

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 sierpnia 2020 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

po rozpoznaniu w dniu 21 lipca 2020 r. w Puławach

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa R. K.

przeciwko (...) w W.

o dodatkowe wynagrodzenie – „trzynastkę”

I. Zasądza od (...) w W. na rzecz powódki R. K. kwotę 617,43 zł ( sześćset siedemnaście złotych 43/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienia od dnia 1 kwietnia 2017r. do dnia zapłaty ;

2. Umarza postępowanie w pozostałej części;

3. Wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

3. Zasądza od (...) w W. na rzecz powódki R. K. kwotę 135 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

***W pozwie z dnia 2 kwietnia 2020r. powódka R. K. wnosila o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej (...) w W. kwoty 1.512,28 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego i ustawowych odsetek za okres od 1.04.17 do 30.03.20 wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.***

Pozwana (...) w W. powództwa nie uznawała i wnosila o jego oddalenie; wskazywała dodatkowo, iż wyliczenie wysokości tej należności zostało przez powódkę dokonane błędnie i stosując zasady wyliczania wynagrodzenia rocznego, powódka tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2016 mogłaby się domagać co najwyżej kwoty 617,34 zł.

Pełnomocnik powódki w piśmie z dnia 6 lipca 2020r. podtrzymywał żądanie zasądzenia na rzecz powódki dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2016, jednakże ograniczył wysokość dochodzonego roszczenia do kwoty 617,43 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

R. K. pracowała w pozwanej (...) w W. – (...) Oddział w (...) Biurze Powiatowym od dnia 16 grudnia 2003r., ostatnio tj. od dnia 21 marca 2008r. jako Zastępca Kierownika Biura Powiatowego (...) w R. ( akta osobowe). Z dniem 24 czerwca

2008r. jej stosunek pracy, zgodnie z art. 44 ustawy z dnia 9 maja 2008r. o utworzeniu (...), stał się stosunkiem pracy na podstawie powołania ( akta osobowe).

W okresie od 19 stycznia 2016r. do 16 lipca 2016r. powódka przebywała nieprzerwanie na zwolnieniach lekarskich ( akta osobowe).

W dniu 26 lutego 2016r. dyrektor (...) Oddziału (...) (...) przygotował akt odwołania dla powódki ze stanowiska Zastępcy Kierownika Biura Powiatowego (...) w R. na podstawie art. 70§1 kp i art. 9 ust 3 ustawy z dnia 9 maja 2008r. z dniem otrzymania pisma ( akta osobowe).

W dniu 18 lipca 2016r. powódka otrzymała pismo, w którym dyrektor (...) Oddziału (...) (...) informował ją, że stosunek pracy zawarty na podstawie powołania zostanie z nią rozwiązany z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia tj. z dniem 17 października 2016r. (k.9, akta osobowe).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 17 października 2016r. (k.10-11, akta osobowe ).

Miesięczne wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 5.423,20 zł (zaświadczenie k.24).

***Powódka w pozwie z dnia 27 maja 2019r. skierowanym do tut. sądu w sprawie IVP 129/19 wносиła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej (...) w W. kwoty 11.119 zł tytułem odprawy wyliczonej jako trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia, a jako podstawę prawną swojego żądania wskazywała art. 8 ust1 pkt 2 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90 poz. 844 ze zm.). Sąd wyrokiem z dnia 31 października 2019r. zasądził na rzecz powódki od pozwanej (...) odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 8 ust1 pkt 3 ustawy z 13 marca 2003 r., podnosząc w uzasadnieniu tegoż wyroku, że powódka została odwołana z zajmowanego stanowiska zgodnie z art. 70 § 1 kp, tj. przez organ, który ją powołał, który wprawdzie nie ma obowiązku podania przyczyny tej decyzji, jednak pracodawca nie może uwolnić się od obowiązku wypłaty odprawy przez stwierdzenie, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. Sąd dalej podniósł w uzasadnieniu tegoż wyroku, iż pozwana (...) nie wskazała na żadne działania bądź zaniechania powódki, a także na zastrzeżenia co do sposobu wykonywania przez nią obowiązków służbowych, które mogłyby uzasadniać rozwiązanie z nią stosunku pracy a więc nie podała żadnej konkretnej przyczyny odwołania właśnie powódki z zajmowanego dotąd przez nią stanowiska pracy, a przyznała, iż jedynie zmiany kadrowe zaistniałe w (...) spowodowały zwolnienie powódki. Sąd więc stwierdził, iż odwołanie powódki ze stanowiska nastąpiło wyłącznie na skutek decyzji pozwanego pracodawcy o przeprowadzeniu w tym samym czasie w (...) masowej wymiany kadry kierowniczej, bez wnikania w konkretne przypadki poszczególnych pracowników, a w takiej sytuacji, skoro do odwołania powódki nie doszło z przyczyn jej dotyczących, to logiczną konsekwencją powyższego jest stwierdzenie, że skoro nie występuje sytuacja określona powyżej, to przyczyną rozwiązania stosunku jest przyczyna "niedotycząca pracownika", czyli przyczyna określona w ustawie z 13 marca 2003r. a pozwany pracodawca zdecydował się rozwiązać z powódką stosunek pracy tylko i wyłącznie wobec chęci dokonania zmiany kadrowej, to właśnie ta przyczyna stanowi przyczynę niedotyczącą pracownika, a wręcz dotyczącą pracodawcy. Wobec tego, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką nie była przyczyna leżąca po jej stronie, to sąd uznał prawo powódki do odprawy z art. 8 ustawy z 13 marca 2003r. i zasądził na jej rzecz kwotę 16.269,60 zł tytułem odprawy. Wyrok ten stał się prawomocny z dniem 31 grudnia 2019r. ( akta sprawy IVP 129/19).***

W pozwanej (...) obowiązuje Regulamin dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników (...), stanowiący załącznik do Regulaminu Wynagradzania pracowników (...) ( ksero -k.13-14).

Wynagrodzenie miesięczne powódki stanowiło kwotę 5.423,20 zł (k.28).

Dół formularza

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty znajdujące się w aktach sprawy, aktach osobowych powódki, a wskazane wyżej, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a także w oparciu o akta sprawy IVP 129/19, w szczególności w oparciu o wyrok wydany w tej sprawie i uzasadnienie tego wyroku.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanej (...) dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2016 w wysokości 617,43 zł, jest uzasadnione.

§1 ust 1 i 2 Regulaminu dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników (...) stanowi, że pracownik nabywa prawo do tego wynagrodzenia w pełnej wysokości po przepracowaniu w (...) całego roku kalendarzowego, a pracownik, który nie przepracował w (...) całego roku, nabywa prawo do tego wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy. Zgodnie zaś z pkt 3 §1, przepracowanie co najmniej 6 miesięcy, warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane min.- zgodnie z §1 ust 3 pkt 2c, w przypadku likwidacji (...), Oddziału (...) lub Biura Powiatowego albo z innych przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Poza sporem jest, że w roku 2016 powódka, choć pozostawała w stosunku pracy z pozwaną (...) do 17 października 2016r., czyli więcej niż 6 miesięcy, to jednak w okresie od 19 stycznia 2016r. do 16 lipca 2016r. przebywała nieprzerwanie za zwolnieniach lekarskich, a więc- i jest to okoliczność bezsporna, nie można powiedzieć, że powódka przepracowała w roku 2016 co najmniej 6 miesięcy, bo efektywnie pracy przez cały okres od 1 stycznia 2016r. do 17 października 2016r. nie wykonywała. Natomiast sąd podziela stanowisko strony powodowej, iż pomimo tego, że powódka nie przepracowała co najmniej 6 miesięcy w (...) w roku 2016, to jednak na podstawie §1 ust 3 pkt 2c Regulaminu dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników (...) ma prawo do tego wynagrodzenia i to w bezspornej wysokości wyliczonej przez pozwaną (...), czyli 617,43 zł. Stosunek pracy pomiędzy powódka a pozwaną (...) został bowiem rozwiązany z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, co zostało już orzeczone przez tut. sąd w prawomocnym wyroku wydanym w sprawie IVP 129/19 .

Zgodnie z art. 365 § 1 kpc, orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Moc wiążąca wyroku dotyczy w zasadzie związania treścią jego sentencji a nie uzasadnienia, ale jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, sąd nie jest związany ustaleniami wynikającymi z uzasadnienia orzeczenia w takim zakresie, w jakim nie miały one znaczenia dla rozstrzygnięcia zawartego w wyroku a jest natomiast związany wskazanymi w uzasadnieniu ustaleniami mającymi wpływ na końcowe rozstrzygnięcie, w szczególności ustaleniami prejudycjalnymi, których skutkiem było wydanie określonego wyroku. Istnienie prawomocnego wyroku, co do udzielenia ochrony prawnej określonymu prawu podmiotowemu, przekreśla możliwość ponownego oceniania zasadności roszczenia wynikającego z tego samego prawa, jeśli występują te same okoliczności. Prawomocny wyrok swoją mocą powoduje, że nie jest możliwe dokonanie oceny odmiennej i odmiennego osądzenia tego samego stosunku prawnego w tych samych okolicznościach faktycznych i prawnych, między tymi samymi stronami.

Zatem skoro sąd w prawomocnym wyroku wydanym w sprawie IVP 129/19 zasądził na rzecz powódki od pozwanej (...) odprawę na podstawie art. 8 ustawy z 13 marca 2003r., uznając tym samym, że stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z przyczyn niedotyczących powódki, to stwierdzić należy, że w przy rozpoznaniu niniejszej sprawy ocena prawna (w kontekście ustalonego stanu faktycznego) dokonana przez sąd w sprawie IVP 129/19 wyrażona w wyroku i jego uzasadnieniu jest wiążąca dla tut. sądu przy ocenie przesłanki nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia z §1 ust 3 pkt 2c Regulaminu dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników (...), stanowiącego załącznik do Regulaminu Wynagradzania pracowników (...). W sytuacji więc gdy sąd w sprawie IVP 129/19 uznał prawo powódki

do odprawy przysługującej wyłącznie pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, jeśli niedotycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy była wyłącznym powodem zwolnienia pracownika, to tym samym uznał, że przyczyny te leżały po stronie pracodawcy i w tym zakresie sąd orzekający w niniejszej sprawie jest związany tą oceną prawną.

Ubocznie podnieść też należy, że – jak już wyżej podniesiono, zasady wypłat dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników pozwanej (...) zostały uregulowane w Regulaminie wynagradzania t., w załączniku nr 7 do tego Regulaminu, co jest zgodne z art. 77<sup>2</sup> § 1 i 2 kp. Art. 9. § 2 kp stanowi, że postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Oznacza to między innymi, że regulamin wynagradzania obowiązujący u danego pracodawcy nie mogą określać mniej korzystnych zasad dotyczących warunków zatrudnienia niż Kodeks pracy oraz inne ustawy. Treść §1 ust3 pkt 2c Regulaminu dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników (...) nie jest zapisem mniej korzystnym dla pracowników niż postanowienia art 2 ustawy z dnia 12.12.1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej ( Dz.U. z 2016r. poz. 2217 ze zm).

W ocenie sądu, powódka ma więc prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2016 w wysokości 617,43 zł i sąd zasądził na rzecz powódki tę kwotę wraz z ustawowymi odsetkami od opóźnienia od dnia wymagalności, czyli od dnia 1 kwietnia 2017r.

Sąd umorzył postępowanie w zakresie tego żądania powódki ponad kwotę 617,43 zł - na podstawie art. 355 §1 w zw. z art. 203§1 i 4 w zw. z art. 469 kpc.

Dół formularza

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477<sup>2</sup> §1 kpc.

Orzeczenie o kosztach zgodne jest z treścią art. 98 kpc i § 9 ust 1 pkt 2 w zw. z § 2 ust 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2016 r., poz.1800 ze zm).

I.