

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: st. sekr. sądowy Stella Ciurkowska

po rozpoznaniu w dniu 28 lutego 2018r. w Gdańsku na rozprawie

z powództwa D. C.

przeciwko (...) w G.

o premię

I. zasądza od pozwanej (...) w G. na rzecz powoda D. C. kwotę 11.880 zł (jedenaście tysięcy osiemset osiemdziesiąt złotych) brutto tytułem premii naliczeniowej, wraz z ustawowymi odsetkami od kwot:

- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 1 czerwca 2013r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 29 czerwca 2013r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 1 sierpnia 2013r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 31 sierpnia 2013r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 1 października 2013r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 1 listopada 2013r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 1 grudnia 2013r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 1 stycznia 2014r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 1 lutego 2014r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 1 marca 2014r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 1 kwietnia 2014r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 1 maja 2014r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 31 maja 2014r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 29 czerwca 2014r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 1 sierpnia 2014r. do dnia zapłaty;

- 216 zł (dwieście szesnaście złotych) od dnia 30 sierpnia 2014r. do dnia zapłaty;
- 216 zł (dwieście szesnaście złotych) od dnia 1 października 2014r. do dnia zapłaty;
- 216 zł (dwieście szesnaście złotych) od dnia 1 listopada 2014r. do dnia zapłaty;
- 216 zł (dwieście szesnaście złotych) od dnia 29 listopada 2014r. do dnia zapłaty;
- 216 zł (dwieście szesnaście złotych) od dnia 1 stycznia 2015r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 30 stycznia 2015r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 28 lutego 2015r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 1 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 1 maja 2015r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 30 maja 2015r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 1 lipca 2015r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 1 sierpnia 2015r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 1 września 2015r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 1 października 2015r. do dnia zapłaty;
- 432 zł (czteryście trzydzieści dwa złote) od dnia 31 października 2015r. do dnia zapłaty;

II. zasądza od pozwanej (...) w G. na rzecz powoda D. C. kwotę 9.344 (dziewięć tysięcy trzysta czterdzieści cztery złote) brutto tytułem premii naliczeniowej dodatkowej wraz z ustawowymi odsetkami od kwot:

- 1304 zł (jeden tysiąc trzysta cztery złote) od dnia 31 sierpnia 2013 do dnia zapłaty;
- 400 zł (czteryście złotych) od dnia 1 października 2013r. do dnia zapłaty;
- 800 zł (osiemset złotych) od dnia 1 listopada 2013r. do dnia zapłaty;
- 1280 zł (jeden tysiąc dwieście osiemdziesiąt złotych) od dnia 1 grudnia 2013r. do dnia zapłaty;
- 800 zł (osiemset złotych) od dnia 1 stycznia 2014r. do dnia zapłaty;
- 400 zł (czteryście złotych) od dnia 31 maja 2014 do dnia zapłaty;
- 300 zł (trzysta złotych) od dnia 30 sierpnia 2014r. do dnia zapłaty;
- 300 zł (trzysta złotych) od dnia 1 października 2014r. do dnia zapłaty;
- 400 zł (czteryście złotych) od dnia 1 listopada 2014r. do dnia zapłaty;
- 400 zł (czteryście złotych) od dnia 29 listopada 2014r. do dnia zapłaty;
- 800 zł (osiemset złotych) od dnia 1 stycznia 2015r. do dnia zapłaty;
- 960 (dziewięćset sześćdziesiąt złotych) od dnia 30 stycznia 2015r. do dnia zapłaty;

- 600 zł (sześćset złotych) od dnia 1 lipca 2015r. do dnia zapłaty;
- 600 zł (sześćset złotych) od dnia 1 sierpnia 2015r. do dnia zapłaty;

III. oddała powództwo w pozostałym zakresie

IV. zasądza od pozwanej (...) w G. na rzecz powoda D. C. kwotę 2448 zł (dwa tysiące czterysta czterdzieści osiem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

V. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7720 zł (siedem tysięcy siedemset dwadzieścia złotych)

Sygn. akt VI P 238/16

UZASADNIENIE

Powód D. C. wniósł w dniu 27 kwietnia 2016 r. pozew przeciwko pozwanej (...) w G. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 25 304 zł z tytułu:

1) niewypłaconych premii regulaminowych w łącznej kwocie 12 960 zł za okres od kwietnia 2013 r. do września 2015 r., w niżej wskazany sposób za:

- IV 2013 kwota 432 zł od dnia 10 maja 2013 r. do dnia zapłaty,
- V 2013 kwota 432 zł od dnia 10 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty,
- VI 2013 kwota 432 zł od dnia 10 lipca 2013 r. do dnia zapłaty,
- VII 2013 kwota 432 zł od dnia 10 sierpnia 2013 r. do dnia zapłaty,
- VIII 2013 kwota 432 zł od dnia 10 września 2013 r. do dnia zapłaty,
- IX 2013 kwota 432 zł od dnia 10 października 2013 r. do dnia zapłaty,
- X 2013 kwota 432 zł od dnia 10 listopada 2013 r. do dnia zapłaty,
- XI 2013 kwota 432 zł od dnia 10 grudnia 2013 r. do dnia zapłaty,
- XII 2013 kwota 432 zł od dnia 10 stycznia 2014 r. do dnia zapłaty,
- I 2014 kwota 432 zł od dnia 10 lutego 2014 r. do dnia zapłaty,
- II 2014 kwota 432 zł od dnia 10 marca 2014 r. do dnia zapłaty,
- III 2014 kwota 432 zł od dnia 10 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty,
- IV 2014 kwota 432 zł od dnia 10 maja 2014 r. do dnia zapłaty,
- V 2014 kwota 432 zł od dnia 10 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty,
- VI 2014 kwota 432 zł od dnia 10 lipca 2014 r. do dnia zapłaty,
- VII 2014 kwota 432 zł od dnia 10 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty,
- VIII 2014 kwota 432 zł od dnia 10 września 2014 r. do dnia zapłaty,

- XI 2014 kwota 432 zł od dnia 10 października 2014 r. do dnia zapłaty,
- X 2014 kwota 432 zł od dnia 10 listopada 2014 r. do dnia zapłaty,
- XI 2014 kwota 432 zł od dnia 10 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty,
- XII 2014 kwota 432 zł od dnia 10 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty,
- I 2015 kwota 432 zł od dnia 10 lutego 2015 r. do dnia zapłaty,
- II 2015 kwota 432 zł od dnia 10 marca 2015 r. do dnia zapłaty,
- III 2015 kwota 432 zł od dnia 10 kwietnia 2015 r. do dnia zapłaty,
- IV 2015 kwota 432 zł od dnia 10 maja 2015 r. do dnia zapłaty,
- V 2015 kwota 432 zł od dnia 10 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty,
- VI 2015 kwota 432 zł od dnia 10 lipca 2015 r. do dnia zapłaty,
- VII 2015 kwota 432 zł od dnia 10 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty,
- VIII 2015 kwota 432 zł od dnia 10 września 2015 r. do dnia zapłaty,
- IX 2015 kwota 432 zł od dnia 10 października 2015 r. do dnia zapłaty;

2) niewypłaconych premii dodatkowych przyznanych na podstawie porozumień w łącznej kwocie 12 344 zł za okres od lipca 2013 r. do czerwca 2015 r., zgodnie z:

a) porozumieniem z dnia 19 lipca 2013 r.:

- lipiec 2013 r. premia w wysokości 32,6%, kwota 1 304 zł od dnia 10 sierpnia 2013 r. do dnia zapłaty,

b) porozumieniem z dnia 20 sierpnia 2013 r.:

- sierpień 2013 r. premia w wysokości 10 %, kwota 400 zł od dnia 10 września 2013 r. do dnia zapłaty,
- wrzesień 2013 r. premia w wysokości 10 %, kwota 400 zł od dnia 10 października 2013 r. do dnia zapłaty,
- październik 2013 r. premia w wysokości 10 %, kwota 400 zł od dnia 10 listopada 2013 r. do dnia zapłaty,

c) porozumieniem z dnia 9 października 2013 r.:

- wrzesień 2013 r. premia w wysokości 20 %, kwota 800 zł od dnia 10 października 2013 r. do dnia zapłaty,
- październik 2013 r. premia w wysokości 20 %, kwota 800 zł od dnia 10 listopada 2013 r. do dnia zapłaty,

d) porozumieniem z dnia 7 października 2013 r.:

- październik 2013 r. premia w wysokości 12 %, kwota 480 zł od dnia 10 października 2013 r. do dnia zapłaty,
- listopad 2013 r. premia w wysokości 20 %, kwota 800 zł od dnia 10 grudnia 2013 r. do dnia zapłaty,

e) porozumieniem z dnia 11 kwietnia 2014 r.

- kwiecień 2014 r. premia w wysokości 10% kwota 400 zł od dnia 10 maja 2014 r. do dnia zapłaty,

f) porozumieniem z dnia 14 lipca 2014 r.

- lipiec 2014 r. premia w wysokości 15 % kwota 600 zł od dnia 10 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty,
- sierpień 2014 r. premia w wysokości 15 % kwota 600 zł od dnia 10 września 2014 r. do dnia zapłaty,

g) porozumieniem z dnia 22 września 2014 r.

- wrzesień 2014 r. premia w wysokości 20 % kwota 800 zł od dnia 10 października 2014 r. do dnia zapłaty,
- październik 2014 r. premia w wysokości 20 % kwota 800 zł od dnia 10 listopada 2014 r. do dnia zapłaty,
- listopad 2014 r. premia w wysokości 20 % kwota 800 zł od dnia 10 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty,

h) porozumieniem z dnia 20 listopada 2014 r.

- listopad 2014 r. premia w wysokości 20 % kwota 800 zł od dnia 10 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty,
- grudzień 2014 r. premia w wysokości 24 % kwota 960 zł od dnia 10 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty,

i) porozumieniem z dnia 22 czerwca 2015 r.

- maj 2015 r. premia w wysokości 15 % kwota 600 zł od dnia 10 lipca 2015 r. do dnia zapłaty,

j) porozumieniem z dnia 20 lipca 2015 r.

- czerwiec 2015 r. premia w wysokości 15 % kwota 600 zł od dnia 10 lipca 2015 r. do dnia zapłaty.

Nadto powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że zarówno regulamin premiowania z dnia 9 marca 2010 r., jak i regulamin premiowania z dnia 31 lipca 2013 r. zawierają skonkretyzowane i zobiektyzowane warunki, jakie należy spełnić, aby otrzymać premię. W ocenie powoda otrzymywanie premii nie może więc być uzależnione od samodzielnie arbitralnej decyzji podpisu odpowiedzialnego za jej wypłacanie – w tym przypadku Wojewody (...), który oświadczył, że nie zamierza wykonywać nałożonego na niego obowiązku premiowania.

(pozew, k. 2-13)

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) w G. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda jej rzecz kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazała, że funkcję pracodawcy wobec powoda pełnił Wojewoda (...). Ponadto, powód dochodząc roszczeń określonych w pozwie, jakoby nie dostrzegając braku podstaw oraz uzasadnienia do wypłaty należności ustalonych przez samego siebie. Wobec pozwanego stanowisko takie nie zasługuje na akceptację i jest sprzeczne z obowiązującą zasadą hierarchiczności jednostek budżetowych.

(odpowiedź na pozew, k. 53-58)

Powód w piśmie z dnia 6 lipca 2016 r. podtrzymał stanowisko wyrażone w pozwie. Podniósł, że pomimo faktu, iż podmiotem tworzącym i odwołującym (...) jest wojewoda, to pracodawcą jest (...). Dodatkowo wskazał, że skoro był pracownikiem (...) w okresie zatrudnienia przysługiwały mu wszystkie świadczenia tak jak każdemu innemu pracownikowi (...).

(pismo powoda, k. 207-211)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Z dniem 26 października 2011 r. powód został powołany na okres 5 lat na stanowisko (...) (...) Na tym stanowisku powód pełnił funkcję Dyrektora (...) w G..

Wynagrodzenie miesięczne powoda składało się z następujących elementów:

- wynagrodzenia zasadnicze wg kategorii XXII – 4 000 zł,
- dodatek funkcyjny w wysokości 38 %, tj. – 1 520 zł,
- dodatek za wieloletnią pracę zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Zgodnie z regulaminem pracy, stanowiącym załącznik do zarządzenia nr (...) z dnia 5 sierpnia 2013 r. Dyrektora (...) w G., wypłata wynagrodzenia następowała z dołu, najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca, a jeżeli dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wypłata wynagrodzenia następowała w dniu poprzedzającym (§ 46 ust. 1). Natomiast zgodnie z § 49 regulaminu, premia wypłacana była zgodnie z regulaminem premiowania.

W pozwanej (...) w G. funkcjonował regulamin premiowania, przewidujący zasady przyznawania premii poszczególnym pracownikom. W dacie zatrudnienia powoda obowiązywał Regulamin w wersji z 2010r., choć regulamin premiowania jako taki istniał i wcześniej, przed 2010r., jeszcze w czasach, gdy nadzór nad (...) sprawował (...). Wtedy on wprowadził regulamin premiowania i on też przyznawał premię dyrektorowi (...). Później, gdy na skutek zmian ustrojowych nadzór nad (...) przekazano wojewodom, w ślad za tym poszły zmiany w regulaminach, dostosowujące się do tej zmiany, to jest kompetencje (...) w aspekcie premii przepisano na wojewodów..

(**dowód:** powołanie, k. B-1 akta osobowych cz. B; pismo dot. wynagrodzenia powoda, k. B-6 akt osobowych cz. B; odwołanie ze stanowiska, k. 24; zarządzenie nr (...), k. 117; regulamin pracy, k. 99-110, k. 137-155; pismo pozwanego, k. 2 akt osobowych cz. C; świadectwo pracy, k. 9 akt osobowych cz. C), zeznania powoda D. C., k. 218-220 (nagranie czas: 00:03:10-00:31:24), k. 279-280 (nagranie czas: 00:03:40-00:24:22), k. 281-282 (nagranie czas: 00:56:51-01:08:49), zeznania świadka B. K., k. 248-250 (nagranie czas: 00:04:39-00:47:30),

W pozwanej (...) w dacie zatrudnienia powoda obowiązywał regulamin premiowania stanowiący załącznik do zarządzenia nr (...) Dyrektora (...) w G. z dnia 9 marca 2010 r. Zgodnie § 1 regulaminu wysokość funduszu premiowego i zasady jego rozdziału ustala Dyrektor (...) w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi w każdym miesiącu kalendarzowym, za poprzedni miesiąc. W myśl § 6 ust. 1 regulaminu premię przyznaje Dyrektor (...). Dyrektorowi (...) premię przyznaje Wojewoda (...) (ust. 2). Zgodnie z § 7 ust. 1 za prawidłowe i rzetelne wykonanie zadań wynikających z zakresu obowiązków, pracownikowi przysługuje premia miesięczna w wysokości wynikającej z procentu naliczenia na komórkę organizacyjną w odniesieniu do wynagrodzenia zasadniczego pracownika (premia naliczeniowa). § 8 ust 1 stanowi, iż zmniejszenie indywidualnej premii przysługującej zgodnie z § 7 ust. 1 może nastąpić w przypadkach:

- 1) opóźnień i niedotrzymywania ustalonych terminów zakończenia pracy, z winy pracownika,
- 2) wykazywania braku dbałości o sprzęt i urządzenia (...) oraz nie oszczędzanie materiałów i energii,
- 3) zastrzeżeń do jakości wykonywania obowiązków służbowych i poleceń przełożonego, zgodnego z zakresem obowiązków i kwalifikacjami.

Kwota zmniejszenia premii nie może przekroczyć połowy wysokości premii naliczeniowej pracownika. (ust. 2)

W myśl § 10 regulaminu Dyrektor (...) może podjąć decyzję o pozbawieniu pracownika prawa do premii miesięcznej na umotywowany, pisemny wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika w przypadku zawinionego niewykonania

przez pracownika ważnego zadania służbowego, po uprzednim uzgodnieniu decyzji z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Wypłata premii następować miała w okresach miesięcznych za miesiąc poprzedni, nie później niż ostatniego dnia miesiąca. (§ 13).

Uzgodnioną ze związkami zasada było, iż wszystkim pracownikom należy się 10,8 % premii od podstawy.

Zarządzenie z dnia (...) Dyrektora (...) w G. z dnia 31 lipca 2013 r. w sprawie wprowadzenia tekstu jednolitego Zarządzenia nr (...) z dnia 14 marca 2001 r. w sprawie funduszu premiowego i regulaminu premiowego stanowiło, iż wprowadza się tekst jednolity Zarządzenia nr (...) z dnia 14 marca 2001 r. w sprawie funduszu premiowego i regulaminu premiowego obejmujący zmiany wprowadzone, m. in. Zarządzeniem (...) z dnia 9 marca 2010 r. Regulamin premiowania stanowi załącznik do Zarządzenia nr (...) Dyrektora (...) w G. z dnia 31 lipca 2013 r.

To zarządzenie i ten Regulamin premiowania nie był uzgodniony z wojewodą, był uzgodniony jedynie z partnerami społecznymi.

(**dowód:** regulamin premiowania nr (...), k. 19-20; zarządzenie nr (...) z dnia 31 lipca 2013 r., k. 288; regulamin premiowania nr (...), k. 21-22; zeznania świadka B. K., k. 248-250 (nagranie czas: 00:04:39-00:47:30), dziennik korespondencji k.304-313, książka podawcza k. 291-303) , zeznania powoda D. C., k. 218-220 (nagranie czas: 00:03:10-00:31:24), k. 279-280 (nagranie czas: 00:03:40-00:24:22), k. 281-282 (nagranie czas: 00:56:51-01:08:49)

Premia składała się z premii naliczeniowej i premii z puli dyrektora, z której przydzielał premię dla osób na wnioski kierowników. Odrębną sprawą była kwestia dodatkowej premii poza regulaminem premiowania, która podlegała odrębnym ustaleniom ze związkami zawodowymi.

Mechanizm wyliczania wysokości premii naliczeniowej był taki sam dla wszystkich. Premia dodatkowa to też była ta sama premia naliczeniowa z regulaminu premiowania, zasady były takie, że najpierw się wypłacało pewną konkretną kwotę, wynikającą z naliczeń procentowych, a potem gdy okazywało się, że w funduszu pozostały jeszcze dodatkowe środki (np. z powodu niewypłacenia premii tym pracownikom, którzy odeszli z pracy albo im nie przysługiwała z racji niespełnienia warunków, albo im obniżono itp), to podział tej reszty był ustalany w drodze zawieranych porozumień ze związkami..

(**dowód:** listy płac, k. 164-202; zeznania powoda D. C., k. 218-220 (nagranie czas: 00:03:10-00:31:24), k. 279-280 (nagranie czas: 00:03:40-00:24:22), k. 281-282 (nagranie czas: 00:56:51-01:08:49); zeznania świadka B. K., k. 248-250 (nagranie czas: 00:04:39-00:47:30))

Porozumieniem z dnia 19 lipca 2013 r. w sprawie rozliczenia funduszu płac i funduszu premiowego (...) w G. za II kwartał 2013 r. ustalono, że wysokość dodatkowej premii wypłaconej pracownikom w miesiącu lipcu 2013 r., tytułem rozliczenia środków z funduszu płac za II kwartał 2013 r., zgodnie z aktualnie obowiązującym u pracodawcy §13 ust. 2 Regulaminu Premiowania wyniesie 32, 6 % wartości naliczenia, co wyczerpuje w całości środki przedstawione do rozliczenia w wysokości 127 tys. zł, przypadające proporcjonalnie na czasookres podlegający rozliczeniu.

(**dowód:** porozumienie, k. 31)

Porozumieniem z dnia 20 sierpnia 2013 r. w sprawie częściowego rozdysonowania funduszu płac i funduszu premiowego (...) (...) (...) w G. w III kwartale 2013 r. ustalono wysokość dodatkowej premii wypłaconej pracownikom w miesiącu sierpniu, wrześniu i październiku 2013 r., tytułem rozliczenia zaliczkowego środków z funduszu płac za III kwartał 2013 r., zgodnie z aktualnie obowiązującym u pracodawcy § 13 ust. 2 Regulaminu Premiowania wyniesie 10% wartości naliczenia na każdy ze wskazanych okresów.

(**dowód:** porozumienie, k. 32-33)

Porozumieniem z dnia 9 października 2013 r. w sprawie rozdysponowania funduszu płac i funduszu premiowego (...) w G. w III kwartale 2013 r. ustalono, że wysokość premii wypłaconej pracownikom za miesiąc wrzesień i październik 2013 r., tytułem rozliczenia środków z funduszu płac za III kwartał 2013 r., zgodnie z aktualnie obowiązującym u pracodawcy § 13 ust. 2 Regulaminu Premiowania wyniesie 20% wartości naliczenia na każdy ze wskazanych okresów. Wcześniejsze porozumienie z dnia 20 sierpnia 2013 r. w sprawie zaliczkowego rozliczenia środków z funduszu płac zostało uchylone w części dotyczącej pkt 1 w zakresie wysokości dodatkowej premii wypłaconej pracownikom (...) w G. za miesiąc wrzesień i październik 2013 r.

(**dowód:** porozumienie, k. 34-35)

Porozumieniem z dnia 7 listopada 2013 r. w sprawie rozdysponowania funduszu płac i funduszu premiowego (...) w G. w IV kwartale 2013 r. ustalono, że wysokość dodatkowej premii wypłaconej pracownikom za październik 2013 r., tytułem rozliczenia środków z funduszu płac za IV kwartał 2013 r., zostaje zwiększona o 12% wartości naliczenia (szacunkowo 49,2 tys. zł). Uwzględniając wcześniejsze porozumienia w sprawie wysokości dodatkowej premii za miesiąc październik 2013 r., wypłaconej w miesiącu listopadzie wyniesie 32% wysokości naliczenia. Ponadto ustalono, że wysokość dodatkowej premii wypłaconej pracownikom za miesiąc listopad 2013 r., tytułem rozliczenia środków z funduszu płac za IV kwartał 2013 r., przewiduje się wysokość 20 % wartości naliczenia (szacunkowo 82, 2 tys. zł).

(**dowód:** porozumienie, k. 36-37)

Porozumieniem 11 kwietnia 2014 r. w sprawie rozdysponowania funduszu płac i funduszu premiowego (...) w G. w I kwartale 2014 r. ustalono, że wysokość dodatkowej premii wypłaconej pracownikom w miesiącu kwietniu, tytułem zaliczkowego rozliczenia środków z funduszu płac za I kwartał 2014 r., zostaje zwiększona o 10% wartości naliczenia (szacunkowo 42 tys. zł), w tym pula pozostająca w dyspozycji Dyrektora (10%) – wysokość dodatkowej premii przypadającej na komórki organizacyjne, wypłaconej w miesiącu kwietniu wyniesie 9 %.

(**dowód:** porozumienie, k. 38-39)

Porozumieniem z dnia 14 lipca 2014 r. w sprawie rozdysponowania funduszu płac i funduszu premiowego (...) w G. w II kwartale 2014 r. ustalono, że wysokość dodatkowej premii przeznaczonej dla pracowników w miesiącu lipcu i sierpniu, tytułem zaliczkowego rozliczenia środków z funduszu płac za II kwartał 2014 r., zostaje ustalona na poziomie 15% wartości naliczenia (szacunkowo 62 tys. zł/miesiąc).

(**dowód:** porozumienie, k. 40-41)

Porozumieniem z dnia 22 września 2014 r. w sprawie rozdysponowania funduszu płac i funduszu premiowego (...) w G. w III kwartale 2014 r. ustalono, że wysokość dodatkowej premii przeznaczonej dla pracowników w wrześniu, październiku i listopadzie, tytułem zaliczkowego rozliczenia środków z funduszu płac za III kwartał 2014 r., zostaje ustalona na poziomie 20% wartości naliczenia (szacunkowo 82 tys. zł/miesiąc).

(**dowód:** porozumienie, k. 42-43)

Porozumieniem z dnia 20 listopada 2014 r. w sprawie rozdysponowania funduszu płac i funduszu premiowego (...) w G. za IV kwartał 2014 r. ustalono, że wysokość dodatkowej premii wypłaconej pracownikom w miesiącu listopadzie (przysługująca za miesiąc październik) zostaje zwiększona tytułem częściowego rozliczenia środków z funduszu płac za IV kwartał 2014 r. o 20% wartości naliczenia (szacunkowo 82 tys. zł). Zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami oraz regulaminem premiowania, dodatkowa premia wypłacona w miesiącu listopadzie wyniesie łącznie 40% wartości naliczenia. Ponadto ustalono, że miesiącu grudniu 2014 r. wysokość dodatkowej premii (przysługującej za miesiąc listopad wypłaconej pracownikom wyniesie 24 % wartości naliczenia (szacunkowo 100 tys. zł) wraz z pulą dyrektora w wysokości 10%.

(**dowód:** porozumienie, k. 44-45)

Porozumieniem z dnia 22 czerwca 2015 r. w sprawie ustalenia funduszu premiowego (...) w G. za miesiąc maj i czerwiec 2015 r. ustalono, że wysokość dodatkowej premii wypłacanej w miesiącu czerwcu 2015 r. za miesiąc maj 2015 r. zostanie zwiększona tytułem rozliczenia środków z funduszu płac za miesiąc I-V.2015 r. i wyniesie 15% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

(**dowód:** porozumienie, k. 46)

Porozumieniem z dnia 20 lipca 2015 r. w sprawie ustalenia funduszu premiowego (...) w G. ustalono, że wysokość dodatkowej premii wypłacanej w miesiącu lipcu 2015 r. za miesiąc czerwiec 2015 r. zostanie zwiększona tytułem rozliczenia środków z funduszu płac i wyniesie 15% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

(**dowód:** porozumienie, k. 47)

W toku zatrudnienia powód otrzymywał premię z regulaminu premiowania. Powód został powołany przez Wojewodę (...) R. T. od 26 października 2011r.. Następnie w połowie grudnia Wojewodą (...) został R. S..

Już za pierwszy pełny miesiąc kalendarzowy pracy – listopad, powód otrzymał na podstawie § 3 pkt 2 w związku z § 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2002 r. w sprawie trybu przyznawania pracownikom Państwowej Inspekcji Sanitarnej wykonującym czynności kontrolne dodatku specjalnego do wynagrodzenia oraz wysokości tego dodatku oraz art. 8 pkt 6 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących podmiotami prawnymi oraz zgodnie z § 6 ust. 2 w związku z § 7 ust. 1 Regulaminu Premiowania stanowiącego załącznik do Zarządzenia nr (...) Dyrektora (...) w G. z dnia 9 marca 2010 r. w sprawie zmiany treści Zarządzenia nr (...) z dnia 14 marca 2001 r. w sprawie funduszu premiowego i regulaminu premiowania w (...) w G. przyznano powodowi:

- dodatek specjalny za wykonywanie czynności kontrolnych za miesiąc listopad 2011 r. w wysokości 25 % zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego,

- premię za miesiąc listopad 2011r. w wysokości 20 % zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego.

Wypłata premii i dodatku miała wystąpić w ramach przyznaných środków finansowych i mieścić się w planie finansowym wydatków bieżących na rok 2011.

Z powołaniem się na taką samą podstawę prawną powód otrzymał dodatek specjalny w wysokości 25 % wynagrodzenia zasadniczego i premię za grudzień 2011r. w wysokości 20 % wynagrodzenia zasadniczego.

Następnie również decyzją wojewody powód otrzymał taką premię za styczeń 2012r. i luty 2012r.

(**dowód:** przyznanie dodatku specjalnego i premii, k. B-9, B-11, B-14, B-16 akt osobowych powoda), zeznania powoda D. C., k. 218-220 (nagranie czas: 00:03:10-00:31:24), k. 279-280 (nagranie czas: 00:03:40-00:24:22), k. 281-282 (nagranie czas: 00:56:51-01:08:49)

Pismem z dnia 30 marca 2012 r. Wojewoda (...) oświadczył, że nie przyjmuje obowiązku nałożonego na Wojewodę treścią § 6 ust. 2 i 3 regulaminu premiowania, bowiem zobowiązanie to zostało nałożone na W. poza jego wiedzą i od miesiąca marca 2012 r. premia dla (...) (...) w G. i jego zastępcy nie będzie przyznana.

Z uwagi na stanowisko Wojewody dyrektor nie wysyłał dalszych wniosków o premię dla siebie, wiedząc, iż nie zostałyby uwzględnione. Jednocześnie powód nie otrzymał żadnego wypowiedzenia warunków zatrudnienia w zakresie premii.

(**dowód:** pismo Wojewody, k. 23; zeznania świadka B. K., k. 248-250 (nagranie czas: 00:04:39-00:47:30) zeznania powoda D. C., k. 218-220 (nagranie czas: 00:03:10-00:31:24), k. 279-280 (nagranie czas: 00:03:40-00:24:22), k. 281-282 (nagranie czas: 00:56:51-01:08:49)

Na zlecenie Wojewody (...), w dniach 19 grudnia 2013 r. do 21 lutego 2014 r. została przeprowadzona kontrola w trybie zwykłym, w zakresie organizacji i funkcjonowania (...) w G.. Wystąpieniem pokontrolnym z dnia 29 lipca 2014 r. Wskazano m.in. że pozytywnie oceniono organizację (...), powierzanie pracownikom obowiązków, załatwianie spraw przez środki komunikacji elektronicznej, realizację zadań w zakresie spraw kadrowych, archiwum zakładowe, gospodarkę pojazdami, sprawy obronności i majątku (...).

Negatywnie oceniono realizowanie zadań w zakresie instrukcji kancelaryjnej – tu chodziło o niewyznaczenie koordynatora czynności kancelaryjnych; w zakresie skarg i wniosków zarzucono nieprawidłowe klasyfikowanie skarg, nie przestrzeganie zasad okresowej oceny przyjmowania i załatwiania skarg i wniosków; w zakresie pobierania opłat laboratoryjnych zarzucono wydawanie decyzji bez szczegółowych wyliczeń; w zakresie prowadzenia kontroli instytucjonalnej podległych jednostek – zarzucono prowadzenie kontroli bez zachowania trybu. W zakresie pierwszego zastrzeżenia za osobę odpowiedzialną uznano dyrektora (...), w zakresie pozostałych, dyrektora i kierowników komórek odpowiedzialnych.

W toku kontroli podniesiono też kwestię treści regulaminu premiowania, stanowiącego załącznik do Zarządzenia nr (...) Wojewódzkiego (...) z dnia 31 lipca 2013 r. określa wysokość funduszu premiowego i zasady jego rozdziału w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. Podniesiono, że Wojewoda (...) w piśmie z dnia 30 marca 2012 r. wskazał, że ww. zobowiązanie (wpisane w Regulaminie Premiowania obowiązującym w (...) w 2012 r.) zostało nałożone poza jego wiedzą i bez żadnej konsultacji w tym zakresie, wobec czego nie przyjmuje obowiązku nałożonego treścią ww. przepisu. Wskazano, że skoro zgodnie z § 3 Rozporządzenia Ministra Zdrowia fundusz premii ustala pracodawca, a jego wysokość, zadania oraz zasady premiowania pracodawca określa w regulaminie premiowania, które zgodnie z art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych ustalane i zmieniane są w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, to zapis dotyczący nałożenia obowiązku czy uprawnienia na Wojewodę (...), wprowadzony do tego aktu bez dokonania żadnych uzgodnień z Wojewodą (...) w tym zakresie i poza jego wiedzą, jest nieuprawniony.

Zgodnie z zaleceniem (...) wniesiono o uzgodnienie z Wojewodą treści Regulaminu Premiowania w zakresie przyznawania wynagrodzenia Kierownictwu jednostki.

(**dowód:** wystąpienie pokontrolne, k. 72-89)

Następnie, pismem z dnia 4 września 2015 r. (...)(...) przedłożył Wojewodzie projekt Regulaminu Premiowania celem uzgodnienia z zapisów § 2 ust. 3, § 3 ust. 1 oraz § 4 ust. 2.

Wojewoda zaakceptował treść przedłożonego regulaminu premiowania.

Zgodnie z § 2 ust. 3 regulaminu premiowania, stanowiącego załącznik do Zarządzenia Dyrektora (...) z dnia 7 września 2015 r., dysponentem funduszu premiowego dla Państwowego (...) Wojewódzkiego (...) (...) i Z-cy Państwowego (...) Wojewódzkiego (...) (...) jest Wojewoda (...). § 3 ust. 1 pkt 1 stanowi, iż premia naliczeniowa – comiesięczna premia przyznawana pracownikowi (...), (...) i Z-cy (...) za prawidłowe i rzetelne wykonywanie zadań wynikających z zakresu obowiązków, która wynosi 10,8% funduszu wynagrodzeń zasadniczych pracowników. Premia naliczeniowa i uznaniowa przyznawana jest przez Dyrektora (...) (§ 4 ust. 1). (...) Państwowemu (...) Inspektorowi (...) i Z-cy (...) Państwowego (...) (...) (...) premię uznaniową przyznaje Wojewoda (...) na podstawie złożonego wniosku (§ 4 ust. 2).

(**dowód:** pismo, k. 69; projekt regulaminu premiowania, k. 70-71, regulamin premiowania, k. 92-93v; zeznania T. A., k. 280-281 (nagranie czas: 00:24:33-00:56:50))

Po kontroli w lipcu 2014 r. powód cały czas pracował do momentu odwołania.

W dniu 17 grudnia 2014 r. doceniając wkład w wykonywaną pracę i udział w kierowaniu (...) Wojewoda (...) przyznał powodowi nagrodę w wysokości 7.500 zł. Wypłata nagrody nastąpiła ze środków na wynagrodzenie (...) w G..

(**dowód:** przyznanie nagrody, k. 35 akt osobowych cz. B; zeznania powoda D. C., k. 218-220 (nagranie czas: 00:03:10-00:31:24), k. 279-280 (nagranie czas: 00:03:40-00:24:22), k. 281-282 (nagranie czas: 00:56:51-01:08:49))

W sprawie o sygn. akt VI Po 144/14 E. C. (1) w dniu 26 sierpnia 2014 r. zaważwała Wojewódzką (...) oraz Wojewodę (...) do ugodowego załatwienia kwestii spornych wynikających z nierozliczenia się z nią przez pracodawcę ze stosunku pracy na stanowisku (...) w G., który ustał w październiku 2011 r. Wskazała, że w miesiącach co najmniej od marca do października 2011 r. nie uzyskiwała wcale lub uzyskała zaniżony dodatek kontrolny i premię regulaminową, które wypłacane były w różnych wysokościach mimo identycznych sytuacji, co stanowiło wg niej naruszenie zasady równości w zatrudnieniu. Łącznie wskazała, iż tytułem ugody domaga się kwoty 15.000 zł z wszystkich tytułów wymagalnych na dzień ustania zatrudnienia, choć nie wskazała wysokości poszczególnych roszczeń.

W toku postępowania pojednawczego powód nie występował, udzielił tylko pełnomocnictwa radcy prawnemu.

Drugi uczestnik, Wojewoda (...) złożył pismo procesowe w dniu 8 grudnia 2014r., w którym oświadczył, że nie widzi możliwości zawarcia ugody z uwagi na bezpodstawność roszczeń wnioskodawczyni. Wojewoda w zakresie premii regulaminowej wskazał, iż regulamin premiowania w (...) (...) (...) w G. został wprowadzony Zarządzeniem Dyrektora nr (...) z dnia 14 marca 2001 r., następnie kilkakrotnie zmieniany. Zgodnie z przepisami prawa pracy treść regulaminu została uzgodniona pomiędzy pracodawcą reprezentowanym przez Dyrektora (...) i zakładową organizację związkową. W treści § 6 ust. 2 i 3 regulaminu nałożono na Wojewodę (...) bez jego zgody i wiedzy obowiązek przyznawania premii dla Dyrektora (...) i na jego wniosek dla Zastępcy (...) (...) W takiej sytuacji Wojewoda wystosował do (...) (...) pismo z którego wynika, że premia ta nie będzie przyznawana.

Do zawarcia ugody nie doszło.

(**dowód:** zaważwanie do próby ugodowej, k. 2-3 akt o sygn. VI Po 144/14; pismo Wojewody, k. 15-16 akt o sygn. VI Po 144/14; protokół z rozprawy, k. 19 akt o sygn. VI Po 144/14; zeznania powoda D. C., k. 218-220 (nagranie czas: 00:03:10-00:31:24), k. 279-280 (nagranie czas: 00:03:40-00:24:22), k. 281-282 (nagranie czas: 00:56:51-01:08:49)

Pismem z dnia 11 kwietnia 2015 r. powód wezwał pozwaną do zapłaty kwoty 24.304 zł wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę od dnia wymagalności z tytułu niewypłaconych premii regulaminowych oraz premii dodatkowych przyznanych na podstawie porozumień.

(**dowód:** wezwanie do zapłaty, k. 28-30)

Z dniem 2 lipca 2015 r. powód został odwołany przez Wojewodę (...) ze stanowiska. Powód świadczył pracę na rzecz pozwanego do 31 października 2015 r.

(**dowód:** odwołanie ze stanowiska, k. 24; świadectwo pracy, k. 9 akt osobowych cz. C)

Wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.720 zł.

(**dowód:** zaświadczenie o zarobkach, k. 203)

Powód wniósł w dniu 28 października 2015 r. o wypłacenie przez pozwanego należnej mu premii regulaminowej wynikającej z zawartych Porozumień wraz z ustawowymi odsetkami za okres od października 2012 r. do chwili wypłaty.

Pozwana w odpowiedzi wskazała, że brak jest podstaw prawnych i faktycznych dla zaspokojenia powoda roszczeń wskazanych w ww. piśmie. Poinformowała, że do Wojewody (...) należało oraz należy ustalanie wynagrodzenia dla (...) (...) oraz jego zastępcy. Wskazano, że powód przyjął do wiadomości w dniu 3 kwietnia 2012 r. oświadczenie Wojewody (...), iż nie przyjmuje obowiązku nałożonego treścią regulaminu premiowania i nie podejmował czynności zmierzających do uzgodnień w zakresie kwestionowanego zapisu regulaminu.

(**dowód:** pismo powoda, k. 25; stanowisko pozwanego, k. 26)

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w sprawie, w szczególności w aktach osobowych powoda, dotyczące przebiegu jego zatrudnienia, zeznania świadków oraz zeznania powoda.

Dokumenty powołane w części uzasadnienia ustalającej stan faktyczny nie wzbudziły wątpliwości Sądu co do swojej prawdziwości i autentyczności, nie były także przez strony kwestionowane co do ich autentyczności i prawdziwości.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania B. K., jako szczegółowe, spójne, a także znajdujące potwierdzenie w dokumentach zgromadzonych w sprawie, zeznaniach stron. Świadek zeznawała zasadniczo na okoliczność panującej praktyki, zasad wynagradzania, a także obowiązujących wersji regulaminu premiowania i okoliczności ich zmieniania.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda jak i przedstawiciela strony pozwanej – T. A. uznając jedno i drugie za przekonujące spójne i logiczne. Podkreślenia wymaga iż nie zawierały one między sobą zasadniczych sprzeczności, a właściwie stan faktyczny w sprawie był w zasadzie bezsporny, a jedyny spór dotyczył stanu prawnego. Jedyna rozbieżność w stanie faktycznym dotyczyła tego, czy tekst jednolity regulaminu premiowania z 2013r. był przedstawiony wojewodzie do zatwierdzenia czy nie, przy czym powód nie twierdził stanowczo, że tak, tylko oświadczył, iż tak myśli, tak mu się wydaje. Ostatecznie nie znalazło to potwierdzenia – w szczególności dzienniki korespondencyjne nie wskazują, by taka korespondencja wyszła czy przysłała do (...), a przecież, gdyby tak było, musiałaby być w dzienniku odnotowana. Ta okoliczność tak czy inaczej nie miała wpływu na rozstrzygnięcie, o czym szeroko niżej.

Zgromadzony materiał dowodowy tworzy spójną i logiczną całość.

Sąd oddalił wnioski dowodowe strony powodowej o przesłuchanie świadków – (...) na okoliczność tego, jakie są ich warunki premiowania. Dowód ten był nieprzydatny do ustalenia okoliczności istotnych w sprawie i przez to zbędny – powód nie był powiatowym inspektorem, a wojewódzkim i w niniejszej sprawie istotne są regulacje dotyczące jego premii, a nie innych osób, zatrudnionych w innych strukturach, na innych poziomach hierarchicznej podległości.

Przechodząc do merytorycznych podstaw rozstrzygnięcia najpierw należało rozpatrzyć zarzut braku legitymacji biernej pozwanej Wojewódzkiej (...).

Zarzut ten był bezpodstawny.

Podstawą takiego wniosku jest ustalenie, kto jest pracodawcą powoda. Nie można przy tym pominąć regulacji z art. 3 k.p.

Zgodnie z art. 3 k.p., pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

W jednostkach struktury samorządowej czy też w urzędach państwowych często zdarza się sytuacja, iż funkcje pracodawcy w stosunku do dyrektora danej jednostki pełni inny organ – najczęściej nadrzędny, nadzorujący czy założycielski. Jednakże, jak słusznie przekonuje SN w licznych orzeczeniach dotyczących tego zagadnienia w aspekcie tak ułożonych relacji pracowniczych, wykonywanie funkcji pracodawcy przez ten inny podmiot nie przydaje mu cechy pracodawcy, nie czyni go pracodawcą. Pracodawcą zawsze jest ta jednostka, w której pracownik jest zatrudniony. Zatem w przypadku powoda – jest to (...)

W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę, który jest jednostką organizacyjną, nie musi być objęta strukturą organizacyjną tej jednostki. Nie zmienia to jednak tego, że w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika biernie legitymowany jest wyłącznie pracodawca, a nie osoba (organ) wykonująca za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy. Dlatego w postanowieniu z dnia

12 marca 1976 r., I PZ 1/76 (OSNCP 1976 nr 10, poz. 229; OSPiKA 1977 nr 6, poz. 100 z glosą J. Mokrego; OSPiKA 1977 nr 4, poz. 69 z glosą J. Krajewskiego) Sąd Najwyższy przyjął, że w sprawach o roszczenia pracowników ze stosunku pracy stroną procesową nie jest Skarb Państwa, lecz państwowa jednostka organizacyjna, będąca pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., reprezentowana przez jej kierownika lub innego pracownika upoważnionego do działania w określonym zakresie w imieniu pracodawcy. Podobnie w wyroku z dnia 9 września 1977 r., I PRN 115/77 (OSNCP 1978 nr 10, poz. 177) Sąd Najwyższy wskazał, że jednostka organizacyjna będąca pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. jest biernie legitymowana w sporach o roszczenia ze stosunku pracy jej pracowników, nie wyłączając pracowników zatrudnionych w niej na podstawie powołania przez właściwy organ nadrzędny. Z kolei w wyroku z dnia 3 czerwca 1988 r., II URN 102/88 (OSNCP 1991 nr 1, poz. 7) stwierdzono, że nieprawidłowa jest interpretacja przepisów Karty Nauczyciela zmierzająca do traktowania wszystkich nauczycieli zatrudnionych w szkołach jako pracowników kuratorium oświaty. W orzecznictwie Sądu Najwyższego konsekwentnie prezentowany jest pogląd, zgodnie z którym pracodawcą dla pracowników zatrudnionych w jednostce organizacyjnej gminy (powiatu, samorządu województwa) jest ta jednostka, a nie gmina (powiat, samorząd województwa). Podobnie, pracodawcą dla pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędzie gminy jest ten urząd, a nie burmistrz czy wójt będący kierownikiem tego urzędu (wyrok z dnia 21 grudnia 1992 r., I PRN 52/92, PiZS 1993 nr 5-6, s. 96). Gminny ośrodek pomocy społecznej jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. również dla kierownika tego ośrodka, choćby jego zatrudnienie i zwolnienie oraz prawo wydawania poleceń służbowych należało do wójta gminy (wyrok z dnia 20 października 1998 r., I PKN 390/98, (OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 744; OSP 2000 nr 7-8, poz. 105 z glosą R. Szarka). To, że szkoły podstawowe i gimnazjalne są prowadzone przez gminy, nie oznacza, że szkoły przestały być pracodawcami dla zatrudnionych w nich nauczycieli i innych pracowników (wyrok z dnia 11 września 1998 r., II UKN 196/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 589). Zespół szkół składający się ze szkoły podstawowej i gimnazjum, utworzony na podstawie art. 62 ust. 1 ustawy o systemie oświaty jest pracodawcą dla nauczycieli wykonujących pracę w obu tych placówkach (wyrok z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 523/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 246). Dlatego dyrektor szkoły jest pracownikiem szkoły, a nie pracownikiem gminy (wyrok z dnia 10 stycznia 2003 r., I PK 74/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 221). Zatem w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa dyrektora szkoły status strony pozwanej przysługuje zawsze szkole jako pracodawcy, a nie gminie lub reprezentującemu ją organowi (wójtowi, burmistrzowi, prezydentowi miasta).

Także w sprawie kuratorów zawodowych, co do których obowiązku pracodawcy wykonuje prezes Sądu okręgowego, za pracodawcę uznaje się ten sąd rejonowy w którym kurator wykonuje obowiązki służbowe. Tak przyjął też SO w Gdańsku w wyroku z 31 stycznia 2014r., IVII Pa 208/13 uznając brak legitymacji biernej po stronie Sądu Okręgowego w sprawie z powództwa kuratora zawodowego z zakresu prawa pracy.

Również w przypadku sędziów, których powołuje prezydent, to jednak właściwy sąd, w którym pracuje jest pracodawcą i jego się pozywa w sprawach związanych ze stosunkiem służby (por uchwałę SN z 23 lipca 1993 r. I PZP 30/93).

W wyroku z dnia 19 grudnia 1997 r. I PKN 448/97 SN wskazał, dość analogicznie do niniejszej sprawy, iż pracodawcą dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy jest ten urząd, a nie Krajowy Urząd Pracy.

Zatem biorąc pod uwagę powyższe, absolutnie chybiony jest zarzut braku legitymacji biernej pozwanej (...) w G..

Sąd oddalił także wniosek o dopozwanie wojewody (...) (k. 221). Jako podstawę wskazano art. 194 § 3 k.p.c. i podmiot ten miałby wstąpić obok dotychczasowej pozwanej - (...) w G...

Przepis ten stanowi, iż jeżeli okaże się, że powództwo o to samo roszczenie może być wytoczone przeciwko innym jeszcze osobom, które nie występują w sprawie w charakterze pozwanych, sąd na wniosek powoda może wezwać te osoby do wzięcia udziału w sprawie.

Podkreślenia jednak wymaga, iż rozszerzenia po stronie pozwanej w tym trybie można dokonać jedynie na wniosek powoda, który reprezentowany przez pełnomocnika profesjonalnego, takiego wniosku nie składał i nie popierał.

W niniejszej sprawie w ocenie sądu powód prawidłowo wskazał stronę pozwaną i nie zachodziły żadne przesłanki do zwywania do udziału w sprawie jeszcze jakiegos innego podmiotu. Dlatego też nie było żadnego uzasadnienia dla dopozwania jeszcze jakiegos podmiotu obok dotychczasowego, pomijając, już fakt, iż wniosek złożyła strona nieuprawniona do tego, niewymieniona w przepisie art. 194 § 3 k.p.c.

Warto też zwrócić uwagę, że niewezwanie do udziału w sprawie innych jeszcze osób, które powinny być także pozwanymi, stanowi o tyle tylko istotne uchybienie, o ile zostanie wykazane, że wpłynęło na wynik sprawy (por. wyrok SN z 7 kwietnia 2010r., II PK 291/09, lex nr 602250). Uchylenie wyroku tylko dlatego, aby wezwać inne osoby do udziału w sprawie jest bezprzedmiotowe, gdyż powód może wytoczyć przeciwko nim powództwo (wyrok SN z dnia 21 października 1966 r., II PR 216/66, OSPiKA 1967, z. 5, poz. 113; orzeczenie SN z dnia 13 października 1966 r., I PR 303/66, PiP 1968, z. 1, s. 156, z glosą M. Jędrzejewskiej; wyrok SN z dnia 18 lipca 1972 r., II PR 148/72, OSNCP 1973, nr 2, poz. 36).

Następstwa takiego nie rodzi wadliwe rozstrzygnięcie o dopozwaniu określonym w § 3 art. 194, które nie wpływa na dalszy tok procesu w jego pierwotnym - pod względem podmiotowym - ukształtowaniu i ocenę w przedmiocie zasadności roszczenia powoda wobec pozwanego podmiotu (tak T. Żyżnowski, tamże).

Przesądzwszy powyższe, należy teraz przejść do merytorycznej podstawy żądania.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż stosunek pracy powoda był stosunkiem z powołania (...). Dz. U. t.j. 2015r., poz 1412 oraz orzeczenie Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 3 kwietnia 2001 r. II SA 2585/00).

Zgodnie z art. 69 k.p., jeżeli przepisy niniejszego oddziału nie stanowią inaczej, do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony, z wyłączeniem przepisów regulujących:

- 1) tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę;
- 2) rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania:
 - a) o bezskuteczności wypowiedzeń,
 - b) (uchylona),
 - c) o przywracaniu do pracy.

W niniejszej sprawie zaś chodzi o zasady ustalania składników wynagrodzenia, i zasady zmiany warunków zatrudnienia.

Zatem przepisy art. 69 k.p. i innych art. z tego oddziału kodeksu pracy wskazują, iż mają zastosowanie do niego zasady ogólne, a w szczególności, art. 18 k.p. Z przepisu tego wynika m.in. zakaz jednostronnej zmiany warunków zatrudnienia na niekorzyść pracownika, (zmiany na korzyść pracownika dokonane jednostronnie zawsze są możliwe). Z powyższego wyprowadzony jest wniosek konieczności wypowiedzenia tych warunków zatrudnienia,

Natomiast zmiana w składzie osobowym organu zarządzającego jednostką organizacyjną (pracodawcą) nie powoduje żadnych zmian w zakresie uprawnień pracodawcy względem pracownika (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7.12.1999 r., I PKN 431/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 300), każda kolejna osoba, pełniąca funkcję organu, musi respektować decyzje swojego pracownika, a jeśli chce je zmienić, powinna uczynić to w odpowiednim trybie prawem przewidzianym. Innymi słowy decyzje podjęte uprzednio przez ten sam organ w innym składzie osobowym nie tracą ważności przez to, iż w danym organie zasiadła nowa osoba, która ma inne poglądy, inne spostrzeżenia i nie chce respektować aktów utworzonych przez swoich poprzedników, czy też nie chce stosować status quo powstałego za czasów poprzedników w składzie organu. Innymi słowy, nawet jeśli nastąpi zmiana w składzie organu działającego za pracodawcę, nie oznacza to możliwości każdorazowo ustalania na nowo treści stosunku pracy pracownika z taką nową osobą piastującą stanowisko organu reprezentującego pracodawcę.

Innymi słowy nie może wojewoda R. S. jedynie przez swoje oświadczenie, iż uważa że nie ma podstawy [do wypłaty świadczenia nagle zaprzestać wypłaty tego świadczenia, tylko na tej podstawie, iż zmienił zdanie w tej kwestii.

Istniałaby taka możliwość, tylko jeśliby zmienił warunki umowy o pracę, w trybie przewidzianym. Z tym, że zgodnie z tezą 5 K. Jaśkowskiego do art. 69 k.p. w: Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Lex.el/2018, Zmiana treści tego stosunku pracy może nastąpić przez porozumienie stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.).

Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje, że wypowiedzenie zmieniające stosunek pracy powstały z powołania jest niedopuszczalne (zob. uchwały z dnia 21 grudnia 1987 r., III PZP 47/87, OSNCP 1989, nr 9, poz. 131, oraz wyrok z dnia 20 sierpnia 2009 r., II PK 43/09, OSNP 2011, nr 7-8, poz. 102). Innymi słowy nie można jednostronnie zmienić treści stosunku pracy z powołania, w tym składników wynagrodzenia.

Podkreślenia wymaga, iż na treść stosunku pracy składają się nie tylko zapisy umowy o pracę czy innych aktów równoważnych (jak akt powołania) ale także i inne okoliczności, jak np. przepisy wewnątrzzakładowe, warunki pracy mogą także zostać ustalone w sposób dorozumiany polegające na wyrażeniu decyzji o danym warunku w sposób niezformalizowany i realizację tego ustalenia, przyjętą przez stronę przeciwną. Takie elementy stają się składowymi stosunku pracy, określającymi treść danego stosunku pracy. Także świadczenia wynikające z aktów wewnątrz zakładowych, wchodzi w skład treści stosunku pracy a ich zmiana na niekorzyść pracownika może nastąpić poprzez wypowiedzenie zmieniające – por np. wyrok SN z 13 września 2016 r. (sygn. akt: I PK 190/15), chyba, że zmiana treści regulaminu wynika z dostosowania go do zmiany przepisów ogólnie obowiązujących.

Art. 77² kodeksu pracy stanowi, że pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, który nie jest objęty zakładowym ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie. Może w nim ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. Do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio niektóre przepisy dotyczące układów zbiorowych pracy – m.in. art. 241¹³ § 1 k.p. Stanowi on, że korzystniejsze postanowienia układu zbiorowego pracy (a także regulaminu wynagradzania) z dniem jego wejścia w życie zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Paragraf 2 powołanego przepisu stanowi natomiast, że postanowienia układu zbiorowego (regulaminu wynagradzania) mniej korzystne dla podwładnych wprowadza się w drodze wypowiedzenia im dotychczasowych warunków umowy lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków zatrudnienia nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu. W uchwale siedmiu sędziów z 15 września 2004 r. (III PZP 3/04, OSNP 2005/4/49) Sąd Najwyższy stwierdził, że wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracowników warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę także wtedy, gdy ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu. Sentencję uchwały SN należy odnosić także do regulaminu wynagradzania.

W niniejszej sprawie premia naliczeniowa jest uregulowana w regulaminie premiowania.

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zatrudnionych w (...) z 28 sierpnia 2007r. przewiduje, iż w ramach środków na wynagrodzenia pracodawca tworzy fundusz premiowy z przeznaczeniem na premie za wykonanie przez pracownika określonych zadań. Wysokość, funduszu premiowego zadania oraz zasady premiowania określa zakładowy regulamin premiowania, z zastrzeżeniami określonymi w ust. 3 § 21 PUZP, tj dotyczącymi kryteriów premiowania.

Na tych zasadach funkcjonował w pozwanej (...) regulamin wynagradzania zawierający zasady przyznawania premii naliczeniowej.

Podkreślenia wymaga, iż jak wynika zarówno z zeznań powoda, jak i świadka – kadrowej B. K., regulamin premiowania obowiązywał zawsze, prowadzony był za czasów jeszcze gdy nadzór sprawował (...). Wtedy zapisy regulaminu

przewidywały, iż to on przyznaje premie dyrektorom wojewódzkich (...). Następnie doszło do zmiany stanu prawnego, w której kompetencje w tym zakresie, zostały przekazane wojewodom. Kolejne zmiany regulaminu polegały jedynie na uwzględnieniu tej zmiany kompetencyjnej, natomiast także wtedy, gdy nadzór sprawowali nad (...) wojewodowie, te premie nadal były wypłacane. Także i w przypadku powoda, gdy objął on stanowisko dyrektora (...), otrzymał on premię naliczeniową. I to nie tylko od poprzedniego wojewody R. T., ale także pod rządami wojewody R. S. – tak było przez pierwsze pełne cztery miesiące zatrudnienia powoda.

Nie sposób dać wiary stanowisku strony pozwanej, jakoby, jakoby regulamin ten miał być nieważny, z uwagi na nieprzedstawienie go do zatwierdzenia przez wojewodę. Podkreślić należy, iż powód otrzymywał premię na podstawie regulaminu, w wersji ustalonej brzmieniem zarządzenia (...), z dnia 9 marca 2010r., zatem sformułowanego w takiej wersji pod rządami poprzedniego wojewody - R. T..

W ocenie sądu strona pozwana nie udowodniła, aby regulamin ten miał jakiegokolwiek braki formalne w jego uchwaleniu i aby był z tego powodu nieważny. Dowody zgromadzone w sprawie w postaci dokumentów z akt osobowych powoda temu przeczą. Nie sposób dać wiary, by regulamin ten nie był znany wojewodzie, by nie był zatrudniony, skoro na treść tego regulaminu, na konkretne, adekwatne przepisy tego regulaminu, powołuje się wojewoda w piśmie informującym o przyznaniu premie i to nie jednorazowo, ale kilkakrotnie. Nie sposób uznać, by wojewoda wydawał decyzje w oparciu o nieznanne sobie dokumenty lub w oparciu o akty prawne, których nie ma lub które są nieważne. Podkreślenia wymaga, iż ten regulamin obowiązywał kilka lat, był podstawą wypłaty premii znacznej liczbie pracowników comiesięcznie, nie sposób uznać, by nie był zatwierdzony przez wojewodę.

Skoro wojewoda powołuje się na zapis regulaminu, to oznacza, iż musi go mieć, musi go znać, skoro go powołuje. Skoro go ma, to oznacza, że mu został przesłany, skoro go wojewoda stosuje, to znaczy, iż go akceptuje, bowiem nie sposób zrozumieć, aby wojewoda, organ państwowy, podejmowała decyzje finansowe w oparciu o dokumenty, akty prawne, których nie akceptuje, które nie są przez niego zatwierdzone, jeśli zatwierdzenie byłoby wymagane.

Gdyby się okazało, że dyrektor wnioskuje o premie z jakiegoś regulaminu, nieznanego, nie przesłanego do wojewody, to logicznym byłoby aby wojewoda zwrócił się o wyjaśnienia, zażądał tekstu dokumentu – tu tego nie ma przyjąć należy, iż zatem tekstem regulaminu dysponował, skoro się nim posługiwał w podejmowaniu decyzji o znaczeniu finansowym.

W takich okolicznościach – gdy wojewoda otwarcie, jasno i precyzyjnie powołuje się na adekwatne zapisy regulaminu premiowania w brzmieniu ostatnio ustalonym zarządzeniem z dnia 9 marca 2010r., na tej podstawie przyznaje świadczenie przez okres kilku miesięcy – nie sposób przyjąć, aby ten regulamin nie obowiązywał czy był nieważny.

Zarzut co do nieprzedstawienia regulaminu wojewodzie do zatwierdzenia w niniejszej sprawie został złożony co do zarządzenia nr. (...) – wersji tekstu opracowanego przez powoda, z dnia 31 lipca 2013r. (k. 21, k. 246).

Jakkolwiek rzeczywiście w tym zakresie materiał dowodowy nie wykazał, by ten regulamin został przekazany wojewodzie do zatwierdzenia, to należy zwrócić uwagę, iż tak czy inaczej, jest to tylko nowy regulamin, nowy tekst jednolity. Jeśli nawet ten nie wszedłby w życie z tego powodu, to obowiązuje poprzedni, który nie został przecież uchylony. I na jego podstawie wypłacano powodowi premie, czego po kilku miesiącach bezpodstawnie zaprzestano.

Innymi słowy, skoro wojewoda (...) wypłacał premie powodowi przez 4 miesiące na podstawie regulaminu z 2010r., na który jasno się powołuje w piśmie w którym premie przyznaje, to nie można logicznie i zasadnie twierdzić, iż regulamin ten jest niezatwierdzony przez wojewodę. Organ ten przecież wyraźnie się powołuje na konkretne i dodać trzeba precyzyjnie wskazane adekwatne przepisy regulujące tę konkretną premię, nie sposób przyjąć, by te przepisy, prawa wewnętrzne, na które powołuje się wojewoda, nie były przez niego zatwierdzone.

Niezatwierdzenie zapisów kolejnego regulaminu – z 2013r., nie oznacza braku podstawy do naliczenia premii, bowiem w takiej sytuacji, jeśli nie mamy prawidłowo wprowadzonego regulaminu z 2013r. to obowiązuje poprzedni, z 2010r., ten, na który wcześniej się powoływał przyznając premię wojewoda, bowiem ten regulamin nie został uchylony przez wprowadzenie nowego.

Podkreślenia wymaga, iż w piśmie z dnia 30 marca 2012r., wojewoda S. powołuje się na to, iż obowiązek ten został nałożony na wojewodę poza jego wiedzą, tymczasem nie podnosi, by było to ustalone poza wiedzą wojewody urzędującego w dacie tworzenia tego regulaminu (marzec 2010r.). Wobec powyższego samo stwierdzenie, iż wojewoda R. S. nie przyjmuje na siebie obowiązku nałożonego na wojewodę nie wywołuje skutków prawnych. Poza tym jeszcze raz należy podkreślić, iż kompletnie przeczy elementarnej logice twierdzenie, iż zapisy o przyznawaniu premii dyrektorowi przez wojewodę zostały nałożone bez wiedzy i akceptacji wojewody, który jednak na przestrzeni kilkudziesięciu miesięcy (co najmniej od marca 2010r.) takie świadczenie w dokładnie takim trybie, jak przewiduje regulamin, stosuje, przyznaje i nawet powołuje się na te przepisy. Urąga to wręcz zdrowemu rozsądkowi, by przyjąć, iż kolejni wojewodowie robili to bez swojej wiedzy. Nie można nie wiedzieć o czymś, co się właśnie podpisuje, czego właśnie się dokonuje.

Nie ma też tu znaczenia twierdzenie strony pozwanej, jakoby powód pełniąc funkcję dyrektora też zajmował stanowisko, iż dyrektorowi (...) premia się nie należy.

Stanowisko pozwanej jest nieprawidłowe, oparte na błędnych przesłankach i nieudowodnione. Strona pozwana powołuje się tu na postępowanie pojednawcze z wniosku byłej dyrektorki E. C. (VI PO 144/14). Podkreślenia wymaga, iż powód nie zajął tu żadnego stanowiska, ustanowił tylko pełnomocnika, który stawił się na posiedzeniu. Zdaje się że umknęło pozwanej stronie, iż argumenty merytoryczne podnosił w tamtej sprawie drugi uczestnik – wojewoda, przy czym wyraził je dopiero na posiedzeniu, na którym powoda nie było obecnego.

Do tego żądanie wniosku było niesprecyzowane, stanowiło kwotę ogólną z różnych tytułów, w którym nie wskazano precyzyjnie wyliczenia poszczególnych kwot. We wniosku było zbiorczo o nienaliczaniu niektórych składników lub naliczaniu w zaniżonej wysokości, z wniosku nie wynikało, który z tych zarzutów dotyczy premii regulaminowej. Zatem nie dziwi, iż przy takim sformułowaniu wniosku, do ugody nie doszło.

Zatem nie sposób twierdzić, by powód w jakimś momencie przyznał brak prawa do wypłaty tej premii dyrektorowi.

Nie ma też znaczenia okoliczność, iż powód nie występował w toku pracy o tą premię. Powód jasno i logicznie wytłumaczył, iż uznał, iż występowanie tak dla zasady, skoro wie, jakie stanowisko zajmuje wojewoda nie ma sensu, iż go nie przekona, zatem czynności upominania się o premię zaniechał. Nie oznacza to braku prawa do premii, które zależy od spełnienia przesłanek obiektywnych nie od woli pracownika. Przypomnieć należy, iż zgodnie z art. 84 k.p. pracownik nie może się zrzec prawa do wynagrodzenia.

Wbrew twierdzeniom strony pozwanej z odpowiedzi na pozew, powód nie domagał się dodatku specjalnego, zatem argumentacja pozwanej w tym zakresie jest chybiona.

Zatem przechodząc dalej w ocenie zasadności powództwa, stwierdziwszy, iż w pozwanej (...) obowiązywała regulamin przewidujący premię dla dyrektora, stwierdzić należy, iż premia wskazana w tym regulaminie jest premia o charakterze roszczeniowym, tzw. rodzi uprawnienie pracownika do domagania się zaspokojenia tego roszczenia o wypłatę premii.

Kodeks pracy nie zawiera żadnej szczególnej regulacji dotyczącej premii, jest ona często wykorzystywanym w praktyce składnikiem wynagrodzenia. Kluczową cechą tego świadczenia jest jego roszczeniowy charakter, oparty na spełnieniu przez pracownika uprzednio ustanowionych przesłanek. Warunkiem uznania uprawnienia za premię jest wykluczenie uznaniowości pracodawcy w przyznawaniu uprawnienia. Polega to na ustanowieniu w akcie płacowym albo umowie o pracę tzw. warunków premiowania, które stanowią obiektywnie weryfikowalne kryteria, spełnienie których skutkuje nabyciem prawa do premii. Dopuszczalne jest także ustanowienie przesłanek negatywnych, które wykluczają nabycie przez pracownika prawa do premii, mimo spełnienia przesłanek pozytywnych. Pozytywna weryfikacja tego układu warunkującego skutkuje ukształtowaniem roszczenia o zapłatę premii w wysokości określonej w aktach płacowych, bez względu na wolę pracodawcy.

Dodatkowy składnik wynagrodzenia – nazywany niekiedy premią uznaniową – który w jakimś zakresie zakłada uznaniowość jego nadania ze strony pracodawcy, nie jest w istocie premią, lecz nagrodą. W najbardziej typowym ujęciu zarówno samo przyznanie nagrody, jak i jej wartość jest przedmiotem swobodnego uznania pracodawcy. W praktyce pojawiają się świadczenia, których zasady nabycia łączą w sobie cechy premii i nagrody. Dodatkowo w aktach płacowych zarówno powszechnego, jak i autonomicznego prawa pracy widać zamęt terminologiczny, polegający na nazywaniu "premią" świadczenia uznaniowego (tzw. premia uznaniowa), a nagrodą świadczenia roszczeniowego, opartego na obiektywnie weryfikowalnych przesłankach (tzw. nagroda regulaminowa).

Trzeba więc przyjąć, że o klasyfikacji danego świadczenia decyduje nie nazwa, a wyłącznie jego prawny charakter. Nabycie prawa do nagrody nie jest uzależnione od spełnienia wcześniej ustalonych warunków, a jej nadanie jest przedmiotem swobodnego uznania pracodawcy. Pracownikowi przed przyznaniem nagrody przez pracodawcę nie przysługuje prawo podmiotowe do jej żądania. Roszczenie o zapłatę nagrody nabywa dopiero z momentem jej nadania przez pracodawcę. Decyzja pracodawcy o przyznaniu nagrody jest oświadczeniem konstytutywnym, niepodlegającym weryfikacji sądu (K. Baran, Kodeks pracy. Komentarz).

Tymczasem premia jest jednym ze składników wynagrodzenia. Jest ona ekwiwalentem odzwierciedlającym ilościowe bądź jakościowe efekty pracy i stanowi uzupełnienie wynagrodzenia zasadniczego. Kryteria przyznania premii powinny być szczegółowo określone, może być ona np. uzależniona od wypracowania zysku przez pracodawcę (tzw. premia od zysku), osiągnięcia przez pracownika określonego wyniku, czy też wykonania określonego zadania. Pracownik ma do niej prawo, jeżeli zostały spełnione przesłanki jej nabycia. Premia ma charakter więc roszczeniowy, a zatem przyznanie jej ma charakter deklaracyjny, potwierdzający fakt spełnienia przesłanek ją warunkujących.

W wyroku z 21 września 2006 r. II PK 13/06 (LexPolonica nr 1160102) Sąd Najwyższy podkreślił, że pracodawca, ustalając spełnienie przez pracownika ocennych warunków przyznania świadczeń, dysponuje pewnym zakresem swobody, lecz jeśli są to warunki konkretne i sprawdzalne, to świadczenie jest premią, a nie nagrodą.

Wobec powyższego należy stwierdzić, że główną cechą pozwalającą rozróżnić premię od nagrody jest ustalenie konkretnych i sprawdzalnych kryteriów jej przyznania, w odróżnieniu do nagrody, której przyznanie zostało pozostawione do swobodnej, uznaniowej decyzji pracodawcy. Podkreślenia wynika, iż brak jest podstaw do twierdzenia iż prawo do tego składnika musi być zapisane na piśmie w regulaminie. Decydujące jest bowiem to, że kryteria otrzymania premii są ustalone, są jednoznaczne, są konkretne i sprawdzalne, a także oparta na obiektywnych przesłankach. Jeśli te cechy są spełnione, nie ma znaczenia, czy zasady te zostały ustalone w sposób ustny przez pracodawcę, czy też w jakiejś formie pisemnej i czy konkretnie akurat w regulaminie (por. wyrok SN z 29 czerwca 2000r., I PKN 681/99, LEX nr 1223705, w którym sąd ten wyraźnie odnosi się nie do regulaminów, a odpowiednich aktów lub oświadczeń woli pracodawcy).

W niniejszej sprawie nie można mówić o jakiegokolwiek uznaniowości w przyznaniu owej premii, z uwagi tylko na fakt, iż w regulaminie zapisano: „premię przyznaje wojewoda”. Z użycia słowa „przyznaje” nie wynika jego uznaniowość, tylko wynika, to iż wskazano osobę, która wykonuje te czynności, jest za to odpowiedzialna, ma to w zakresie obowiązków.

O uznaniowości (zatem o możliwości przyznania – nieprzyznania) można mówić tylko wtedy, gdy nie ma kryteriów otrzymania premii, gdy zależą one od wyłącznie dobrej woli przyznającego.

Tak jednak w tej sprawie nie było. W niniejszej sprawie kryteria przyznania premii, jej wysokości, przesłanek obniżenia czy odmowy premii są precyzyjnie określone w regulaminie.

Premia zatem miała k\charakter roszczeniowy, nie uznaniowy.

Tutaj podkreślenia wymaga, iż początkowo wojewoda respektował zapisy regulaminu premiowania, na ich podstawie przyznawał premie (za pierwsze 4 miesiące pracy powoda) zaakceptował w ten sposób i potwierdził należność tego składnika.

Źródłem mocy wiążącej określonych postanowień jest w tym przypadku czynność prawna dokonana przez pracodawcę, a nie akt normatywny (regulamin wynagradzania). Podobny pogląd został wyrażony przez Józefa Iwulskiego [w:] Iwulski Józef, Sanetra Walerian Kodeks pracy. Komentarz, wyd. LexisNexis oraz w wyroku Sądu Najwyższego z 12 lutego 2003 r. I PK 349/03, LexPolonica nr 371572, w odniesieniu do obowiązywania postanowień regulaminu wynagradzania w razie nie spełnienia formalnych przesłanek jego uchwalenia i związanym z tym brakiem wejścia w życie jego postanowień. W ocenie Sądu wyrażony pogląd znajduje także zastosowanie w stanie faktycznym niniejszej sprawy.

Zatem wojewoda nie mógł w niniejszej sprawie na zasadzie uznania odstąpić od wypłaty premii.

Zatem co do zasady, zadana przez powoda premia naliczeniowa, należała mu się.

Sąd zatem w punkcie I wyroku zasądził owa premię, w wysokości po 432 miesięcznie, za okres od kwietnia 2013r. (zgodnie z żądaniem pozwu, wcześniejsze roszczenia były przedawnione). Wysokość ta mieści się w granicach wskazanych w regulaminie.

Jednak w ocenie sądu nie za wszystkie miesiące można było zasądzić żadaną kwotę.

Podkreślenia wymaga, iż zgodnie z § 8 ust 1 zmniejszenie indywidualnej premii przysługującej zgodnie z § 7 ust. 1 może nastąpić w przypadkach:

- 4) opóźnień i niedotrzymywania ustalonych terminów zakończenia pracy, z winy pracownika,
- 5) wykazywania braku dbałości o sprzęt i urządzenia (...) oraz nie oszczędzanie materiałów i energii,
- 6) zastrzeżeń do jakości wykonywania obowiązków służbowych i poleceń przełożonego, zgodnego z zakresem obowiązków i kwalifikacjami.

Kwota zmniejszenia premii nie może przekroczyć połowy wysokości premii naliczeniowej pracownika. (ust. 2)

W myśl § 10 regulaminu Dyrektor (...) może podjąć decyzję o pozbawieniu pracownika prawa do premii miesięcznej na umotywowany, pisemny wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika w przypadku zawinonego niewykonania przez pracownika ważnego zadania służbowego, po uprzednim uzgodnieniu decyzji z zakładowymi organizacjami związkowymi.

W niniejszej sprawie powoływano się na nienależyte wykonywanie obowiązków powoda, wskazując m.in. na wystąpienia pokontrolne z lipca 2014r.

Podkreślenia wymaga, iż uzasadnia to jedynie obniżenie należnej premii o 1/2, zgodnie z § 8 regulaminu. Tam bowiem mowa o zastrzeżeniach do jakości wykonywania obowiązków służbowych. Potraktować bowiem należy wnioski pokontrolne – negatywną ocenę w pięciu obszarach, za które uznano odpowiedzialnym dyrektora, jako zgłoszenia tych właśnie zastrzeżeń.

Jednocześnie nie są to aż tak poważne naruszenia, by wyczerpały przesłanki § 10, nie jest to bowiem niewykonanie sprecyzowanego, oznaczonego w regulaminie jako ważnego, zadania, a jedynie pewne uchybienia formalne w nadzorze nad instytucją. Nie mówiąc już o tym, iż nie został tu zachowany tryb uzgodnień pozbawienia premii ze związkami zawodowymi.

Jednocześnie powstaje pytanie do kiedy te zastrzeżenia miałyby powodować obniżenie premii. W ocenie sądu jedynie do grudnia 2014r. w tym to bowiem miesiącu powód otrzymał nagrodę za wkład w wykonywaną pracę.

Nagrodę przyznaje się pracownikowi za szczególne osiągnięcia, za wyróżnienie się, za dobra, ponadprzeciętną pracę. Nie jest to świadczenie obowiązkowe, jest to wyraz zasług pracownika. Skoro powód otrzymał nagrodę w grudniu,

oznacza to iż pracodawca nie podnosił już przeciwko niemu zarzutów, inaczej, negatywnie oceniając jego pracę, nie przyznałby mu nagrody.

Stąd za okres do lipca 14 do listopada 2014r. przyznano premię w wysokości 216 zł, a dalej znów 432, bowiem brak podstaw do stwierdzenia jakichkolwiek zastrzeżeń do pracy powoda – strona pozwana tego nie wykazała.

Łącznie kwota należności, z uwzględnieniem pomniejszenia, wyniosła 11.880 zł brutto.

Orzekając o odsetkach Sąd miał na względzie treść art. 481§1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zgodnie z którym jeżeli dłużnik spóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

W ocenie Sądu jako datę wymagalności roszczenia przyjąć należało, wbrew stanowisku powoda, dni wyliczone w oparciu o § 13 regulaminu – tj. dzień ostatni miesiąca następnego po miesiącu, za który przysługuje premia. Zatem dla przykładu – jeśli chodzi o premię za kwiecień, powinna być wypłacona do 31 maja. Z tym, że trzeba pamiętać, o tym, iż tak czy inaczej obowiązuje art. 85 § 3 k.p., który stanowi, iż Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym. Te zasady sąd uwzględnił, ustalając, datę, od której można zasądzić odsetki (dzień następny po dniu wymagalności). I tak tytułem przykładu – jeśli chodzi o kwiecień 2013r., termin płatności – 31 maja przypadał w dzień roboczy, zatem odsetki należą się od dnia następnego. Premia za maj, winna być wypłacona do 30 czerwca ale 30 czerwca przypadał w niedzielę, więc winna być wypłacona 28go w piątek, zatem odsetek można było żądać od 29 czerwca i tak dalej wg tej zasady.

Wobec powyższego sąd orzekł jak w punkcie I wyroku.

W punkcie II wyroku sąd orzekł o premii dodatkowej. Jest to nadal premia naliczeniowa z regulaminu, z tym że była wypłacana po upływie okresu rozliczeniowego, z podziału pozostałych środków. Należało zasądzić żądane przez powoda kwoty z dwoma wyjątkami:

- pierwszy z nich wynikał z błędnego naliczenia w pozwie w sposób podwójny premii dodatkowej za wrzesień i październik 2013r. powód naliczył za te miesiące raz po 400 raz po 800. Tymczasem analiza porozumień z 20 sierpnia 2013 i z 9 października 2013r. wskazuje, iż to drugie zastąpiło pierwsze, zatem za wrzesień i październik należało się 800 w miejsce 400, a nie 400 plus dodatkowe 8000 (por. 32-35). D

- drugi wyjątek wynikał z uwzględnienia również obniżenia – na analogicznych zasadach, premii dodatkowej za miesiące lipiec – listopad 2014r. o połowę, zasada § 8 regulaminu powinna też obejmować ową premie dodatkową.

Zatem w punkcie II sąd zasądził kwotę 9.344 zł brutto, z odsetkami obliczonymi analogicznie jak dla pkt. I, na podstawie tych samych przepisów.

W punkcie III sąd oddalił powództwo w części wykraczającej ponad zasądzone kwoty, uznając je za niezasadne – dotyczy to wyżej wskazanej kwestii omyłki w obliczeniach, różnicy w należnej premii za lipiec – listopad 2014 i żądania odsetek za okresy sprzed daty wymagalności. Powód przyjął tu zwykły termin płatności wynagrodzenia pracowniczego, zaś w przypadku tej premii regulamin przewidywał termin płatności inny.

W punkcie IV wyroku sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego w oparciu o art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz art. 100 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu i stosunkowego rozdzielenia kosztów.

Wysokość wynagrodzenia ustalono wg § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt. 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015 poz 1800), oraz § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt. 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. w (Dz.U. 2015 poz 1804), w brzmieniu obowiązującym na datę wniesienia pozwu). Powód wygrał proces w ok.84 % i w takiej wysokości należało na jego rzecz zasądzić koszty procesu,

po dokonaniu kompensaty na rzecz drugiej strony i jej należności. Wysokość stawki wynosiła zgodnie z wysokością żądania 3600 zł. Powód domagał się kwoty 25.304 brutto, a zasądzona kwota 21.224 zł stanowi 83,89 % z tego.

Zatem powodowi należało się 2448 zł z tytułu wynagrodzenia ($3600 \times 84 \% = 3024$ zł minus wynagrodzenie należne dla pozwanej w część w której wygrała czyli 576 zł)

W przypadku bowiem stosunkowego rozdzielenia kosztów (art. 100 k.p.c.), sąd winien najpierw obliczyć koszty każdej strony, ustalić jakie kwoty strony winny sobie zwrócić wzajemnie i wreszcie zasądzić wynikłą stąd różnicę (tak postanowienie SN z 16 sierpnia 1966r., I CR 81/66, LEX nr 6023).

Sąd nie obciążał pozwanej kosztami sądowymi, jako iż stanowi ona administrację zespoloną i jako jednostka skarbu Państwa korzysta ze zwolnienia od kosztów sądowych.

W pkt V wyroku Sąd, na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda brutto z zaświadczenia przedstawionego przez pozwaną.

/