

Sygn. akt VI P 399/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2016 r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Young

Protokolant Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 29 stycznia 2016 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa S. N.

przeciwko (...) w G.

o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. Zasądza od pozwanego (...) w G. na rzecz powódki S. N. kwotę 59,54 zł / pięćdziesiąt dziewięć złotych 54/100 / tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 2 12 2013 r. do dnia zapłaty.

II. W pozostałej części powództwo oddala

III. Zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1800 zł / jeden tysiąc osiemset złotych / tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

IV. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

V. Koszty sądowe w sprawie przejmuje na rachunek Skarbu Państwa Sądu Rejonowego (...) w G..

Sygn. akt VI P 399/14

UZASADNIENIE

Powódka S. N. w pozwie wniesionym 28 05 2014r. przeciwko (...) w G. wniosła o :

1. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 10 495, 02 zł tytułem bezpodstawnie niewypłaconego wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy , w tym :

-kwoty 8 294, 27 zł niewypłaconej nagrody rocznej za lata 2011 -2013 , kwoty 1740, 55 zł wadliwie naliczonego wynagrodzenia za okres od 19 lipca 2001r. do 2 grudnia 2013r. oraz kwoty 460 , 20 zł tytułem niewypłaconej premii za miesiąc maj 2011r.

2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki odsetek ustawowych od kwoty 10 034 , 82 zł za okres od 2 grudnia 2013r. do dnia zapłaty oraz od kwoty 460 , 20 zł od daty wniesienia powództwa do dnia zapłaty

3. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego

W uzasadnieniu powódka wskazała , że wyrokiem z dnia 29 11 2013r. Sad Okręgowego w G.została przywrócona do pracy w sprawie o sygn. (...). Na podstawie tego orzeczenia powódce przysługuje wynagrodzenie za cały czas

pozostawania bez pracy. Pozwana na wniosek powódki w dniu 4 lutego 2014r. naliczyła wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy przyjmując za podstawę naliczenia niższą kwotę niż podana kwota wynagrodzenia sądowi I instancji. Sądowi I instancji pozwana podała średnie wynagrodzenie miesięczne w kwocie 2975 , 96 zł , a do naliczenia wynagrodzenia przyjęto kwotę 2914 , 60 zł . Różnica ta zmniejsza należne powódce wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy o kwotę 1740 , 55 zł . W wyliczeniu wynagrodzenia pozwana pominęła istotny składnik jakim jest przysługująca pracownikowi pozostającemu w zatrudnieniu , nagroda roczna / 13 pensja / Okres pozostawania bez pracy w przypadku określonym w art. 51 § 1 k.p. wlicza się pracownikowi , który podjął prace w wyniku przywrócenia do pracy do okresu zatrudnienia tak , jakby pracownik pracował , w tej sytuacji okres pozostawania bez pracy należy zaliczyć do okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatkowego wynagrodzenia w postaci nagrody rocznej . Należy wskazać , że w treści art. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej . Według wyliczeń powódki nagroda roczna powinna wynieść łącznie za lata 2011 -2013 kwotę 8294 , , 27 zł , w tym za 2011 r. - 2202 , 46 zł, 2012r.- 3035 , 47 zł, 2013r. – 3056 , 34 zł. Pozwana bezpodstawnie potrąciła powódce premię za miesiąc maj 2011r. w kwocie 460 , 20 zł . Premię za miesiąc maj pozwana potrąciła powódce w związku nieuzasadnionymi zarzutami będącymi podstawą do rozwiązania umowy o pracę , zarzuty te nie okazały się prawdziwe , co skutkowało przywróceniem powódki do pracy .

Pozew k. 2

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) w G. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana wskazała , że Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 29 listopada 2013r. w sprawie o sygn. akt (...)przywrócił powódkę do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. W związku z powyższym wyrokiem , powódce z uwagi na fakt , iż jest pracownikiem podlegającym ochronie przedemerytalnej , na podstawie art. 57 § 2 k.p. przysługiwało wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Pozwana w dniu 31 01 2014r. wypłaciła powódce tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy należna jej kwotę. Pozwana odmawia wypłaty nagrody rocznej , gdyż zgodnie z przepisami obowiązującego prawa brak jest podstaw do spełnienia tego żądania. Zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej , pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego zgodnie z ust.2. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy. W ust. 3. Wymienione są sytuacje , kiedy pracownik nabywa prawo do proporcjonalnego wynagrodzenia rocznego pomimo nieprzepracowania 6 miesięcy, wyliczenie to ma charakter zupełny i ustawodawca nie przewiduje innych sytuacji poza wymienionymi w omawianym przepisie , dla których przepracowanie mniej niż 6 miesięcy skutkowałoby przyznaniem mu prawa do dodatkowego wynagrodzenia . W orzecznictwie wskazuje się , że warunkiem nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego jest efektywne przepracowanie u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego . Ponadto w doktrynie przeważa pogląd o konstytutywnym charakterze orzeczenia o przywróceniu do pracy (ex nunc) . Uzasadniony jest on tym , że skutek wymienionego orzeczenia rozwiązany stosunek pracy powstaje na nowo , na warunkach danej umowy o pracę. Ponadto pozwany wskazał , iż żądanie przez powódkę wypłacenia jej premii regulaminowej za miesiąc maj 2011 jest bezzasadne , gdyż zgodnie z regulaminem wynagradzania pkt III 6 lit.a , pracownikowi można potrącić premię regulaminową w całości lub w części w wypadku niewykonania zadań wynikających z zakresu czynności lub poleceń bezpośredniego przełożonego , o ile jest to zawinione przez pracownika . W dniu 2 05 2011r. bezpośrednia przełożona powódki zwróciła się do niej z prośbą dotyczącą zwrotu czytnika. W celu uzgodnienia zwrotu czytnika powódka powinna skontaktować się z przełożoną, czego nie uczyniła., w dniu 3 05 2011r. powódka przebywała na terenie zakładu pracy w czasie jego zamknięcia , ponadto towarzyszył jej mąż, naruszyła tym samym § 26 regulaminu pracy , który stanowi , iż pracownicy mogą przebywać na terenie biblioteki po jej zamknięciu po uzgodnieniu z dyrekcją , powódka nie dokonała uzgodnienia , powódka po przybyciu w dniu 3 05 2011r. do zakładu pracy pozostawiła czytnik na biurku A. K. bez nadzoru . Ponadto powódka przez cały miesiąc maj była nieobecna w pracy , co zgodnie z pkt III 4. Dało podstawę do niewypłacenia jej premii za ten miesiąc.

Odpowiedź na pozew k. 21--22

Na rozprawie w dniu 7 10 2014r. pełnomocnik powódki wskazał , iż powódka oddzielnie żąda premii za miesiąc maj w kwocie 460 , 20 zł , a pozostałych kwot jako wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i na to składa się kwota , którą pozwany źle wyliczył i kwota dodatkowego wynagrodzenia rocznego. K. 53

W piśmie procesowym z dnia 18 11 2015r. **powódka zmieniła powództwo** i wniosła o :

1. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 12 983, 29 zł tytułem bezpodstawnie niewypłaconego **wynagrodzenia za okres pozostawania be pracy w tym** 8 539 , 29 zł tytułem nie wypłaconej nagrody rocznej za lata 2011-20123 , kwoty 4351, 57 zł tytułem wadliwie naliczonego wynagrodzenia za okres od 19 07 2011r. do dnia 2 grudnia 2013r. oraz kwoty 92, 04 zł tytułem nie wypłaconej premii za miesiąc maj 2011,
2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki odsetek ustawowych od kwoty 12 891, 25 zł za okres od dnia 2 12 2013r. do dnia zapłaty oraz od kwoty 92, 04 zł od daty wniesienia powództwa do dnia zapłaty
3. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pismo procesowe z dnia 18 11 2015r. k. 124-127

Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy :

Powódka zatrudniona była u strony pozwanej na stanowisku specjalisty do spraw płac od 4 07 2005r. , od 4 10 2006r. na podstawie umowy o prace zawartej na czas nieokreślony .

Okoliczności niesporne

W miesiącu maju 2011r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim poza dniami 11, 12 , 16 , 17 i 18 maja . W związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim W dniu 2 05 2011r. , Główna księgowa i przełożona powódki E. M. zwróciła się do powódki o zwrot czytnika , który konieczny był do sporządzenia deklaracji ZUS. Powódka w dniu wolnym od pracy 3 05 2011 bez wiedzy przełożonej i dyrektora pozwanego udała się wraz z mężem do miejsca pracy , pobrała klucze z recepcji i zostawiła czytnik na biurku współpracownicy bez nadzoru nie powiadamiając o tym przełożonych. W dniu 12 maja 2011r. odbyło się również spotkanie powódki z dyrektorem pozwanego w obecności głównej księgowej , podczas którego omawiane były różne aspekty zachowania powódki , w tym również kwestia przybycia powódki do miejsca pracy w dniu 3 05 2011r. bez wiedzy i zgody przełożonej i dyrektora pozwanej, powódka podczas spotkania nie przyjmowała uwag kierowych w stosunku do jej zachowania .

Dowód : lista obecności za maj 2011r. k. 52 , zeznania świadka E. M. k. 83-85 (czas od 00 :17:54 do 00 :49:28), przesłuchanie powódki S. N. k. 85-88 (czas 00:50 :50 do 01:33:38) , zeznanie dyrektora pozwanego M. K. k. 88-90 (czas 01:33:38 do 02:04:02)

W piśmie z dnia 27 maja 2011r. G. księgowa E. M. zwróciła się do dyrektora pozwanego o potrącenie premii regulaminowej za maj powódce – specjalście ds. płac . Powódka naruszyła obowiązki pracownika wynikające z kodeksu pracy oraz regulaminu premiowania pracowników (...) w G. poprzez przebywanie w miejscu pracy w dniu wolnym od pracy bez uzyskania zgody dyrektora oraz nie przestrzegała przyjętego w (...)sposobu potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy. Powódka przybywająca na zwolnieniu lekarskim była w posiadaniu czytnika składania deklaracji ZUS . Główna księgowa zwróciła się do powódki o zwrot czytnika , powódka w dniu 3 05 2011r.- dzień wolny od pracy bez powiadomienia i zgody przełożonej i dyrektora udała się do siedziby pozwanego i zostawiła czytnik na biurku innego pracownika pozostawiając go bez nadzoru.

Dowód : wniosek z dnia 27 05 2011r. k. 65 , wniosek o przyznanie premii z dnia 23 05 2011r. k. 66, zeznania świadka E. M. k. 83-85 (czas od 00 :17:54 do 00 :49:28), zeznanie dyrektora pozwanego M. K. k. 88-90 (czas 01:33:38 do 02:04:02)

Wniosek głównej księgowej pozwanego został uwzględniony przez dyrektora biblioteki i powódce za maj 2011r. nie została przyznana premia. Na decyzję o nieprzyznaniu premii miało wpływ również zachowanie powódki na spotkaniu w dniu 12 maja 2011r. z dyrektorem pozwanego, gdzie powódka kwestionowała prawdziwość słów kadrowej.

Dowód : zeznanie dyrektora pozwanego M. K. k. 88-90 (czas 01:33:38 do 02:04:02)

W dniu 2 06 2011r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia zawartą w dniu 3 października 2006r. bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pozwana jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę wskazała ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na przebywaniu w zakładzie pracy w czasie jego zamknięcia bez uzgodnienia z dyrekcją w dniu 3 maja 2011r., samowolnym zerwaniu plomby na drzwiach księgowości, co stanowiło naruszenie pkt 6 Regulaminu gospodarowania kluczami (...) w G. i pozostawienie bez nadzoru i zabezpieczenia na biurku innego pracownika czytnika podpisu elektronicznego służącego do dokonywania przelewów, co stanowiło naruszenie § 10 ust. 2 i 4 oraz § 26 Regulaminu Pracy (...) w G. oraz art. 100 § 2 ust. 1, 2 i 4 Kodeksu pracy. Działanie to mogło narazić pracodawcę na szkodę. O zdarzeniu pracodawca został powiadomiony w dniu 4 maja 2011r.

Ponadto pozwana wskazała, iż otrzymała informację, iż od dłuższego czasu zachowanie powódki naruszyło zasady współzycia społecznego, a także powódka szerzyła nieprawdziwe, wprowadzające w błąd informacje na temat pracodawcy i innych pracowników, w tym także w sposób stanowiący naruszenie § 56 Regulaminu Pracy (...) w G. oraz art. 100 § 2 ust. 2 Kodeksu pracy.

dowód: uzasadnienie wyroku w sprawie o sygn. akt (...) załączone /rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 1/C akt osobowych/

W dniu rozwiązania stosunku pracy powódka podlegała ochronie z mocy art. 39 kodeksu pracy.

Okoliczność niesporna

Wyrokiem z dnia 17 kwietnia 2013r. Sąd Rejonowy (...) w G.VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu w dniu 17 kwietnia 2013r. w G. sprawy z powództwa S. N. przeciwko (...) w G. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie w punkcie zasądził od pozwanej (...) w G. na rzecz powódki S. N. kwotę 8.927,88zł (osiem tysięcy dziewięćset dwadzieścia siedem złotych osiemdziesiąt osiem groszy) brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W punkcie II oddalił powództwo w pozostałym zakresie/.../;

Dowód : wyrok Sądu Rejonowego (...)w G.z dnia 17 04 2013r. w sprawie o sygn. akt (...)- akta (...) załączone

Postawą wyliczenia kwoty odszkodowania zasądzonego w tej sprawie przez Sąd Rejonowy było zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy , z którego treści wynikało , iż wynagrodzenie powódki S. N. za okres ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia obliczony jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 2.975,96 zł.

dowód: zaświadczenie – k. 28 akt (...) – załączone

Wyrokiem z dnia **29 listopada 2013r.** wydanym w sprawie o sygn. akt (...) Sąd Okręgowy w G. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił wyrok Sądu Rejonowego (...) w G. z dnia 17 kwietnia 2013r. wydany w sprawie o sygn. akt (...) w pkt I w ten sposób , że przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy , zaś w punkcie 2 zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję .

Dowód : wyrok Sadu Okręgowego w G. z dnia 29 11 2013r. akta sprawy (...) załączone

Pozwana (...) w G. w piśmie z dnia 4 02 2014r. przedstawiła wyliczenie wynagrodzenia przysługującego powódce za czas pozostawiania bez pracy :

Podstawa do wyliczenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy – wyliczenie średniego wynagrodzenia z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia :

Marzec 2011r.

Wynagrodzenie zasadnicze 2 301 zł

Wysługa lat 460, 20 zł

Premia 0 zł

Razem 2761, 20 zł

Kwiecień 2011r.

Wynagrodzenie zasadnicze 2 301 zł

Wysługa lat 460, 20 zł

Premia 460, 20 zł

Razem 3321, 40 zł

Maj 2011r.

Wynagrodzenie zasadnicze 2 301 zł

Wysługa lat 460, 20 zł

Premia 0 zł

Razem 2761, 20 zł

$2761, 20 \text{ zł} + 3321, 40 + 2761, 20 = 8743, 80 : 3 = 2914, 60$

Wyliczenie kwoty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy :

Rozwiązanie umowy 2 czerwca 2011r. Za okres od 2 czerwca 2011 do 19 lipca 2011 wypłacany zasiłek chorobowy z ZUS

Wynagrodzenie za 2011r.

Lipiec - 1068, 69 zł

Sierpień – 2914, 60 zł

Wrzesień -2914, 60 zł

Październik -2914, 60 zł

Listopad 2914, 60 zł

Grudzień 2914, 60 zł

Łącznie 15641, 60 zł

Wynagrodzenie za 2012r.

Styczeń - 2914, 60 zł

Luty -2914, 60 zł

Marzec -2914, 60 zł

Kwiecień -2914, 60 zł

Maj -2914, 60 zł

Czerwiec -2914, 60zł

Lipiec - 2914, 60 zł

Sierpień – 2914, 60 zł

Wrzesień -2914, 60 zł

Październik -2914, 60 zł

Listopad 2914, 60 zł

Grudzień 2914, 60 zł

Łącznie 34 975, 20 zł

Wynagrodzenie za 2013r.

Styczeń - 2914, 60 zł

Luty -2914, 60 zł

Marzec -2914, 60 zł

Kwiecień -2914, 60 zł

Maj -2914, 60 zł

Czerwiec -2914, 60zł

Lipiec - 2914, 60 zł

Sierpień – 2914, 60 zł

Wrzesień -2914, 60 zł

Październik -2914, 60 zł

Listopad 2914, 60 zł

Łącznie 32 060 , 60 zł

$15641, 69 \text{ zł} + 34 975, 20 \text{ zł} + 32 060 , 60 \text{ zł} = 82 677, 49 \text{ zł}$

Obliczenie kwoty odsetek

Kwota zobowiązania 82 677, 49 zł

Termin zapłaty 1.12.2013r. niedziela

Uiszczenie zapłaty 30 01 2014r.

82 677, 49 zł x 59 dni x 0, 13 : 365 = 1737 , 36 zł

Dowód : wyliczenie pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i odsetek k. 4-5

Biegły sądowy do spraw księgowości R. G. w opinii z dnia 27 października 2015r. wskazał, że na podstawie akt sprawy w myśl § 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalenia wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań , odpraw , dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy oraz art. 172 kodeksu pracy biegły mógł obliczyć przeciętne wynagrodzenie powódki S. N. jedynie za okres 3 ostatnich miesięcy . Wynagrodzenie to wynosi :

a) 2949 , 24 zł w wersji z uwzględnieniem premii regulaminowej za miesiąc maj 2011r. obliczonej proporcjonalnie do ilości dni przepracowanych przez powódkę wynikającej z :

marzec 2011 wynagrodzenie zasadnicze 2 301 zł, wysługa lat 460, 20 zł , premia 0 zł – razem 2761 , 40 zł

kwiecień 2011 : wynagrodzenie zasadnicze 2 301 zł, wysługa lat 460, 20 zł , premia 460, 20 zł – razem 3221 , 40 zł

maj 2011 wynagrodzenie zasadnicze 2 301 zł, wysługa lat 460, 20 zł , premia 103, 92 zł / 7 dni pracy /31 dni w maju x460, 20 zł ; razem 2865, 12 zł

b) 2914 , 60 zł w wersji bez uwzględnienia premii regulaminowej za miesiąc maj 2011r.

marzec 2011 wynagrodzenie zasadnicze 2 301 zł, wysługa lat 460, 20 zł , premia 0 zł – razem 2761 , 40 zł

kwiecień 2011 : wynagrodzenie zasadnicze 2 301 zł, wysługa lat 460, 20 zł , premia 460, 20 zł – razem 3221 , 40 zł

maj 2011 wynagrodzenie zasadnicze 2 301 zł, wysługa lat 460, 20 zł , premia 0 zł ; razem 2761, 20 zł

W ocenie biegłego wynagrodzenie powódki S. N. za czas pozostawania bez pracy tj. za okres od czerwca 2011 do listopada 2013r. w wersji z uwzględnieniem premii regulaminowej za miesiąc maj 2011r. obliczonej proporcjonalnie do ilości dni przepracowanych przez powódkę powinno wynosić 83 720 , 36 zł :

-rozwiązanie umowy dnia 2 06 2011r. za okres od 2 06 2011r. do 19 07 2011r. wypłacany był zasiłek chorobowy przez ZUS

-wynagrodzenie za lipiec 2011r. w wysokości 1 141, 64zł / 12 dni pracy /21 dniw lipcu x 2949, 24 zł /

-wynagrodzenie w okresie od sierpnia 2011r. do listopada 2013r. w wysokości 2 949, 24 zł za każdy miesiąc / 28 miesięcy / - łącznie 82 578, 72 zł

W ocenie biegłego wynagrodzenie powódki S. N. za czas pozostawania bez pracy tj. za okres od czerwca 2011 do listopada 2013r. w wersji bez uwzględnienia premii regulaminowej za miesiąc maj 2011r. powinno wynosić 82 737 , 03 zł :

-rozwiązanie umowy dnia 2 06 2011r. za okres od 2 06 2011r. do 19 07 2011r. wypłacany był zasiłek chorobowy przez ZUS

-wynagrodzenie za lipiec 2011r. w wysokości 1 141, 64zł / 12 dni pracy /21 dni w lipcu x 2949, 24 zł /

-wynagrodzenie w okresie od sierpnia 2011r. do listopada 2013r. w wysokości 2 914, 60 zł za każdy miesiąc / 28 miesięcy / - łącznie 81 608, 80 zł

Dowód : opinia biegłego księgowego R. G. k. 112-114

Opinia ustna k. 140-141 (czas 00:03:40 do 00:17:24)

Powyższy stan faktyczny sprawy sąd ustalił na podstawie Zeznań świadka E. M. głównej księgowej i bezpośrednio przełożonej powódki , która wskazała na okoliczności związane z przyczynami nieprzyznania powódce premii za miesiąc maj 2011r. Sąd dał wiarę przesłuchaniu świadka , albowiem było ono jasne i logiczne , korespondowało ono z zeznaniami dyrektora pozwanego oraz treścią odpowiednich dokumentów dotyczących przyznawania premii za maj 2011r. Sąd oparł się na zeznaniach dyrektora pozwanego M. K., która wskazała na procedurę wyliczania wynagrodzenia powódki za czas pozostawania bez pracy oraz podstawy nieprzyznania powódce premii za maj 2011r. , wskazała na naruszenie przez powódkę regulaminu pracy przez przyjście w dniu 3 05 2011r. do pracy bez uzgodnienia z przełożonym , a powódka powinna była skontaktować się w tej sprawie z przełożoną , co było zgodne z zeznaniami świadka E. M.. Sąd częściowo oparł się na zeznaniach powódki słuchanej w charakterze strony , która wskazała na różnice wyliczeniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy bez uwzględnienia premii regulaminowej oraz bez dodatkowego wynagrodzenia rocznego za lata 2011 , 2012 i 2013, w stosunku do wyliczenia przedstawionego w sprawie o sygn. akt (...), powódka podała również , że w okresie zwolnienia lekarskiego premia była wypłacana proporcjonalnie do przepracowanych dni. Powódka nie była zgodna w ocenie swojego zachowania związanego ze zwrotem czytnika w dniu 3 05 2011r. z zeznaniami jej bezpośrednio przełożonej oraz dyrektora strony pozwanej , sąd nie oparł się jednak w tym zakresie na zeznaniach powódki , uznając je za subiektywne odczucia powódki , nie jest przy tym wiarygodne , że powódka nie wiedziała , że musi zawiadomić przełożonego , że przyjdzie zostawić czytnik , powódka przyznała przy tym , że powiadomiła nie przełożoną , która poleciła jej zwrócić czytnik a inną księgową, o tym że pozostawiła czytnik na biurku.

Ponadto sąd oparł się na dokumentach urzędowych w postaci wyroków i uzasadnień wyroków sądu I i II instancji zapadłych w sprawach o sygn. akt (...).mając na uwadze treść **art. 244.** § 1 kpc , który stanowi , iż dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania, stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone. Orzeczenia sądowe traktować można jako dokumenty urzędowe (por. m.in. orzeczenie SN z dnia 27 marca 1962 r., IV CR 672/61, OSP 1965, z. 1, poz. 3; orzeczenie SN z dnia 19 lipca 1962 r., II PR 203/62, OSNC 1963, nr 7-8, poz. 165; wyrok SN z dnia 3 lutego 1964 r., I CR 703/62, OSNC 1965, nr 10, poz. 162; wyrok SN z dnia 13 maja 2010 r., IV CSK 565/09, LEX nr 602306). Według judykatury zastosowanie domniemań ustanowionych w art. 244 w odniesieniu do orzeczeń sądowych ograniczać się powinno do przyjęcia, że sąd wydał w danej sprawie toczącej się między określonymi podmiotami orzeczenie o treści stwierdzonej dokumentem. Na podstawie uzasadnienia tego orzeczenia można ponadto odtwarzać treść rozumowania sądu, która zadecydowała o wyniku postępowania (tak SN w wyroku z dnia 9 września 2011 r., I CSK 696/10, LEX nr 989123; por. także wyrok SN z dnia 4 marca 2010 r., I CSK 456/09, LEX nr 688855).

Sąd ponadto oparł się na treści dokumentów prywatnych w postaci pism z z 23 05 2011 i 27 05 2011r. , jako uzupełniających się z treścią zeznań dyrektora pozwanego , jak i zeznań świadka E. M.. Sąd przeprowadził dowód z treści dokumentu w postaci zaświadczenia o wynagrodzeniu powódki złożonego do akt w sprawie o sygn. akt(...) celu wyjaśnienia sposobu wyliczenia wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy ,a w konsekwencji wyjaśnienia prawidłowości wyliczenia wynagrodzenia powódki za czas pozostawania bez pracy k. 86 , jednak nie oparł się na nim , w zakresie ustalenia wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oparł się natomiast na opinii biegłego do spraw księgowości. Sąd ocenił dokumenty prywatne na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte.

Przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy w zakresie prawidłowości wyliczenia wynagrodzenia powódki za czas pozostawania bez pracy sąd oparł się na ustaleniach i wyliczeniach biegłego księgowego powołanego w celu ustalenia

prawidłowości wyliczenia wysokości wynagrodzenia powódki za czas pozostawania bez pracy . Opinie biegłego sądu przyznał walor wiarygodności , biegły na zlecenie sądu opracował 2 wersje opinii . Przedstawiona przez biegłego opinia w ocenie Sądu została sporządzona w sposób rzetelny i z wykorzystaniem specjalistycznej wiedzy. Biegły przeprowadził wywód myślowy i wyliczenia na podstawie właściwych przepisów i zgodnie z poleceniem sądu . Tok rozumowania przedstawiony przez biegłego należało uznać za logiczny, a nadto konsekwentny. Biegły dysponował również odpowiednią wiedzą i doświadczeniem predestynującym go do wydania przedmiotowej opinii. Wnioski wyciągane przez biegłego uznać należało za zgodne z zasadami logicznego rozumowania i wiedzy zawodowej. Zdaniem Sądu biegły rzetelnie wykonał swoje obowiązki. Podkreślenia wymaga przy tym, że opinie biegłych sądowych, tak jak inne dowody podlegają ocenie według art. 233 § 1 k.p.c., jednakże odróżniają je szczególne kryteria oceny. Należą do nich zgodność przedstawionych wniosków z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziom wiedzy biegłego, podstawy teoretyczne opinii, sposób motywowania oraz stopień stanowczości wyrażonych w niej wniosków. Sąd dokonując oceny przedmiotowej opinii posiłkował się właśnie wskazanymi kryteriami.

Niemniej jednak wobec zmiany powództwa w piśmie z dnia 18 11 2015r. , gdzie powódka wniosła jedynie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy , z pominięciem wcześniej odrębnie zgłaszanego roszczenia o premię za miesiąc maj 2011r. i uwzględnienie premii jedynie jako składkowej do wyliczenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy , przydatna do rozstrzygnięcia sprawy okazała się jedynie wersja opinii , w której pominięty został składnik wynagrodzenia w postaci premii za maj 2011r. , albowiem taki składnik wynagrodzenia za miesiąc maj 2011 . faktycznie nie został przyznany przez stronę pozwaną .

Sąd nie oparł się na zeznaniach świadka B. B. , albowiem nie znała ona okoliczności dotyczących przyczyn nieprzyznania powódce premii za maj 2011r.

Sąd zważył co następuje :

Powództwo zmienione pismem z dnia 18 listopada 2015r. zasługuje na uwzględnienie w nieznaczej części .

Stosownie do treści art. 57 § 1 K.p. pracownikowi , który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za czas pozostawania bez pracy , nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Zgodnie z §2 wskazanego przepisu jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem , o którym mowa w art. 39 , albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego , wynagrodzenie przysługuje za cały okres pozostawania bez pracy ; dotyczy to także przypadku , gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem –ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Okolicznością bezsporną w sprawie jest , iż w chwili rozwiązania stosunku pracy powódka podlegała ochronie z mocy art. 39 kodeksu pracy, a zatem powódce przysługiwało wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy . Pozwany wypłacił powódce wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy , powódka jednak przyjmując okres podany przez pozwanego do wyliczenia zakwestionowała sposób wyliczenia wskazując, iż w jej ocenie do wynagrodzenia tego winno zostać wliczone dodatkowe wynagrodzenie roczne za lata 2011 , 2012 i 2013 oraz premia regulaminowa za miesiąc maj 2011 , której pozwany jej nie przyznał .

Art. 297 kodeksu pracy stanowi , iż Minister Pracy i Polityki Socjalnej⁽⁸²⁾ określi w drodze rozporządzenia:

1) sposób ustalania wynagrodzenia:

a) przysługującego w okresie niewykonywania pracy,

b) stanowiącego podstawę ustalania wysokości kar pieniężnych, potrąceń, odszkodowań, odpraw pośmiertnych lub innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy;

2) sposób ustalania wysokości dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia.

Zgodnie z treścią rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy.(Dz. U. z dnia 1 czerwca 1996 r. Nr 62 poz. 298 ze zmianami)

Na podstawie art. 297 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1. Przy ustalaniu wynagrodzenia:

1) za czas pozostawania bez pracy, przysługującego pracownikowi przywróconemu do pracy (art. 47 i 57 § 1 i 2 Kodeksu pracy),

2) za czas do rozwiązania umowy o pracę, jeżeli został zastosowany okres wypowiedzenia krótszy od wymaganego (art. 49 Kodeksu pracy),

3) za okres wypowiedzenia lub za okres równy okresowi wypowiedzenia, przysługującego pracownikowi odwołanemu ze stanowiska (art. 70 § 2 i art. 72 § 2 Kodeksu pracy)

stosuje się zasady obowiązujące **przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.**

Zgodnie z § 13. Ust. 1. Cytowanego rozporządzenia ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o ustalaniu wynagrodzenia i innych należności według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop lub ekwiwalentu pieniężnego za urlop, rozumie się przez to zasady wynikające z przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14, z 2002 r. Nr 214, poz. 1810 oraz z 2003 r. Nr 230, poz. 2290).

2. Przez użyte w § 8 w zdaniu drugim określenie "współczynnik" rozumie się współczynnik, o którym mowa w § 19 rozporządzenia wymienionego w ust. 1.

2. Do pracowników przebywających w areszcie tymczasowym w dniu wejścia w życie niniejszego rozporządzenia stosuje się zasady obliczania przysługującego im wynagrodzenia, ustalone w § 6 rozporządzenia, o którym mowa w ust. 1.

3. Odszkodowanie przysługujące pracownikowi w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwej opinii o pracy, zasądzone poczynając od 2 czerwca 1996 r., ustala się według zasad określonych w § 7 rozporządzenia, o którym mowa w ust. 1.

A zatem dla prawidłowego wyliczenia kwoty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy niezbędne było zastosowanie przepisów Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Dz.U.1997.2.14 (Dz. U. z dnia 9 stycznia 1997 r.) i przepisy tego rozporządzenia zastosowane zostały przez biegłego do spraw księgowości w sprawie niniejszej .

Co do zasady przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy zastosowanie znajdzie zatem § 6 rozporządzenia , który stanowi , iż wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej "wynagrodzeniem urlopowym", ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:

1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,

- 2) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas nie zawinionego przez pracownika przestoju,
 - 3) gratyfikacji (nagród) jubileuszowych,
 - 4) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - 5) ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
 - 6) dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
 - 7) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
 - 7a) ⁽⁶⁾ kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
 - 8) ⁽⁷⁾ nagród z zakładowego funduszu nagród, **dodatkowego wynagrodzenia rocznego**, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
 - 9) odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,
 - 10) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy
- stosując zasady określone w § 7-11.

§ 14 rozporządzenia stanowi , iż ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19.

§ 15. Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu.

§ 16. 1. Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu.

2. ⁽¹²⁾ Jeżeli pracownik nie przepracował pełnego okresu, o którym mowa w ust. 1, wynagrodzenie faktycznie wypłacone mu w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

3. Przepis § 11 stosuje się odpowiednio.

§ 18. ⁽¹³⁾ Ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy oblicza się:

1) dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń ustalonych na podstawie § 15-17 przez współczynnik, o którym mowa w § 19, a następnie,

2) ⁽¹⁴⁾ dzieląc tak otrzymany ekwiwalent za jeden dzień urlopu przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika, a następnie,

3) mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

§ 19. 1. Współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu ustala się odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosuje przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego.

2. ⁽¹⁵⁾ Współczynnik ustala się, odejmując od liczby dni w danym roku kalendarzowym łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a otrzymany wynik dzieli się przez 12.

3. ⁽¹⁶⁾ Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wartość współczynnika, ustaloną zgodnie z ust. 2, obniża się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.

A zatem główny argument strony powodowej w postaci żądania włączenia do podstawy wyliczenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie znajduje uzasadnienia, albowiem z mocy § 6 pkt 8 w zw. z § 14 powołanego powyżej rozporządzenia do wynagrodzenia urlopowego nie wlicza się dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Ponadto nie znajduje uzasadnienia żądanie wliczenia do podstawy wyliczenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy premii za miesiąc maj 2011r., albowiem premia ta nie została powodce przyznana, a więc w ogóle nie stanowiła składnika wynagrodzenia powódki za miesiąc maj 2011r.

Tym samym zastosowanie będzie miało wyliczenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wersji bez uwzględnienia premii regulaminowej powódki za maj 2011r. i bez uwzględnienia dodatkowego wynagrodzenia rocznego za lata 2011, 2012 i 2013, którego nie uwzględnia się przy wyliczeniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy- tj. kwota 82 737, 03 zł :

-rozwiązanie umowy dnia 2 06 2011r. za okres od 2 06 2011r. do 19 07 2011r. wypłacany był zasiłek chorobowy przez ZUS

-wynagrodzenie za lipiec 2011r. w wysokości 1 141, 64zł / 12 dni pracy /21 dni w lipcu x 2949, 24 zł /

-wynagrodzenie w okresie od sierpnia 2011r. do listopada 2013r. w wysokości 2 914, 60 zł za każdy miesiąc / 28 miesięcy / - łącznie 81 608, 80 zł k. 114 , 114v opinia biegłego

Mając na uwadze fakt wypłaty powodce kwoty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 82 677, 49 zł , od kwoty 82 737 , 03 zł – należy odjąć kwotę wypłaconą , tj. 82 677 , 49 zł co daje kwotę 59, 54 zł roszczenia głównego , o czym orzeczono w punkcie I wyroku na podstawie wyżej wskazanych przepisów prawa. O odsetkach orzeczono na mocy art. 481 kc w zw.z art. 300 kp od dnia zgłoszenia gotowości do pracy tj. 2 12 2013r. do dnia zapłaty.

W pozostałym zakresie powództwo nie zasługuje na uwzględnienie , o czym orzeczono w punkcie II wyroku , albowiem jak wskazano powyżej ani dodatkowe wynagrodzenie roczne za lata 2011, 2012 i 2013 nie podlega wliczeniu do podstawy wyliczenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy , ani powodce nie przyznano składnika wynagrodzenia w postaci premii w miesiącu maju 2011.

Niemniej jednak na marginesie sąd zważył również , iż żądanie premii za miesiąc maj 2011r. również byłoby niezasadne , gdyby powódka podtrzymywała żądanie premii oddzielnie , jednak w piśmie z dnia 18 listopada 2015r. powódka zmieniła pozew i żądania takiego nie podtrzymywała.

Zgodnie z regulaminem pracy strony pozwanej pracownicy mogą przebywać na terenie biblioteki po jej zamknięciu po uzgodnieniu z dyrekcją/§ 26/

Regulamin pracy k. 67-74

Zgodnie z postanowieniami regulaminu premiowania pozwanej w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe, dyrektor pozwanej tworzy fundusz premiowy z przeznaczeniem na premie dla pracowników nie będących nauczycielami, decyzję o przyznaniu premii, potrąceniu jej lub zwiększeniu podejmuje dyrektor (...), także na pisemny wniosek bezpośredniego przełożonego / postanowienia ogólne pkt 2 i 4 /.

Pracownikowi przysługuje podstawowa premia regulaminowa w wysokości 20 % jego wynagrodzenia zasadniczego. W szczególnie uzasadnionych wypadkach premia może zostać zwiększona, nie może jednak przekroczyć 50 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika. Premia regulaminowa przysługuje za pracę efektywnie wykonaną. Premia regulaminowa przysługuje również za czas urlopu wypoczynkowego, urlopu okolicznościowego i zwolnień od pracy przewidzianych przepisami prawa pracy i ustawy o związkach zawodowych. W przypadku absencji chorobowej, premia może zostać potrącona proporcjonalnie do czasu nieobecności w pracy. Pracownikowi można potrącić premię regulaminową w całości lub w części w następujących przypadkach: a. niewykonania zadań wynikających z zakresu czynności lub poleceń bezpośredniego przełożonego, o ile jest to zawinione przez pracownikag. dopuszczania się zachowań naruszających przepisy prawa i zasady współżycia społecznego. Bezpośredni przełożony pracownika występując z wnioskiem o potrącenie premii powinien go uzasadnić / III zasady przyznawania premii /

Regulamin premiowania k. 29-30

Sąd zważył, iż potrącenie premii powódce za miesiąc maj 2011r. było uzasadnione oceną zachowania powódki, która stawiała się w miejscu pracy poza godzinami pracy bez wiedzy i zgody przełożonej i dyrektora pozwanego i pozostawiła czytnik na biurku innej pracownicy bez nadzoru i bez powiadomienia przełożonej, co stanowiło naruszenie regulaminu pracy § 26, zachowanie takie nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, stanowi natomiast naruszenie regulaminu pracy i może być podstawą potrącenia pracownikowi premii.

Ponadto wskazać należy, iż powódce nie przysługiwałoby również dodatkowe wynagrodzenie roczne za lata 2011, 2012 i 2013 z uwagi na brak efektywnego przepracowania przez powódkę tego okresu czasu.

Zgodnie z treścią art. 2. ust 1. Ustawy z dnia z dnia 12 grudnia 1997 r.o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej **wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.**

2. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości **proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.**

3. ⁽¹⁾ **Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:**

1) nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem i nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy szkoły (szkoły wyższej);

2) zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące;

3) powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej;

4) rozwiązania stosunku pracy w związku z:

a) przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,

- b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
- c) likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
- d) likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją;
- 5) podjęcia zatrudnienia:
 - a) w wyniku przeniesienia służbowego,
 - b) na podstawie powołania lub wyboru,
 - c) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
 - d) w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
 - e) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej;
- 6) korzystania:
 - a) z urlopu wychowawczego,
 - aa) z urlopu macierzyńskiego,
 - ab) ⁽²⁾ (uchylona),
 - ac) z urlopu ojcowskiego,
 - ad) z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - ae) ⁽³⁾ (uchylona),
 - b) z urlopu dla poratowania zdrowia,
 - c) przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego;
 - 6a) korzystania z urlopu rodzicielskiego;
- 7) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

Bezspornym jest, iż powódka w latach 2011, 2012 i 2013 nie przepracowała efektywnie u strony pozwanej ani pełnych lat, ani 6 miesięcy, zaś przypadki enumeratywnie wymienione w ust. 3 art. 2 stanowią wyjątki od reguły przewidzianej w ust. 1 i należy je interpretować ściśle, nie podlegają one wykładni rozszerzającej. Por. wyrok SN z 18.10.2011r. sygn. akt I PK 263/10 „1. Dodatkowe wynagrodzenie roczne ma charakter premii. Tak więc w odróżnieniu od wynagrodzenia zasadniczego nabycie prawa do premii może być uzależnione nie tylko od należytego wywiązywania się z obowiązków ale i od innych przesłanek. 2. Okresy przepracowane należy rozumieć jako okresy faktycznie (efektywnie) przepracowane u danego pracodawcy. Należy więc przyjąć, że z redakcji art. 2 ustawy z 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej wynika, iż wyliczenie wymienionych w jej art. 2 ust. 3 przypadków, w których przepracowanie co najmniej 6 miesięcy nie jest wymagane ma charakter wyczerpujący.” LEX nr 1001281 i z uzasadnienia „...Przechodząc do analizy przepisów art. 2 ustawy należy stwierdzić, że problem zaliczenia okresów pozostawania w stosunku, w których nie była świadczona praca i niewymienionych w art. 2 ust. 3 ustawy budziła do tej pory liczne wątpliwości i kontrowersje. Należy przyjąć, że dodatkowe wynagrodzenie

roczne ma charakter premii. Tak więc w odróżnieniu od wynagrodzenia zasadniczego nabycie prawa do premii może być uzależnione nie tylko od należytego wywiązywania się z obowiązków ale i od innych przesłanek. Ustawa wprowadza dwie przesłanki nabycia prawa do trzynastki. Jedną z nich jest (art. 2 ustawy) przepracowanie całego roku kalendarzowego u danego pracodawcy. Minimalny okres przepracowany u danego pracodawcy wynosi 6 miesięcy (art. 2 ust. 2 ustawy). Natomiast w art. 2 ust. 3 przewidziane są wyjątki od tego wymogu. Pierwsza grupa dotyczy sytuacji spowodowanych zbyt wczesnym zakończeniem lub zbyt późnym rozpoczęciem pracy w danym roku (art. 2 ust. 3 pkt 1-5 oraz 7). Druga grupa wyjątków wiąże się z rozstrzyganym problemem, gdyż dotyczy przerw w wykonywaniu pracy (jej świadczeniu). Przypadki te wymienione w art. 2 ust. 3 pkt 6 ustawy dotyczą przerw urlopowych, kiedy pracownik pozostaje w stosunku pracy ale obowiązek jej świadczenia zostaje zawieszony. Wśród tych wyjątków nie został wymieniony okres zawieszenia sędziego w czynnościach służbowych. Problem zaliczenia okresu czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby do stażu (okresu przepracowanego) od którego zależy nabycie prawa do trzynastki został rozstrzygnięty w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2011 r. (III PZP 3/11, niepublikowana). Skład orzekający w niniejszej sprawie podziela uzasadnienie stanowiska wyrażonego w powyższej uchwale, że okresy przepracowane należy rozumieć jako okresy faktycznie (efektywnie) przepracowane u danego pracodawcy. Należy więc przyjąć, że z redakcji art. 2 ustawy wynika, iż wyliczenie wymienionych w jej art. 2 ust. 3 przypadków, w których przepracowanie co najmniej 6 miesięcy nie jest wymagane ma charakter wyczerpujący.”

Biorąc powyższe pod uwagę i dzielając w pełni pogląd Sądu Najwyższego zaprezentowany w powyższym wyroku wskazać należy, iż powódce nie przysługiwałoby również samo dodatkowe wynagrodzenie roczne za lata 2011, 2012 i 2013.

W punkcie III orzeczono o kosztach postępowania zgodnie z art. 100 kpc W razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczonej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu.

Z uwagi na fakt, iż pozwany uległ co do nieznaczonej części żądania koszty postępowania obciążają stronę powodową.

W punkcie IV orzeczono o rygorze natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie I, w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

W pkt V wyroku na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz. U. z 2005 r. Nr 167, poz. 1398) Sąd przejął koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa z uwagi na fakt, iż pozwany uległ jedynie w nieznaczonej części, obciążanie go w takiej sytuacji kosztami sprzeczne byłoby z zasadami słuszności.