postrzeganie premii uregulowanej w Porozumieniu było oczywiste. Pozwany w bieżącej praktyce traktował tę premię właśnie jako premię regulaminową, o której mowa w Załącznikach nr 7, 10 i 12. Jasno to wynikało z zeznań powoda i świadka J. C.. Nie oponował temu też co do zasady pozwany. Wskazywał jedynie, że nie miał wpływu na tę praktykę, gdyż premie naliczał inny podmiot. Wyjaśnienia te Sąd uznał za nieprzekonywujące. Skoro pozwany zlecił zadania dotyczące naliczania płac innemu podmiotowi, to nie można jednocześnie twierdzić, że nie odpowiada za jego działania, w tym za to, jak interpretuje obowiązujące przepisy płacowe.

Sumą powyższych rozważań jest konstatacja, iż premia określona w Porozumieniu jest premią regulaminową w rozumieniu punktu 6 lit. a Załącznika nr 7, punktu 5 lit. a Załącznika nr 10 i punktu 3 Załącznika nr 12. Tym samym stanowi ona podstawę wyliczenia świadczeń, które w wymienionych Załącznikach zostały uregulowane.

Konkludując, pozwany nie wykazał by premia przewidziana przez Porozumienie była premią uznaniową. W konsekwencji powód posiada roszczenie o wyrównanie premii do 40% wysokości wynagrodzenia z lata 2018-2021 z uwzględnieniem zmian średniego wynagrodzenia Oddziału przewidzianego Aneks nr (...). Z uwagi na uregulowania zawarte w załącznikach do układu, określających sposoby wyliczenia dodatkowych składników wynagrodzenia, które za podstawę biorą również premię regulaminową, powód jest uprawniony do dochodzenia wyrównania tych składników, tj. premii rocznej, nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej.

Wyrównaniu podlegało również wynagrodzenie chorobowe za okres od 3 do 7 lutego i od 2 do 11 grudnia 2020 r. Było to wynikiem zwiększania podstawy wymiaru tegoż wynagrodzenia o kwotę premii zgodnie z art. 92 § 2 k.p. („Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy”) w związku z art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2022 r., poz. 1732 ze zm.; „Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy”). W tej mierze nie miały znaczenia uwagi dotyczące możliwości zaliczenia premii, o której mowa w Porozumieniu do podstawy wymiaru premii rocznej, nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej. Wynika to stąd, iż mechanizm obliczania wynagrodzenia chorobowego określony jest w przepisach kodeksu pracy i ustawy zasiłkowej, nie zaś w (...). O przeliczeniu wynagrodzenia chorobowego zadecydowało to, iż premia uregulowana w Porozumieniu jest premią w ścisłym tego słowa znaczeniu.

Strona pozwana nie składała zastrzeżeń co do wyliczonych kwot i daty naliczania od nich odsetek. Wyjaśniająco wskazać należy, że poszczególne premie były płatne w terminach płatności wynagrodzenia zasadniczego, a więc do 10 dnia następnego miesiąca (§ 31 Regulaminu pracy). Termin wypłaty nagrody jubileuszowej przypadał niezwłocznie po nabyciu do niej prawa (pkt 9 Załącznika nr 10), a zatem następnego dnia po upływie okresu uprawniającego do nagrody (pkt 8 Załącznika nr 10). Termin wypłaty premii rocznej przypadał na koniec maja następnego roku (pkt 1.1.1. Załącznika nr 12). Termin wypłaty odprawy emerytalnej przypadł, zgodnie z regułami ogólnymi z uwagi na brak szczególnych regulacji w tym przedmiocie w (...), na ostatni dzień zatrudnienia.

Powód określił początkową datę roszczeń odsetkowych w przypadku premii na 10 dzień następnego miesiąca, w przypadku nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej na 11 października 2021 r. oraz w przypadku premii rocznej na 7 grudnia 2021 r. W świetle przytoczonych regulacji prawnych, wskazane daty nie budzą wątpliwości, a więc zgłoszone roszczenia odsetkowe podlegały uwzględnieniu zgodnie z art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Dlatego Sąd zasądził dochodzone przez powoda kwoty zgodnie z treścią roszczenia określonego pismem z dnia 3 czerwca 2022 r.

z wyłączeniem kwot dotkniętych przedawnieniem. Sąd zastrzega, że omyłko w punkcie I. nie zmniejszył zasądzonej kwoty (30.118,00 zł) o kwoty objęte przedawnieniem (łącznie 2.623 zł). Dlatego w tym przedmiocie wydane zostało postanowienie prostujące.

Roszczenie o wyrównanie premii za okres od grudnia 2018 r. do marca 2019 r. tj. w zakresie odpowiednio kwot 444,00 zł, 444,00 zł, 941,00 zł i 794,00 zł (łącznie 2.623,00 zł) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie uległo przedawnieniu zgodnie z art. 291 § 1 k.p., a więc powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu. W myśl przywołanego przepisu roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Pozew został wniesiony w dniu 29 marca 2022 r. Pozew w zakresie wymienionych premii był zatem złożony po upływie trzyletniego terminu przedawnienia.

Powód podnosił, że zgłoszony zarzut przedawnienia stanowi nadużycie prawa przez pozwanego w rozumieniu art. 8 k.p. W myśl tego przepisu nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Konstrukcja wymienionego przepisu obejmuje przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem (przepisami) prawa, jednakże z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, M.P.Pr. (...), s. 475-478 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141). Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznie określonych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004/ 16/283 i wyrok Sądu Najwyższego z 7 listopada 2003 r., V CK 399/02, L.).

W orzecznictwie wskazuje się, lecz na zasadzie egzemplifikacji najbardziej typowych sytuacji, a nie wyczerpującego wyczerpania, jakie okoliczności należy brać pod uwagę oceniając zgodność zarzutu przedawnienia z zasadami współzycia społecznego. Chodzi przede wszystkim o przypadki nadużycia zaufania – gdy dłużnik wcześniej wywołał swoim postępowaniem u wierzyciela uzasadnione oczekiwanie spełnienia świadczenia (zob. wyrok Sąd Najwyższy z 27 czerwca 2001 r., II CKN 604/00, OSN 2002/3/32). W wyrokach z dnia 12 grudnia 2007 r. (V CSK 334/07, Legalis) oraz z dnia 2 kwietnia 2003 r. (I CKN 204/01, Legalis) Sąd Najwyższy wskazał, że tymi okolicznościami są: charakter dochodzonego roszczenia, przyczyna opóźnienia oraz czy opóźnienie z wniesieniem powództwa nie było nadmierne (por. także wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 3 marca 2011 r., II AKa 19/11, Prok. i Pr. 2011/11/46). W wyroku z 13 czerwca 2013 r. (I PK 29/13, Legalis) Sąd Najwyższy zwrócił natomiast uwagę, że przy ocenie, czy podniesienie zarzutu przedawnienia nie stanowi nadużycia prawa należy także uwzględnić charakter uszczerbku, jakiego doznał poszkodowany oraz zachowanie obydwu stron stosunku. Wskazuje się również, że za uznaniem podniesienia zarzutu przedawnienia za nadużycie prawa może przemawiać także zachowanie zobowiązanego, polegające na wywołaniu uprawnionego przekonania o dobrowolnym zadośćuczynieniu roszczeniu (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 25 listopada 2010 r., III CSK 16/10, Legalis).

W końcu zauważyć należy, że ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego.(por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 Nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z dnia 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 Nr 3, poz. 58; OSP 2000 Nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z dnia 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LexPolonica nr 376352 oraz z dnia 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LexPolonica nr 1630441).

Powód twierdził, że zdecydował się tak późno na złożenie pozwu na skutek obaw o reakcję pracodawcy, a następnie przez to, że pozwany nie przedstawiał mu precyzyjnych danych dotyczących kwot wynagrodzenia z uwzględnieniem zmian średniej Oddziału. Przywołane przez powoda obawy nie miały racjonalnych podstaw. Nic nie wskazywało na to, że skutek wystąpienia z roszczeniem powód dozna jakichś dolegliwości ze strony pracodawcy. Powód nie wskazał zdarzeń, które mogłyby to przekonanie uzasadniać. Jego zatrudnienie, aż do daty ustania stosunku pracy przebiegało harmonijnie i bezkonfliktowo. Nie wiadoma zatem dlaczego powód uważa, że groziłyby mu jakieś retorsje ze strony pracodawcy, jeżeli wcześniej zgłosiłby dochodzone w niniejszej sprawie roszczenia. Gdy chodzi zaś o brak wiedzy powoda na temat potencjalnej wysokości roszczeń wskazać należy, iż powód wnosząc przedmiotowe powództwo nie znał dokładnych wyliczeń dotyczących wynagrodzenia jakie mu przysługiwało, mimo to jednak dokonał analizy sytuacji i zainicjował postępowanie, co oznacza, że brak precyzyjnych danych nie stał mu na przeszkodzie i mógł to uczynić wcześniej. Twierdzenia, że pozwany nadużył prawa, bowiem to jego zaniechania doprowadziły do przewlekania w czasie wniesienia pozwu, nie mogą się zatem ostać. To działania powoda, brak wcześniejszej aktywności spowodowały częściowe przedawnienie roszczeń. Trzy letni okres przedawnienia przewidziany przepisami prawa pracy upłynął przed wniesieniem pozwu, a więc pozwany skutecznie mógł się bronić w tym zakresie przed żądaniami.

Wyrokowi w myśl art. 477<sup>2</sup> §1 k.p.c. nadano rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie I co do kwoty 21.134,81 zł (wynagrodzenie wykazane w zaświadczeniu na k. 165 akt).

Z uwagi na częściowe cofnięcie pozwu co do kwoty 3.891,06 zł postępowanie w tym zakresie należało umorzyć w myśl art. 203 § 1 k.p.c. w zw. z art. 355 k.p.c.

W oparciu o art. 100 k.p.c. Sąd dokonał stosunkowego rozliczenia poniesionych przez strony kosztów procesu przy uwzględnieniu zasady odpowiedzialności stron za wynik postępowania. Powód wygrał sprawę w 86,32%, a pozwany w 13,68%. Powód przegrał sprawę w zakresie przedawnionych kwot w wysokości 2.623,00 zł oraz kwoty co do której powód cofnął pozew, tj. 3.891,06 zł (łącznie 6.514,06 zł), wygrał zaś co do kwoty 41.099,62 zł. Kierując się treścią § 9 ust. 2 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r., poz. 264) pozwany winien zatem zwrócić powodowi tytułem kosztów zastępstwa procesowego kwotę 2.330,64 zł (3.600 zł x 75% x 86,32%), zaś powód pozwanemu kwotę 369,36 zł. Po kompensacji kosztów należało od pozwanego na rzecz powoda zasądzić kwotę 1.961,28 zł.

Pozwany obowiązany był także do uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu proporcjonalnej części opłaty od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy ( art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Dz. U. z 2022 r., poz. 1125 ze zm.), tj. 2.055,28 zł (47.613,68 x 5% x 86,32%). Pozostałą częścią opłaty obciążono Skarb Państwa.

Sędzia Andrzej Kurzych