

Sygn. akt IV P 112/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2017r.

Sąd Rejonowy w Sandomierzu IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Baran

Protokolant: staż. Martyna Nemčok

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2017r. w Sandomierzu

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko Cechowi (...) w S.

o wynagrodzenie

orzeka:

I. zasądza od pozwanego Cechu (...) w S. na rzecz powódki J. K. kwotę 2.871,23 zł brutto (dwa tysiące osiemset siedemdziesiąt jeden złotych dwadzieścia trzy grosze) wraz z każdorazowymi ustawowymi odsetkami zaś od 1 stycznia 2016r. wraz z każdorazowymi ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia liczonymi od dnia 16 października 2015r. do dnia zapłaty.

II. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.871,23 zł brutto.

III. oddala dalej idące powództwo.

IV. znosi wzajemnie między stronami koszty procesu.

V. odstępuje od obciążenia strony pozwanej kosztami sądowymi od uwzględnionej części powództwa.

Sygn. akt IV P 112/16

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 23 czerwca 2017r.**

Powódka J. K. w pozwie przeciwko Cechowi (...) w S. wniesionym do Sądu Rejonowego w Staszowie w dniu 16 sierpnia 2016r. domagała się: zasądzenia kwoty 4.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami zaś od 1 stycznia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia liczonymi od dnia 16 października 2015r. do dnia zapłaty.

Na uzasadnienie swojego żądania powódka podniosła, że w pozwanym zakładzie pracy uchwałą z dnia 31 maja 2004r. określono zasady wynagradzania i premiowania pracowników. W przyjętej uchwale zagwarantowano podstawowe wynagrodzenie miesięczne w ustalonej wysokości, premię w wysokości 2-krotnych poborów oraz premię z (...) wypłacaną po zatwierdzeniu bilansu, przy czym wynagrodzenie zasadnicze było wypłacane bez względu na sytuację finansową pozwanego zakładu pracy natomiast premie były zależne od wypracowania nadwyżki finansowej w danym roku rozliczeniowym. Premie przyznawane na rzecz powódki w okresie jej zatrudnienia były ściśle związane z efektywnie przepracowanym czasem pracy i uzyskanymi wynikami finansowymi z wykonywanej pracy. W uchwałach posługiwano się zwrotem „premia wypłacana jest pracownikowi za efektywnie przepracowany czas”, co wskazuje,

że stanowiła ona składnik wynagrodzenia. Takie też stanowisko odnośnie charakteru prawnego przedmiotowego świadczenia zajął pozwany pracodawca w toku postępowania przez SR w Kielcach w sprawie o sygn. akt IV U 141/06 dotyczącej przeliczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Za rok 2014 została wypracowana nadwyżka finansowa zaś sprawozdanie zostało przyjęte bez żadnych zastrzeżeń przez komisję rewizyjną i walne zgromadzenie. Zarząd pozwanego w dniu 7 sierpnia 2015r. podjął jednak uchwałę o nr 1/2015 o niewypłacaniu pracownikom Biura Cechu dodatkowych premii za 2014r., co było sprzeczne z obowiązującymi zasadami wynagradzania pracowników, albowiem w przypadku wypracowania nadwyżki finansowej, pracownicy otrzymywali obligatoryjne „trzynastki”, których wysokość nie mogła przewyższać wypracowanej nadwyżki. Powódka nabyła, zatem prawo do premii w postaci trzynastki za 2014r. w wysokości jednomiesięcznych poborów, która stanowi składnik jej wynagrodzenia. (pozew k. 1-4, sprecyzowanie powództwa k. 138)

Pozwany Cech (...) w S. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Pozwany podniósł, że z dniem 28 lutego 2015r. doszło do rozwiązania umowy o pracę powódki na mocy porozumienia stron. Powódce - w związku z rozwiązaniem stosunku pracy - wypłacono należność z tytułu odprawy emerytalnej oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz kwotę 8.000,00 zł tytułem premii za I i II półrocze 2014r. Pozwany odmówił natomiast powódce wypłaty dodatkowych świadczeń, a mianowicie „wypłata w wysokości 8,5% z (...) po zatwierdzeniu bilansu za miniony rok” stanowiło premię i było uzależnione wyłącznie od wypracowania nadwyżki finansowej w danym roku rozliczeniowym. Pozwany podniósł, że przedmiotowe świadczenie stanowiło nagrodę; nie zaś premię regulaminową, albowiem wysokość oraz terminy wypłat były bardzo zróżnicowane, brak było ogólnie przyjętych zasad, skonkretyzowanych i zobiektywizowanych wskaźników premiowania, powiązania świadczenia z efektywnie przepracowanym czasem pracy, nie zostały również określone precyzyjne, szczegółowe i sprawdzalne kryteria ustalenia wysokości świadczenia. (odpowiedź na pozew (k. 14 -18)

W sprawie tej Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka J. K. w pozwanym zakładzie była zatrudniona od dnia 1 marca 1977r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka świadczyła pracę na stanowisku dyrektora Biura Cechu z wynagrodzeniem w wysokości 4.000,00 zł brutto liczoną jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Stosunek pracy powódki został rozwiązany z dniem 28 lutego 2015r. na podstawie porozumienia stron.

Powódka przed nawiązaniem stosunku pracy z pozwanym, była zatrudniona w Izbie Rzemieślniczej w K. i świadczyła tam pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku inspektora w Wydziale Oświaty, (...) i Spraw Socjalnych. Jej wynagrodzenie za pracę w okresie zatrudnienia w Izbie Rzemieślniczej obejmowało: wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.800,00 zł netto wg 9 kategorii zaszeregowania zawartej w zarządzeniu nr 15 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 27 kwietnia 1974r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w jednostkach rynkowych handlu wewnętrznego oraz regulaminową premię kwartalną. Zmiana zatrudnienia powódki nastąpiła na zasadzie porozumienia stron oraz zakładów pracy.

Uchwałą zarządu Cechu nr 7/88 z dnia 7 marca 1988r. powódka została powołana na stanowisko kierownika Biura Cechu z wynagrodzeniem miesięcznym według grupy 16 w wysokości 27.000,00 zł, dodatkiem funkcyjnym według grupy 5 w wysokości 6.000,00 zł, dodatkiem osłonowym w wysokości 6.000,00 zł oraz dodatkiem za wysługę lat.

Z kolei w załączniku do umowy o pracę powódki ze stycznia 2003r. ustalono, że wysokości i zasady wynagrodzenia ustala zarząd Cechu, podejmując w tej sprawie stosowne uchwały. W załączniku zastrzeżono, że za wykonywanie zadań podstawowych kierownik otrzymuje wynagrodzenie miesięczne w wysokości ustalonej przez zarząd natomiast za wykonanie zadań dodatkowych przyznawane są premie regulaminowe w wysokości zależnej od wkładu pracy w wykonanie zadania oraz uzyskanych wyników finansowych, przy czym przyznawane i wypłacane premie nie są naliczane za okresy przebywania pracownika na zwolnieniu lekarskim, urlopie bezpłatnym.

Zgodnie z §33 Statutu Cechu do zadań zarządu należało m.in. określenie zasad i wysokości wynagrodzenia pracowników.

Zasady i wysokość wynagrodzenia pracowników Cechu po raz pierwszy zostały określone w uchwale zarządu z dnia 8 lipca 2002r. o nr 9/07/2002.

W §1 przedmiotowej uchwały przyznano pracownikom prawo do premii w wysokości 1 - krotnych poborów wypłacanej dwa razy do roku w półrocznych okresach z zastrzeżeniem, że wypłata premii zostaje uzależniona od wyników finansowych Cechu za dany rok i przyznawana w przypadku wypracowywania nadwyżki finansowej, przy czym kwoty przyznanych premii nie mogą przekroczyć wypracowanej nadwyżki. Z kolei w §2 uchwały ustalono, że z uwagi na to, iż Cech jest jednostką utrzymującą się ze środków finansowych wypracowanych przez zatrudnionych pracowników, premie wypłacane będą za okresy efektywnej pracy, przy czym przy naliczaniu premii, nie będą uwzględniane okresy, kiedy nie jest świadczona praca na rzecz zakładu (zwolnienie lekarskie, urlop bezpłatny itd.)

Kolejna uchwała w przedmiocie zasad i wysokości wynagrodzenia pracowników Cechu została podjęta przez zarząd w dniu 31 maja 2004r. i opatrzona nr (...). W przedmiotowej uchwale w §§ 1 i 2 określono wysokość wynagrodzenia powódki oraz pracownika Cechu L. M. na kwoty odpowiednio: 3.000,00 zł oraz 1.300,00 zł brutto natomiast w §3 postanowiono, że utrzymuje się premię półroczną w wysokości 1-krotnych poborów oraz wypłatę 8,5 % z (...) po zatwierdzeniu bilansu za rok. Z kolei w §4 uchwały postanowiono, że uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia, obowiązuje od czerwca 2014r. zaś jej wykonanie powierza się kierownikowi biura. Ustalenia zawarte w uchwale dotyczące wynagrodzenia zostały powtórzone w piśmie z dnia 31 maja 2004r. skierowanym do powódki dotyczącym warunków jej wynagrodzenia za pracę. W przedmiotowym piśmie wskazano, że składniki wynagrodzenia powódki stanowią: podstawowe wynagrodzenie miesięczne brutto w wysokości 3.000,00 zł, premie półroczne w wysokości do 2-krotnych miesięcznych poborów oraz wypłata 8,5% po zatwierdzeniu bilansu za rok. W piśmie skierowanym do powódki zastrzeżono również, że zarówno premia jak i „trzynastka” są wypłacane za efektywnie przepracowany czas i są uzależnione od wypracowanych i posiadanych środków finansowych na pokrycie kosztów działalności Cechu.

W 2004r. pracownikom cechu, w tym również powódce, zostały wypłacone następujące świadczenia: wypłata z (...) za 2003r. oraz premia za I półrocze, na podstawie uchwały z dnia 31 maja 2004r. o nr (...), premia za II półrocze na podstawie uchwały z dnia 29 grudnia 2004r. nr 14/12/2004 oraz premia roczna, na podstawie uchwały z dnia 29 grudnia 2004r. nr 14/12/2004. Ta ostatnia uchwała zawierała dwa punkty; w pierwszym z nich postanowiono o wypłacie pracownikom dodatkowego wynagrodzenia za II półrocze 2004r., zgodnie z przyjętym regulaminem wynagradzania zaś w drugim o przyznaniu pracownikom Cechu premii uznaniowej w wysokości 100% miesięcznych poborów. Premia wypłacona powódce za II półrocze 2004r. została określona w wysokości pełnej miesięcznego wynagrodzenia powódki, mimo tego, że powódka w II półroczu 2004r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego w wymiarze 46 dni, zaś w całym 2004r. łącznie w wymiarze 60 dni. W tym roku kalendarzowym wynik finansowy osiągnięty przez Cech zamknął się w kwocie: 16. 976, 06 zł.

W 2005r. pracownikom Cechu, w tym powódce, wypłacono wyłącznie premię za I półrocze w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę, które to świadczenie zostało wypłacone bez uprzedniej uchwały zarządu. Powódka w I półroczu 2005r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego w wymiarze 33 dni zaś wynik finansowy osiągnięty przez Cech w tym roku kalendarzowym zamknął się w kwocie: 6.236,85 zł.

W 2006r. pracownicy Cechu nie otrzymali żadnych dodatkowych świadczeń zaś wynik finansowy pozwanego zakładu zamknął się w kwocie: 8.348,13 zł.

W 2007r. pracownikom Cechu zostały przyznane: premia za I półrocze w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę, która została wypłacona w dniu 31 lipca 2016r. oraz premia za II półrocze, która została wypłacona w dniu 31 grudnia 2007r. Wypłata premii za I półrocze nastąpiła bez uprzedniej uchwały zarządu natomiast w odniesieniu do drugiego świadczenia zarząd w dniu 6 grudnia 2017r. podjął uchwałę o nr 8/12/2007 o następującej treści „przyznać pracownikom Cechu nagrody pieniężne w wysokości jednokrotnych wynagrodzeń”.

Zarówno powódce jak i drugiemu pracownikowi zostały wypłacone świadczenia w kwotach wyższych niż określone w uchwale tj. na rzecz powódki w kwocie 4.500,00 zł zaś na rzecz L. M. w kwocie 1.950,00 zł, co stanowi 150% miesięcznych poborów. Pozwany w tym roku kalendarzowym osiągnął wynik finansowy w kwocie: 9.033,48 zł zaś powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego w wymiarze 5 dni.

W 2008r. pracownikom Cechu wypłacono następujące świadczenia: premię za pracę w 2007r., w wysokości jednomiesięcznych poborów, na podstawie uchwały z dnia 19 lutego 2008r. o nr 5/02/2008 o następującej treści: „przyznać pracownikom Cechu do wypłaty premię w wysokości jednokrotnych poborów za aktywną pracę w 2007r.”, premię, na podstawie uchwały z dnia 6 listopada 2008r. o nr 16/11/2008 o treści „udzielić pracownikom Cechu premii w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia” oraz premię na podstawie uchwały z dnia 22 grudnia 2008r. o nr 18/12/2008r. o treści „udzielić pracownikom Cechu premii w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia”. W tym roku kalendarzowym pozwany osiągnął wynik finansowy w kwocie 13.023,77 zł zaś powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego w wymiarze 45 dni.

W 2009r. pracownikom Cechu zostało przyznane tylko jedno świadczenie, a mianowicie premia za pracę za 2008r. Przedmiotowe świadczenie zostało wypłacone na podstawie uchwały zarządu nr 18/12/2008 z dnia 22 grudnia 2008r. o treści „przyznać pracownikom Cechu premie w wysokości jednomiesięcznych poborów, które wypłaca się z nadwyżki finansowej za rok 2008 z tytułu efektywnej pracy za rok ubiegły.” W tym roku kalendarzowym Cech osiągnął wynik finansowy w kwocie: 18.432,18 zł.

Z kolei w 2010r. pracownikom przyznano dwa świadczenia, które określono nazwą premia tj. premię w wysokości jednokrotnych poborów dla powódki oraz księgowej, na podstawie uchwały z dnia 24 czerwca 2010r. o nr 8/6/2010 oraz premię wysokości jednokrotnych poborów, na podstawie uchwały z dnia 29 grudnia 2010r. o nr 14/12/2010 o następującej treści „naliczyć i wypłacić pracownikom Cechu premię w wysokości jednokrotnych poborów jako premię finansową opartą na wynikach finansowych za 2010 rok.” W tym roku kalendarzowym Cech osiągnął wynik finansowy w kwocie: 27.273,54 zł.

W 2011r. pracownikom Cechu przyznano świadczenie, które zostało określone jako premia i wypłacone w dniu 28 grudnia 2011r. w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Tego świadczenia dotyczyła uchwała zarządu z dnia 29 grudnia 2011r. o nr 6/12/2011 o następującej treści: „przyznać do wypłaty pracownikom Cechu premie w wysokości 4.000, 00 zł dla powódki oraz 2.000,00 zł dla M. H. za efektywnie przepracowane półrocze”. Powódka w tym roku kalendarzowym korzystała ze zwolnienia lekarskiego w wymiarze 80 dni zaś Cech osiągnął wynik finansowy w kwocie: 19.631,87 zł.

W 2012r. pracownikom Cechu wypłacono jedno świadczenie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Wypłata nastąpiła w dniu 29 czerwca 2012r. na podstawie uchwały z dnia 14 czerwca 2012r. o nr 9/06/2012 o treści „naliczyć i wypłacić premię pracownikom Cechu za przepracowany 2011rok”. Powódka w tym roku kalendarzowym nie korzystała ze zwolnienia lekarskiego zaś Cech osiągnął wynik finansowy w kwocie: 29.220,17 zł.

W 2013r. pracownikom Cechu zostało wypłacone jedno świadczenie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Wypłata nastąpiła w dniu 30 czerwca 2013r. na podstawie uchwały z dnia 13 czerwca 2013r. o nr 13/06/2012 o treści „na podstawie wypłaconych w 2012r. poborów naliczyć i wypłacić pracownikom Cechu premię w formie trzynastki”. Powódka w tym roku kalendarzowym nie korzystała ze zwolnienia lekarskiego zaś Cech osiągnął wynik finansowy w kwocie: 36.492,42 zł.

Z kolei w 2013r. pracownikom Cechu przyznano następujące świadczenia: premię za 2013r. oraz premię „trzynastkę” za 2013r. Pierwsze z tych świadczeń zostało przyznane na podstawie uchwały z dnia 2 stycznia 2014r. o nr 2/01/2014 o następującej treści „biorąc pod uwagę wypracowaną za rok 2013 nadwyżkę finansowa oraz postanowienia uchwały 09/07/2002 z dnia 8 lipca 2002r. zarząd postanowił naliczyć i wypłacić pracownikom cechu premię za 2013r. w wysokości dwumiesięcznych poborów” zaś jego wypłata nastąpiła w dniu 31 stycznia 2013r. Kolejne świadczenie zostało przyznane na podstawie uchwały nr 14/07/2014 z dnia 3 lipca 2014r. o treści „naliczyć i wypłacić pracownikom Cechu trzynastkę za rok 2013 w wysokości jednomiesięcznych poborów”. Wypłata tego świadczenia nastąpiła w dniu

3 lipca 2014r. Powódka w 2014r. korzystała ze zwolnień lekarskich w łącznym wymiarze 103 dni w okresie od 17 lutego do 16 kwietnia 2014r., od 2 do 23 lutego 2014r., od 1 do 22 sierpnia 2014r. oraz od 14 do 23 listopada 2014r. W tym roku kalendarzowym pozwany zakład pracy osiągnął wynik finansowy w kwocie 13.370,72 zł.

W 2015r. pracownikom Cechu wypłacono premie za I i II półrocze 2014r. Wysokość premii powódki zamknęła się w kwocie 8.000,00 zł stanowiącej równowartość jej dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

W dniu 12 września 2016r. zarząd pozwanego Cechu podjął uchwałę nr 16/2016 z dnia 12 września 2016r. dotycząca zasad wynagradzania pracowników Biura Cechu. W §1 tej uchwały anulowano wszystkie dotychczasowe uchwały regulujące zasady wynagradzania pracowników Biura Cechu zaś w §2 z dniem 12 września 2016r. wprowadzono zasadę uznaniowości w przyznawaniu dodatkowych premii pracownikom z zastrzeżeniem, że każdorazowe przyznanie premii musi być poprzedzone uchwałą zarządu określającą wysokość przyznanych premii oraz datę ich wypłaty.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie następujących dowodów: umów o pracę powódki, angaży i zakresu obowiązków, świadectwa pracy powódki w jej aktach osobowych, zaświadczenia o zarobkach powódki k. 25, załącznika do umowy o pracę powódki ze stycznia 2003 roku k.201, uchwały nr 5/2004 z dnia 31 maja 2004r, wezwania do zapłaty, Statutu pozwanego, zestawienia świadczeń przyznawanych pracownikom w latach 2004-2015 k. 202-205, karty wynagrodzeń pracowników k. 207-208, protokołów z posiedzenia zarządu, komisji rewizyjnej i członków cechu oraz Walnego Zgromadzenia wraz z uchwałami k. 209 -319, k. 323 -393, uchwały nr 16/2016 z dnia 12 września 2016 roku, protokołu nr (...) z dnia 12 września 2016 roku, zeznań L. M. k.398-399, k.400, zeznań M. H. k.399-400, zeznań J. S., zeznań Z. K. k. 394 zeznań R. Z. k. 402 - 403, zeznań powódki k. 138, k. 400 - 402, k. 413 - 414.

W sprawie tej Sąd zważył, co następuje:

Powództwo, co do zasady zasługuje na uwzględnienie, albowiem w świetle przepisów płacowych obowiązujących w pozwanym zakładzie, uznać należy, że świadczenie dochodzone przez powódkę ma charakter obligatoryjny; nie zaś uznaniowy.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie wynika, że podstawowym dokumentem, który określa zasady wynagradzania pracowników oraz charakter i rodzaj przysługujących im świadczeń jest uchwała zarządu nr 5/2004 z dnia 31 maja 2004r. Z analizy uchwały wynika, że wynagrodzenie pracowników Cechu składa się z następujących składników: wynagrodzenia zasadniczego, dwóch półrocznych premii w wysokości jednomiesięcznych poborów oraz wypłaty z (...) w wysokości 8,5% po zatwierdzeniu bilansu za rok. W odniesieniu do powódki wskazać również należy na pismo z dnia 31 maja 2004r., w którym powtórzono ustalenia dotyczące zasad wynagradzania oraz charakteru i rodzaju składników jej wynagrodzenia za pracę zawarte w uchwale i jednocześnie zastrzeżono, że zarówno premia jak i „trzynastka” są wypłacane za efektywnie przepracowany czas i są uzależnione od wypracowanych i posiadanych środków finansowych na pokrycie kosztów działalności Cechu. Przedmiotowe zastrzeżenie znalazło się również w uchwale nr 5/2004, która została przesłana do SR w Kielcach i stanowiła podstawę ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie o sygn. akt IV U 141/06.

W ocenie Sądu ocena charakteru prawnego tych składników wynagrodzenia, które zostały przewidziane w przytoczonej powyżej uchwale (poza wynagrodzeniem zasadniczym) musi uwzględniać okoliczność, że przedmiotowa uchwała była poprzedzona uchwałą nr 9/07/2002 z dnia 8 lipca 2002r. W tej, bowiem uchwale po raz pierwszy zostały określone zasady wynagradzania i składniki wynagrodzenia obowiązujące w pozwanym zakładzie pracy i w tej też uchwale ustalono prawo pracowników do premii oraz określono warunki nabycia prawa do tego świadczenia tudzież jego wysokość. Regulacje dotyczące premii zostały przeniesione do kolejnej uchwały dotyczącej zasad wynagradzania pracowników Cechu, a mianowicie uchwały z dnia 31 maja 2004r o nr (...). W uchwale tej nie wprowadzono nowego rodzaju premii, lecz utrzymano dotychczasowe rozwiązania, co wynika z treści tego dokumentu, w którym posłużono się wszak zwrotem „**utrzymuje się** premię półroczną w wysokości 1-krotnych poborów oraz wypłatę 8,5 % z (...) po zatwierdzeniu bilansu za rok.” Skoro zaś pracodawca w przywołanej uchwale nie wprowadził nowego rodzaju premii, lecz utrzymał dotychczasowe rozwiązania, to oznacza to, że w odniesieniu do tych świadczeń, aktualne pozostają te przesłanki ich nabycia, które zostały określone w uchwale z dnia 8 lipca 2002r. Przypomnieć zaś należy, że

przesłankami nabycia prawa do tego rodzaju świadczeń przewidzianymi w uchwale było wypracowanie nadwyżki finansowej w wysokości pozwalającej na wypłatę premii dla pracowników tj., co najmniej równej wysokości tych świadczeń, albowiem kwoty przyznanych premii nie mogły przekroczyć wypracowanej nadwyżki. Nadto zaś wysokość owych świadczeń została powiązana z efektywnym czasem pracy, albowiem zastrzeżono, że przy naliczaniu premii nie będą uwzględniane okresy, kiedy nie jest świadczona praca na rzecz zakładu pracy. W świetle postanowień obu uchwał, nie można przyjąć, że świadczenia w postaci premii, o których mowa w tych dokumentach, miały charakter uznaniowy; nie zaś obligatoryjny. Przypomnieć tutaj należy, że premia stanowi część wynagrodzenia za pracę, zaś prawo podmiotowe do żądania premii powstaje wówczas, gdy odpowiednie akty (lub oświadczenia woli pracodawcy) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane wskaźniki premiowania, a wskaźniki te zostały przez pracownika spełnione. W realiach niniejszej sprawy ten warunek niewątpliwie został spełniony, albowiem w przywołanych uchwałach zostały określone przesłanki nabycia prawa do przewidzianych nimi świadczeń i została również określona ich wysokość. Zważyć zaś należy, że osiągnięcie dodatniego wyniku ekonomiczno-finansowego (bez względu na definicję tego pojęcia) jest niewątpliwie kryterium obiektywnym, konkretnym i sprawdzalnym i świadczenie uzależnione od spełnienia takiego warunku należy kwalifikować jako premię. (OSN z dnia 29 czerwca 2000r., I PKN 681/99, (...) Lex)

Rozważania poczynione powyżej zachowują aktualność także w odniesieniu do świadczenia, jakiego w niniejszej sprawie domagała się powódka, a mianowicie nagrody z (...) w wysokości 8,5%, które to świadczenie stanowiło tzw. „trzynastkę”. Również w odniesieniu do tego świadczenia stwierdzić należy, że nabycie prawa uzależniono od osiągnięcia przez Cech dodatniego wyniku finansowego, który to warunek zawarto w piśmie z dnia 31 maja 2004r. określającym zasady wynagradzania powódki w zwrocie o treści „zarówno premia jak i trzynastka są wypłacane za efektywnie przepracowany czas i są uzależnione od wypracowanych i posiadanych środków finansowych na pokrycie kosztów działalności Cechu.” Przy takim zaś sformułowaniu warunków nie można przyjąć, aby przedmiotowe świadczenie miało charakter uznaniowy; nie zaś obligatoryjny. Warunek osiągnięcia dodatniego wyniku finansowego jest sprawdzalny i jasno skonkretyzowany; nie budzi również wątpliwości wysokość przedmiotowego świadczenia skoro została ona określona w treści przywołanych dokumentów i stanowi ona równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Nadmienić również należy, że przeciw tego rodzaju świadczeniu jak nagroda z zakładowego funduszu nagród nie jest świadczeniem obcym, albowiem była przewidziana w ustawie z dnia 10 lipca 1985r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi. (Dz.U.1985.32.141) Zgodnie z art. 2 ustawy roczną nagrodę z zakładowego funduszu nagród, zwaną dalej „nagrodą”, ustala się w wysokości 8,5 % sumy wynagrodzeń otrzymanych przez pracownika z tytułu stosunku pracy w ciągu roku, za który jest przyznawana nagroda, z uwzględnieniem składników wynagrodzeń określonych w art. 10. (ust.1). Nagroda obciąża koszty (wydatki) zakładu pracy. (ust.2) Przedmiotowy akt prawny utracił moc z dniem 1 stycznia 1998r. w związku z wejściem w życie ustawy z dnia z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz.U.2016.2217), tym niemniej jednak - w ocenie Sądu - nie budzi wątpliwości, że rozwiązania przewidziane w uchwałach płacowych obowiązujących w pozwanym zakładzie pracy, były wzorowane na przywołanych aktach ustawowych. Zważyć przeciw należy, że to świadczenie, którego domaga się powódka stanowi faktycznie dodatkowe wynagrodzenie roczne tzw. trzynastą pensję i jego wysokość została ustalona na wzór regulacji ustawowej tj. 8,5% od sumy wynagrodzenia wypłaconego za ubiegły rok kalendarzowy i z uwzględnieniem zasady efektywnego czasu pracy. Samodzielną natomiast przesłanką nabycia prawa do tego świadczenia stanowiło osiągnięcie przez Cech pozytywnego wyniku finansowego w znaczeniu nadwyżki finansowej, który to warunek został spełniony w roku kalendarzowym 2014r. Z zestawienia przedłożonego przez stronę pozwaną jednoznacznie wynika, że na koniec 2014r. został wypracowana nadwyżka finansowa w kwocie 13.370,72 zł i ta sama sytuacja miała nastąpiła w roku kalendarzowym 2015, albowiem i ten rok zakończył się dodatnim wynikiem finansowym w kwocie: 15.634,85 zł. Osiągnięcie dodatniego wyniku finansowego skutkuje natomiast nabyciem przez pracowników Cechu; w tym również powódkę, prawa do świadczeń przewidzianych w uchwałach płacowych, a mianowicie półrocznych premii oraz świadczenia określonego mianem „nagrody z NFZ”. Zważyć przy tym należy, że strona pozwana dokonała dobrowolnej wypłaty premii za I i II półrocze 2014r., co nie pozostaje bez znaczenia przy ocenie zasadności roszczenia powódki, albowiem przesłanki nabycia prawa do tych świadczeń zostały określone identycznie. Nie można przyjąć uznaniowego charakteru żadnego ze

świadczeń przewidzianych w uchwale płacowej skoro zarówno w uchwale z maja 2004r. jak i w uchwale z lipca 2002r. tudzież piśmie kierowanym do powódki zostały określone jasne i weryfikowalne przesłanki nabycia prawa do tych świadczeń tudzież ustalono ich wysokość. Zważyć nadto należy, że te okoliczności, które stanowiły przesłanki nabycia przez pracowników Cechu prawa do świadczeń określonych uchwałą płacową były przywoływane w treści poszczególnych uchwał dotyczących świadczeń w konkretnym roku kalendarzowym; tak w 2009, 2010 czy w 2014 roku. Niczego w tym zakresie nie zmieniają zeznania członków zarządu Cechu, albowiem z ich relacji wynika, że żaden z nich nie był zorientowany w zasadach wynagradzania obowiązujących w pozwanym zakładzie pracy. Z relacji słuchanych członków zarządu w osobach: R. G., J. S. oraz świadek Z. K. wynika, że nie znali nawet przywołanych powyżej uchwał płacowych i w tym stanie rzeczy ich twierdzenia o uznaniowym charakterze świadczeń przyznawanych pracownikom nie mogą zostać potraktowane jako określające rzeczywisty charakter tych świadczeń skoro analiza treści dokumentów uzasadnia przeciwny wniosek. Uznaniowego charakteru przedmiotowych świadczeń nie dowodzi również okoliczność, że ich wypłata następowała na podstawie uchwały zarządu. Zważyć należy, że nie w każdym wypłata świadczenia była podejmowana uchwałą, albowiem takiej uchwały nie podjęto w 2005r. i w 2007r. w odniesieniu do premii odpowiednio za II i I półrocze, a także w 2015r. w odniesieniu do premii za 2014r. Zważyć również należy, że zdarzały się przypadki, iż wypłata świadczeń następowała przed datą podjęcia uchwały o ich przyznaniu; tak sytuacja miała miejsce w: 2008r. ( uchwała z dnia 22 grudnia 2008r., wypłata w dniu 21 grudnia 2008r.), w 2009r. ( uchwała z dnia 2 lipca 2009r., wypłata w dniu 30 czerwca 2009r.), w 2010r. (uchwała z dnia 29 grudnia 2010r., wypłata w dniu 27 grudnia 2010r.) i w 2011r. (uchwała z dnia 29 grudnia 2011r., wypłata w dniu 28 grudnia 2011r.), która to okoliczność - w ocenie Sądu - dodatkowo wskazuje, że owe uchwały nie miały charakteru kreacyjnego, lecz wyłącznie techniczny jako podstawa do zlecenia księgowej dokonania wypłat. Innego niż obligatoryjny charakter przedmiotowych świadczeń nie dowodzi okoliczność, że w niektórych latach kalendarzowych nie były wypłacane żadne świadczenia dodatkowe oraz, że na ich określenia stosowano różną terminologię; w szczególności zaś nagroda czy premia uznaniowa. Ta okoliczność, że pracodawca nie wykonał obowiązku zapłaty zaś pracownik nie dochodził należnego świadczenia nie skutkuje zmianą charakteru świadczenia, albowiem ten charakter określa treść przepisów płacowych. To samo tyczy się stosowania różnorodnej terminologii na określenie przedmiotowych świadczeń, albowiem ich charakteru nie określa nazwa, lecz rodzaj przesłanek wymaganych do nabycia do nich prawa przewidzianych w przepisach płacowych obowiązujących w pozwanym zakładzie pracy. Nie można wreszcie pominąć, że twierdzenia strony pozwanej o uznaniowym charakterze świadczeń przewidzianych w przepisach płacowych obowiązujących w zakładzie pracy nie wytrzymują krytyki w zestawieniu z uchwałą nr 16/2016 z dnia 12 września 2016r., którą anulowano wszystkie dotychczasowe uchwały regulujące zasady wynagradzania pracowników Biura Cechu (§1) i z dniem 12 września 2016r. wprowadzono zasadę uznaniowości w przyznawaniu dodatkowych premii pracownikom z zastrzeżeniem, że każdorazowe przyznanie premii musi być poprzedzone uchwałą zarządu określającą wysokość przyznanych premii oraz datę ich wypłaty. W ocenie Sądu powzięcie takiej uchwały byłoby zbędne gdyby świadczenia przewidziane w poprzednio obowiązujących uchwałach płacowych miały charakter uznaniowy nie zaś obligatoryjny. Podkreślić zaś należy, że różnica między nagrodą a premią polega na tym, że nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania pracodawcy, przy czym przed przyznaniem nagrody po stronie pracownika nie powstaje prawo podmiotowe do jej żądania. Jeżeli natomiast warunki (przesłanki, kryteria) przyznawania świadczenia są określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii, a spełnienie tych warunków jest źródłem praw pracownika do premii, przy czym warunki premiowania mogą być zarówno pozytywne, jak i negatywne. Świadczenie ma charakter uznaniowy, a zatem nie ma charakteru premii, gdy brak jest sprawdzalnych i możliwych do kontroli warunków premiowania. Decydującego znaczenia nabiera zatem fakt, czy odpowiednie akty prawne (np. regulaminy wynagradzania) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory). Jeżeli odpowiedź jest negatywna i przyznanie świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy, to mamy do czynienia z nagrodą. (OSA w K. z dnia 10 marca 2016r., III APa 11/15, (...) Lex)

Podsumowując powyższe rozważania stwierdzić należy, że z analizy materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie; w szczególności zaś regulacji płacowych, obowiązujących w pozwanym Cechu, jednoznacznie wynika, że

świadczenie dochodzone przez powódkę ma charakter obligatoryjny; nie zaś uznaniowy, albowiem w uchwałach płacowych zostały określone jasne, konkretne i podlegające weryfikacji przesłanki nabycia prawa do tego świadczenia.

Nie budzi również wątpliwości, że pozwany nie spełnił przedmiotowego świadczenia, albowiem wypłaty dokonywane w 2014r. dotyczą należności za 2013r. zaś w 2015r. należności za 2014r. (dwie półroczne premie) Powództwo, co do zasady zasługuje, zatem na uwzględnienie niemniej jednak w wysokości innej niż żądana przez powódkę. Z zestawienia wypłat dokonywanych na rzecz pracowników Cechu wynika, że świadczenia na rzecz powódki były wypłacane w nieprawidłowej wysokości, albowiem przy ich obliczaniu pomijano zasadę efektywnego czasu pracy. Zważyć zaś należy, że ze wszystkich dokumentów płacowych dotyczących wynagrodzenia powódki, począwszy od złącznika do umowy o pracę z 2003r., uchwałę z lipca 2002r., uchwałę z maja 2004r., w której to uchwale przy jej przesłaniu do SR w Kielcach, znalazł się zapis o wypłacie premii za efektywnie przepracowany czas czy wreszcie piśmie z dnia 31 maja 2014r. jednoznacznie wynika, że wszystkie świadczenia tj. premie i trzynastka są wypłacane za efektywnie przepracowany czas. Wypłacanie powódce świadczeń w pełnej wysokości mimo tego, że korzystała ona ze zwolnień lekarskich, było nieprawidłowe, albowiem stanowiło naruszenie przedmiotowej regulacji. Znaczenie tej regulacji i przedmiotowego zapisu było jasne dla powódki, czego dowodzi treść jej odwołania od decyzji ZUS z dnia 6 grudnia 2005r. zalegająca w aktach sprawy SR w Kielcach o sygn. IV U 141/06. W odwołaniu powódka przedstawiła wykładnię tego pojęcia stwierdzając, że pracownicy otrzymują dodatkowe wynagrodzenia wyłącznie za okres, kiedy świadczą pracę na rzecz zakładu zaś sformułowanie „premia za efektywnie przepracowany czas” wyklucza przyznawanie pracownikom premii za okresy, kiedy tej pracy faktycznie nie świadczą np. przebywania na zasiłku chorobowym czy urlopie bezpłatnym. Przy takiej treści uchwały płacowej tudzież pisma określającego zasady wynagradzania powódki z dnia 31 maja 2014r., przy obliczaniu wysokości należnego jej świadczenia uwzględnić należy, że powódka w 2014r. korzystała za zwolnienia lekarskiego w łącznym wymiarze 103 dni, co skutkowało skróceniem okresu efektywnego świadczenia pracy do 262 dni i ma bezpośrednie przełożenie na wysokość należnego jej świadczenia. Nie można bowiem podzielić twierdzeń powódki, że ten sam zwrot odnoszący się do efektywnego czasu pracy miał inne znaczenie w 2006 roku i inne w 2014r. Są to twierdzenia kuriozalne w kontekście treści odwołania samej powódki i pozbawione podstawy prawnej, albowiem treść przepisów płacowych obowiązujących w pozwanym zakładzie pracy w tym okresie nie ulegała zmianie. Zapis o efektywnym czasie pracy miał identyczne znaczenie zarówno w 2006 jak i w 2014 roku i oznaczał rzeczywiste świadczenie pracy na rzecz pozwanego zakładu pracy nie zaś wykazywanie się pomysłami w pozyskiwaniu środków finansowych na rzecz Cechu.

Wysokość świadczenia należnego powódce obliczona z zastosowaniem zasady efektywnego czasu pracy zamyka się w kwocie 2.871,23 zł brutto i taką kwotę Sąd zasądził na rzecz powódki w pkt. I sentencji wyroku, o czym orzekł na podstawie art. 80 k.p.

Z kolei w pkt. II sentencji wyroku Sąd z urzędu nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.871,23 zł brutto, o czym orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup>§1 k.p.

Natomiast w pkt. III sentencji wyroku Sąd oddalił dalej idące powództwo w zakresie przenosząc kwotę 2.871,23 zł, o czym orzekł na podstawie art. 80 k.p.

Natomiast w pkt. IV wyroku Sąd zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu, o czym orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. zaś w pkt. V wyroku odstąpił od obciążenia obu stron kosztami sądowymi za I instancję, o czym orzekł na podstawie art. 113 ust. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2016.623 -j.t.) w zw. z art. 102 k.p.c.

Sędzia:

## ZARZĄDZENIE

1. odnotować w kontrolce uzasadnień sędziego;
2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikom stron na adresy jak z wniosków;



3. akta przedstawić sędziemu po wpłynięciu apelacji lub po upływie 14 dni od dnia doręczenia pełnomocnikom stron odpisu wyroku wraz z uzasadnieniem celem wydania zarządzeń wykonawczych.