

Sygn. akt VI P 623/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 kwietnia 2015 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Protokolant Adam Łapiński

po rozpoznaniu w dniu 18 marca 2015 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o dodatek funkcyjny

I. zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powoda A. K. kwotę 29.699,52 zł (dwadzieścia dziewięć tysięcy sześćset dziewięćdziesiąt dziewięć złotych pięćdziesiąt dwa grosze) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 6 listopada 2014 roku do dnia zapłaty,

II. umarza postępowanie w części o zapłatę kwoty 8.937,35 zł,

III. oddala powództwo w pozostałej części,

IV. zasądza od powoda A. K. na rzecz pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 670 zł (sześćset siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

V. nakazuje pobrać od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 1.485 zł (jeden tysiąc czterysta osiemdziesiąt pięć złotych) na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie tytułem kosztów sądowych,

VI. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.600 zł (sześć tysięcy sześćset złotych).

Sygn. akt VI P 623/14

UZASADNIENIE

Powód A. K. w pozwie złożonym w dniu 6 listopada 2014 roku wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W. kwoty 47.339,45 zł wraz z odsetkami ustawowymi za zwłokę, liczonymi od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty. Wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce od 2 lutego 1998 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku na stanowisku radcy prawnego. W okresie zatrudnienia przysługiwał mu dodatek funkcyjny w wysokości 40% wynagrodzenia na podstawie zakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników (...) S.A. W związku z artykułem 22⁴ ustawy z dnia 6 lipca 1982 roku o radcach prawnych dodatek ten nie był powodowi wypłacany.

(pozew – k. 1-2)

Pozwana (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia na jej rzecz od powoda kosztów procesu. Potwierdziła, że powód był zatrudniony u strony pozwanej w charakterze radcy prawnego we wskazanym w pozwie okresie. W tym czasie otrzymywał wynagrodzenie przewidziane dla głównego specjalisty mieszczące się w kategorii 17-22, określone w załączniku nr 4 do zakładowego układu zbiorowego pracy, a więc zgodnie z artykułem 22⁴ ustawy o radcach prawnych. Wyjaśniła, iż dodatek funkcyjny na podstawie załącznika nr 1 zakładowego układu zbiorowego pracy pod liczbą porządkową nr 2 wymienia głównych specjalistów technicznych i ekonomicznych oraz kierowników wydziałów produkcyjnych, którzy mogą otrzymać go w wysokości do 40% płacy zasadniczej. Wysokość dodatku jest więc uznaniowa. W umowie o pracę powoda wskazane jest jedynie wynagrodzenie zasadnicze, bez żadnych innych dodatków do wynagrodzenia, z uwagi na ich uznaniowość bądź niespełnienie przez powoda innych kryteriów, podczas gdy w umowach o pracę głównych specjalistów zatrudnionych w przez stronę pozwaną w porównywalnym okresie obok wynagrodzenia zasadniczego wskazany jest dodatek funkcyjny w określonym wymiarze procentowym. Ma on charakter swego rodzaju odszkodowania za odpowiedzialność związaną z pełnioną funkcją. Tymczasem wynagrodzenie powoda – z uwagi na brak w układzie zbiorowym pracy odrębnej kategorii wynagradzania dla radców prawnych – od początku zatrudnienia było wyższe od wynagrodzenia głównych specjalistów. Dodatek funkcyjny został więc skonsumowany w wyższym wynagrodzeniu i zawsze to wynagrodzenie mieściło się w kategorii przewidzianej dla głównych specjalistów. Na wypadek uznania roszczenia za uzasadnione strona pozwana wskazała, że zatrudnieni u niej główni specjaliści otrzymywali dodatek funkcyjny w przedziale 20% – 40%. Podniosła również zarzut przedawnienia roszczenia za okres przed dniem 25 października 2011 roku oraz jego sprzeczność z zasadami współżycia społecznego.

(odpowiedź na pozew – k. 16-20)

W piśmie procesowym złożonym na rozprawie w dniu 18 marca 2015 roku powód uznał zarzut częściowego przedawnienia roszczenia za okres od 30 sierpnia 2011 roku do 29 października 2011 roku, tj. co do kwoty 8.937,35 zł, ograniczając żądanie pozwu do kwoty 38.402,10 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Podniósł, że określenie przez stronę pozwaną, że dodatek funkcyjny nie był przyznawany powodowi odrębnie, a był niejako skonsumowany w wyższym wynagrodzeniu, stanowi przyznanie faktu, iż powodowi przysługiwał dodatek funkcyjny. Jego zdaniem strona pozwana nie może wywodzić, że dodatek był faktycznie wypłacany, powołując się jedynie na wysokość wynagrodzenia powoda. Tylko zapis umowy mógłby stanowić dowód, iż powód faktycznie w ten właśnie sposób otrzymywał dodatek funkcyjny.

(pismo procesowe – k. 64)

Sąd ustalił, co następuje:

Powód A. K. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) S.A. na podstawie umowy o pracę w charakterze radcy prawnego w okresie od 2 lutego 1998 roku do 31 grudnia 2012 roku.

W pozwanej spółce zawarty został Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 31 grudnia 1997 roku wraz z późniejszymi protokołami dodatkowymi. Układ obowiązywał przez cały okres zatrudnienia powoda w pozwanej spółce. Wynagrodzenie powoda było płatne do dnia 28-ego każdego miesiąca.

(okoliczności bezsporne)

Zgodnie z regulacją art. 1 pkt 1 układu zakładowego, układ zawarty został m.in. dla wszystkich pracowników strony pozwanej, z którymi zawarto umowę o pracę.

(dowód: zakładowy układ zbiorowy pracy z 31.12.1997 wraz z protokołami zmieniającymi – załącznik do pisma procesowego strony pozwanej z 18.12.2014 roku)

W umowie o pracę na czas określony zawartej na okres od 3 października 2011 roku do 31 grudnia 2012 roku powód został zaszeregowany do 21-ej (na 22-ie) kategorii, z wynagrodzeniem miesięcznym 6.600 zł brutto. Jako podstawę prawną ustalenia wynagrodzenia wskazano zakładowy układ zbiorowy pracy. W umowie nie znalazły się żadne ustalenia co do przysługiwania dodatku funkcyjnego.

(dowód: umowa o pracę z 3.10.2011 roku – k. 41 akt osobowych)

Zgodnie z art. 11 układu zakładowego pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługiwały dodatki funkcyjne, określone w załączniku nr 1 do układu. W załączniku tym zawarto tabelę dodatków funkcyjnych ustalonych w procentowej wysokości od płacy zasadniczej wraz z wykazem osób uprawnionych do jego otrzymania. Dla stanowisk głównych specjalistów technicznych i ekonomicznych oraz kierowników wydziałów produkcyjnych określono go w wysokości do 40% płacy zasadniczej (czwarty szczebel dodatku na łączną ilość pięciu, gdzie wyższy szczebel oznaczał prawo do wyższego dodatku). W praktyce strona pozwana w umowach zawieranych z osobami uprawnionymi do dodatku określała szczebel dodatku oraz jego procentową wysokość w ten sposób, że górny próg wysokości dodatku dla szczebla niższego był zarazem dolnym progiem dla szczebla wyższego. W ramach danego szczebla wysokość dodatku miała charakter uznaniowy.

(dowód: zakładowy układ zbiorowy pracy z 31.12.1997 wraz z protokołami zmieniającymi – załącznik do pisma procesowego strony pozwanej z 18.12.2014 roku; załącznik nr 1 do zakładowego układu zbiorowego pracy z 31.12.1997 roku – k. 31; dane o zaszeregowaniu i umowy o pracę innych pracowników strony pozwanej – k. 34-42)

W myśl załącznika nr 4 do zakładowego układu zbiorowego pracy dla stanowisk głównych specjalistów przewidziane zostały stawki zaszeregowania właściwe dla kategorii pracowniczej od 17-tej do 22-giej. Protokołem dodatkowym nr 7, obowiązującym od dnia 17 maja 2011 roku, zmieniono tabele stawek zaszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych. Dla kategorii 17-tej górna stawka zaszeregowania wynosiła 7.600 zł a dla kategorii 21-szej 10.000 zł. Wszystkie kategorie pracownicze miały to samo minimum płacy równe płacy minimalnej w rozumieniu art. 8 pkt 5 układu zakładowego (tj. 110% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów).

(dowód: załączniki nr 1 i 4 do zakładowego układu zbiorowego pracy z 31.12.1997 roku – k. 31-32)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda za ostatnie 3 miesiące pracy na rzecz strony pozwanej (X-XII 2012 roku) obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 6.600 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie – k. 43)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów przedstawionych przez strony. Ich wiarygodność nie była przez strony kwestionowana, a Sąd także nie znalazł podstaw, by podważyć ich moc dowodową. Strony nie złożyły innych wniosków dowodowych.

Sąd zważył, co następuje:

Art. 22⁴ ust. 1 ustawy z dnia 6 lipca 1982 roku o radcach prawnych stanowi, że radca prawny wykonujący zawód na podstawie stosunku pracy ma prawo do wynagrodzenia i innych świadczeń określonych w układzie zbiorowym pracy lub w przepisach o wynagradzaniu pracowników, obowiązujących w jednostce organizacyjnej zatrudniającej radcę prawnego. Wynagrodzenie to nie może być niższe od wynagrodzenia przewidzianego dla stanowiska pracy głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy. Jeżeli prawo do dodatków uzależnione jest od wymogu kierowania zespołem pracowników, wymogu tego nie stosuje się do radcy prawnego.

W pierwszym rzędzie zwrócić należy uwagę na zdanie pierwsze powołanego przepisu. Ustanawia on uprawnienie radcy prawnego pozostającego w stosunku pracy do „wynagrodzenia i innych świadczeń określonych w układzie zbiorowym pracy”. Jeśli więc układ zbiorowy pracy przewiduje dla radców prawnych albo dla kategorii stanowisk równoważnych

z punktu widzenia art. 22⁴ ustawy o radcach prawnych stanowisku radcy prawnego określone uprawnienie, należy je stosować do zatrudnionego na podstawie umowy o pracę radcy prawnego. Oznacza to m.in. uprawnienie radcy prawnego do wynagrodzenia takiego, jak winno się ono kształtować, gdyby prawidłowo zastosowano zapisy układu zbiorowego pracy, a więc do wynagrodzenia obejmującego wszystkie jego składniki, które wynikają z układu zbiorowego pracy. Zdanie drugie natomiast – określające minimalne wynagrodzenie należne radcy prawnemu poprzez zestawienie go z minimalnym wynagrodzeniem przewidzianym dla stanowiska pracy głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy – określa minimalną wysokość wynagrodzenia radcy prawnego, na wypadek gdyby wysokość ta – po uwzględnieniu uprawnień wynikających z układu – kształtowała się na poziomie niższym niż minimalne wynagrodzenie przewidziane dla stanowiska pracy głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy. Nie można więc zgodzić się z wykładnią przedstawioną przez stronę pozwaną, zgodnie z którą jeśli wysokość wynagrodzenia radcy prawnego przewyższa to wynagrodzenie minimalne przewidziane dla stanowiska pracy głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy, radca prawny nie ma roszczenia o wypłatę wynagrodzenia w wyższej wysokości, bez względu na zapisy układu pracy czy korzystniejszej dla niego umowy o pracę. Analizowany przepis ustanawia ograniczenie swobody stron stosunku pracy w kształtowaniu zasad wynagradzania radcy prawnego skorelowane z bezwzględnym obowiązkiem pracodawcy wypłacania zatrudnianemu radcy prawnemu wynagrodzenia nie niższego niż przewidziane dla stanowiska głównego specjalisty w obowiązujących u niego przepisach o wynagrodzeniu pracowników.

W drugiej kolejności przypomnieć wypada, że w orzecznictwie przyjmuje się, iż określenie wynagrodzenie "przewidziane" dla głównego specjalisty należy rozumieć jako wynagrodzenie "określone" dla tego stanowiska w przepisach płacowych (a takim jest art. 22⁴ ust. 1 ustawy o radcach prawnych). Przepis ten ma charakter gwarancyjny w tym znaczeniu, że wynagrodzenie radcy prawnego nie może być niższe od najniższego wynagrodzenia przewidzianego dla stanowiska pracy głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy. Wykładnia przepisów gwarantujących radcom prawnym odpowiedni poziom ich wynagrodzenia jest utrwalona w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w którym odnosi się wynagrodzenie radcy prawnego do wynagrodzenia głównego specjalisty według zasad jego kształtowania, a nie według konkretnego wynagrodzenia w wysokości wypłacanej. Sąd Najwyższy uznaje przy tym, że roszczenie wynikające dla radcy prawnego z przepisu gwarantującego odpowiednie wynagrodzenie za pracę dotyczy tylko poziomu najniższego wynagrodzenia przewidzianego dla głównego specjalisty. W przypadku natomiast, gdy w układzie zbiorowym brak jest norm regulujących stawki wynagrodzenia dla stanowisk głównych specjalistów lub innego równorzędnego stanowiska pracy lub gdy wynagrodzenie wszystkich osób zatrudnianych na te stanowiska ustalane jest indywidualnie w umowach o pracę z pominięciem zapisów układu zbiorowego, to najniższe wynagrodzenie oznacza najniższe wynagrodzenie, otrzymywane przez którąkolwiek z osób na stanowisku głównego specjalisty lub innym równorzędnym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2009 roku, I PK 131/08, LEX nr 520603673).

W tym kontekście rozważyć należało sposób ustalenia stawek zaszeregowania w zakładowym układzie zbiorowym pracy, obowiązującym u strony pozwanej. Zdaniem Sądu podzielić w całości należy w okolicznościach niniejszej sprawy pogląd wyrażony w wyżej wymienionym wyroku Sądu Najwyższego. Wskazano w nim, że ustalenie stawek zaszeregowania dla poszczególnych kategorii stanowisk w ten sposób, że każda kategoria zaszeregowania ma tę samą wysokość wynagrodzenia minimalnego, a różnią się one jedynie wysokością wynagrodzenia maksymalnego, jest pozbawiony normatywnego znaczenia. W układzie zakładowym funkcjonującym u strony pozwanej w ten właśnie sposób określone zostały stawki zaszeregowania, przy czym minimalną stawką wynagrodzenia w każdej kategorii jest płaca minimalna w rozumieniu art. 8 pkt 5 układu, tj. – po zmianie wynikającej z protokołu dodatkowego nr 3 z dnia 31 marca 2006 roku – 110% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów. Stawki te różnią się wyłącznie poziomem maksymalnego wynagrodzenia, co sprawia, że w przypadku powoda gwarancyjny charakter art. 22⁴ ust. 1 ustawy o radcach prawnych byłby fikcją, ponieważ przepis ten odnosi poziom minimalnego, należnego radcy prawnemu wynagrodzenia do najniższego wynagrodzenia przewidzianego dla stanowiska pracy głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy. Zgodnie zaś z układem zakładowym strony pozwanej dopuszczalne jest ustalenie wynagrodzenia głównego specjalisty na

poziomie najniższej stawki zaszerogowania – tj. wskazanej powyżej płacy minimalnej w rozumieniu układu. Opisany sposób określenia dolnej granicy wynagrodzenia, szczególnie w stosunku do pracowników zakwalifikowanych w taryfikatorze kwalifikacyjnym do wyższych kategorii zaszerogowania (do których winno zostać odniesione wynagrodzenie należne powodowi), jest pozbawiony racjonalnych podstaw i normatywnego znaczenia. W tej sytuacji należało uznać, że z punktu widzenia prawa pracy rozważany taryfikator kwalifikacyjny stanowisk oraz tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego nie zawierały regulacji stawek wynagrodzenia w rozumieniu art. 78 § 2 KP i nie miały charakteru normatywnego (podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 stycznia 2007 roku, II PK 180/06, LEX 520445660: „regulamin wynagradzania, w którym tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego przewidywała maksymalną stawkę wynagrodzenia dla określonej kategorii zaszerogowania, wskazując jako minimalną kwotę wynagrodzenia dla wszystkich kategorii zaszerogowania najniższe wynagrodzenie ustalone przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, nie przewiduje wynagrodzenia dla stanowiska pracy głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy w rozumieniu art. 22⁴ ust. 1 ustawy z dnia 6 lipca 1982 roku o radcach prawnych”).

Pomimo tego nie ma potrzeby sięgania w niniejszej sprawie do przyjętej w orzecznictwie Sądu Najwyższego (np. w wyroku z dnia 10 stycznia 2003 roku, I PK 58/02, LEX nr 520173203) metody oceny zgodności wynagrodzenia radcy prawnego z dyspozycją art. 22⁴ ust. 1 zd. 2 ustawy o radcach prawnych, polegającej na tym, że jeżeli układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania nie zawierają kategorii i tabel zaszerogowania, to wyrażenie "przewidziane wynagrodzenie" należy odnosić do najniższego wynagrodzenia, przyznanego którejkolwiek z osób zatrudnionych na stanowisku głównego specjalisty lub innym równorzędnym w zawartej z nią umowie o pracę. Niewątpliwym bowiem jest, że wbrew twierdzeniom strony pozwanej przyznanie szczebla dodatku funkcyjnego nie miało charakteru uznaniowego. Art. 11 układu przewiduje, że pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługują dodatki funkcyjne, określone w załączniku nr 1. Powód w zawartej w dniu 3 października 2011 roku umowie o pracę zaszerogowany został do 21, niemalże najwyższej kategorii (najwyższą kategorią była 22-ga), a w tabeli dodatków funkcyjnych stanowiącej załącznik nr 1 do zakładowego układu pracy wprost wymieniono głównych specjalistów w 4-tym szczeblu, tj. uprawniającym do wyższego dodatku niż kierownicy komórek organizacyjnych, działów itd. W umowie nie wskazano, by powodowi przysługiwał dodatek funkcyjny bądź że określone wynagrodzenie w kwocie 6.600 zł zawiera już w sobie ten dodatek, podczas gdy w umowach z osobami zatrudnianymi na stanowiskach głównych specjalistów określano szczebel uprawnienia do dodatku oraz jego procentową wysokość. Wszystko to przy uwzględnieniu art. 22⁴ ust. 3 ustawy o radcach prawnych – eliminującego w stosunku do radcy prawnego wymóg kierowania zespołem pracowników – nakazuje stwierdzić, że powód piastował stanowisko uprawniające do otrzymywania dodatku funkcyjnego, bez względu na zapisy (lub ich brak) w umowie o pracę, które postanowienia, zgodnie z art. 18 ust. 1 k.p., nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (art. 9 ust. 1 k.p. zalicza zaś do prawa pracy także postanowienia układów zbiorowych pracy). Sąd zna powołane w odpowiedzi na pozew orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym przepis art. 22⁴ ust. 1 zd. 2 nie może stanowić podstawy żądania przez radcę prawnego wynagrodzenia przewyższającego najniższe wynagrodzenie przewidziane dla stanowiska głównego specjalisty. Rzecz jednak w tym, że pogląd ten wyrażony został w stanach faktycznych, w których układ zbiorowy pracy nie przewidywał uprawnień dla radcy prawnego lub kategorii pracowników zatrudnionych na stanowisku głównego specjalisty lub równorzędnym. W niniejszej sprawie natomiast podstawą prawną żądania pozwu jest – oprócz powołanego przepisu ustawy o radcach prawnych – także zapis układu zakładowego, a konkretnie art. 11 i załącznik nr 1, które nie zawierają zastrzeżenia o uznaniowym charakterze dodatku. Jedyne element uznaniowości dodatku mieścił się w ramach danego szczebla osób uprawnionych do dodatku, z przedstawionych przez stronę pozwaną dokumentów dotyczących innych pracowników wywnioskować bowiem można, że wysokość dodatku w ramach danego szczebla ustalana była indywidualnie z każdym pracownikiem. Z dokumentacji tej (k. 34-42 akt) wynika jednak także i to, że ustaloną praktyką strony pozwanej było, iż górny próg procentowy dodatku funkcyjnego dla szczebla niższego był zarazem dolnym progiem dla szczebla wyższego (6 osób zakwalifikowanych do 4 szczebla dodatku (główni specjaliści i kierownicy wydziałów - % płacy do 40) miały dodatki funkcyjne w wysokości: dwie po 30% i cztery po 35%, zaś 3 osoby zakwalifikowane do 3 szczebla dodatku (kierownicy komórek - % płacy do 30) miały dodatki funkcyjne w wysokości po 20%). W przypadku powoda kwalifikującego się co najmniej do czwartego szczebla

oznacza to, że dodatek powinien kształtować się w granicach od 30 do 40 % płacy zasadniczej, która zdefiniowana została w art. 8 ust. 6 układu jako wynagrodzenie wynikające z kategorii osobistego zaszerogowania określone stawką miesięczną. Mając na uwadze podniesiony już wyżej brak normatywnego charakteru stawek zaszerogowania określonych w układzie, w przypadku powoda za wynagrodzenie zasadnicze powoda przyjąć należało wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę z dnia 3 października 2011 roku, tj. kwotę 6.600 zł. Uwzględniając ponadto uznaniowość wymiaru dodatku funkcyjnego w ramach danego szczebla i brak ustalenia jego wysokości w umowie o pracę, Sąd przyjął stawkę dodatku w wymiarze 30%, a więc najniższą z możliwych, w zgodzie z intencją ustawodawcy wynikającą z art. 22⁴ ust. 1 ustawy o radcach prawych. Skoro bowiem wysokość tego dodatku nie została ustalona przez strony ani jednostronnie przez stronę pozwaną, powodowi należy się najniższy wymiar przewidzianego dodatku, niezależnie od tego, czy w rzeczywistości wszystkie inne osoby uprawnione do dodatku w tym samym szczeblu miałyby przyznana wyższą stopę dodatku.

Reasumując, powodowi należy się na podstawie art. 22⁴ ust. 1 ustawy o radcach prawych dodatkowy składnik wynagrodzenia w wysokości stanowiącej iloczyn 30% i jego miesięcznego wynagrodzenia w wysokości określonej w umowie o pracę (6.600 zł), co daje kwotę 1.980 zł za każdy miesiąc. Uwzględniając złożenie pozwu w dniu 6 listopada 2014 roku, a także obowiązek wypłaty wynagrodzenia do 28-ego każdego miesiąca oraz zarzut przedawnienia roszczenia w stosunku do okresu przed dniem wniesienia pozwu w dniu 6 listopada 2014 roku (na podstawie art. 118 k.c. roszczenia okresowe przedawniają się z upływem 3 lat), zasądzeniu podlegała kwota dodatku za miesiące listopad i grudzień 2011 roku oraz za 12 miesięcy w 2012 roku, tj. kwota 27.720 zł (14 x 1.980 zł), powiększona o należne na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. odsetki ustawowe za okresy wymienione w wyliczeniu powoda (k. 5 akt). Kwota odsetek za okresy żądane przez powoda w tym wyliczeniu wyniosła 1.979,52 zł, przy czym w przypadku wypłat mających mieć miejsce w styczniu, kwietniu i lipcu 2012 roku Sąd nie zasądził odsetek od dnia 28-ego danego miesiąca (jak wskazywał powód), lecz od dnia następnego z uwagi na fakt, że dopiero od tego dnia strona pozwana popadała w opóźnienie z zapłatą wynagrodzenia. Suma tak skapitalizowanych odsetek za zwłokę oraz kwoty głównej wyniosła 29.699,52 zł, od której zasądzone zostały na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 482 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. odsetki ustawowe od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty (pkt I wyroku). W części dotyczącej roszczenia za sierpień, wrzesień i październik 2011 roku, tj. co do kwoty 8.937,35 zł, Sąd w związku z ograniczeniem żądania pozwu umorzył postępowanie na podstawie art. 203 k.p.c., art. 469 k.p.c. i art. 355 k.p.c. (pkt II wyroku). W pozostałym zakresie powództwo jako niezasadne zostało oddalone (pkt III wyroku).

O kosztach procesu pomiędzy stronami Sąd postanowił na podstawie art. 100 k.p.c. przy zastosowaniu zasady stosunkowego ich rozdzielenia. Powód przegrał sprawę w 37,26% (zasądzono na jego rzecz kwotę 29.699,52 zł z pierwotnego żądania pozwu opiewającego na kwotę 47.739,45 zł). Strona pozwana przegrała w 62,74%. Zgodnie z zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów każda ze stron winna ponieść koszty procesu w stopniu, w jakim przegrała sprawę. Powód nie poniósł żadnych kosztów. Strona pozwana poniosła koszt wynagrodzenia ustanowionego w sprawie radcy prawnego w kwocie 1.800 zł (§ 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu - tekst jednolity: Dz.U. z 2013 roku poz. 490). Łącznie więc koszty procesu po obu stronach wyniosły 1.800 zł. Powód powinien nimi zostać obciążony do sumy 670 zł (37,26% z 1.800 zł), strona pozwana natomiast do sumy 1.130 zł (62,74% z 1.800 zł). Skoro więc strona pozwana poniosła wyższy koszt aniżeli powinna, należy jej się od powoda zwrot kwoty przekraczającej obciążającą ją kwotę kosztów, tj. 670 zł (1.800 zł – 1.130 zł), o czym orzeczono w punkcie IV wyroku.

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów. Zatem należy pobrać od pozwanej kwotę 1.485 zł tytułem kosztów sądowych w postaci opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić (5% od zasądzonej kwoty).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w punkcie VI na podstawie art. 477² § 2 k.p.c.