

Sygn. akt IV Pa 56/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2014r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Jerzy Zalasiński

Sędziowie : SO Katarzyna Antoniak (spr.)

SO Jacek Witkowski

Protokolant : st.sekr.sądowy Marzena Mazurek

po rozpoznaniu w dniu 13 lutego 2014 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko Agencji (...) Sp. z o.o. w S.

o ekwiwalent pieniężny za urlop i inne

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 sierpnia 2013r. sygn. akt IV P 277/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w pkt I i zasądza od pozwanej Agencji (...) Sp. z o.o. w S. na rzecz powoda A. K. kwotę 208 (dwieście osiem) zł,

II. w pozostałej części apelację oddala.

Sygn. akt: IV Pa 56/13 **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z 5 sierpnia 2013r. Sąd Rejonowy w Siedlcach oddalił powództwo A. K. skierowane przeciwko Agencji (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. o wynagrodzenie za czas urlopu i inne.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie skierowanym przeciwko Agencji (...) Sp. z o. o. w S. powód A. K. domagał się zasądzenia kwoty za urlop wypoczynkowy za 2012r. i świadczenia chorobowego, które zostało nieprawidłowo naliczone. Powód wskazał, że na urlopie wypoczynkowym przebywał od 20.11.2012r. do 27.12.2012r., a na zwolnieniu lekarskim – od 21.05.2012r. do 18.11.2012r. Błąd pracodawcy polega na nieuwzględnieniu w podstawie wymiaru wynagrodzenia premii, która była wypłacana powodowi w okresie uwzględnianym do wyliczenia podstawy. Powód był zatrudniony od 31.10.2008r. do 31.12.2011r. w (...)w S. na stanowisku konserwatora urządzeń sportowych. Z dniem 1.01.2012r. w/w firma została połączona z pozwaną, a powód jej został pracownikiem na w/w stanowisku. Premia regulaminowo – uznaniowa, która występuje w umowie o pracę, była mu regularnie przyznawana co miesiąc w (...) w S. i w pozwanej firmie. Z uwagi na to, że powód pracował do 20.05.2012r., to wynagrodzenie za urlop i świadczenie chorobowe w wysokości

80 % wynagrodzenia winno być naliczone z 3 ostatnich miesięcy, tj. luty, marzec i kwiecień. W jego przypadku nie doliczono premii. Powód wskazał, że otrzymał dwumiesięczną odprawę z powodu rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy, gdzie do podstawy wynagrodzenia tę premię doliczono. W toku procesu powód sprecyzował roszczenie i wskazał, że domaga się od pozwanej kwoty 350 zł netto tytułem wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w okresie od 20.11.2012r. do 27.12.2012r. oraz kwoty 588 zł netto za 6 miesięcy zwolnienia lekarskiego za okres od 21.05.2012r. do 18.11.2012r.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu stanowiska wskazał, że powód był zatrudniony od 1.11.2008r. do 31.12.2011r. w (...) w S.. Z dniem 1.01.2012r., w wyniku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, stroną stosunku pracy z mocy prawa stała się pozwana spółka. Powód wykonywał pracę, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku konserwatora urządzeń sportowych w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dniem 19.11.2011r. pozwana dokonała wypowiedzenia powodowi umowy o pracę uzasadniając to likwidacją stanowiska pracy. Z dniem 28.02.2013r. stosunek pracy uległ rozwiązaniu. Pozwany podniósł, że żądania powoda nie są sformułowane wystarczająco jasno. Wskazał, że powód wykorzystał cały przysługujący mu urlop wypoczynkowy (26 dni za 2012r.) w okresie od 20.11.2012r. do 27.12.2012r. oraz 5 dni urlopu przysługującego mu proporcjonalnie za 2013r. Dlatego żądanie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy nie ma podstaw faktycznych i prawnych. Za bezzasadne uznał również żądanie uwzględnienia premii uznaniowej w podstawie wymiaru wynagrodzenia za urlop. Z uwagi na naturę świadczenia i nieperiodyczny charakter jego przyznawania, nie podlega ono uwzględnieniu przy jego obliczeniu. Samo świadczenie należy klasyfikować raczej jako nagrodę, a nie premię. Odnosząc się do treści § 7 ust. 3 i 4 regulaminu wynagradzania Agencji (...) Sp. z o. o. w S. premie oraz nagrody przyznawane są w sposób uznaniowy i nie mają charakteru roszczeniowego, a decyzje o przyznaniu bądź nieprzyznaniu premii/nagrody pracownikom oraz ustaleniu jej wysokości podejmuje Prezes Zarządu na wniosek bezpośredniego przełożonego. Przepisy płacowe nie określają kryteriów warunkujących przyznanie świadczenia i nie wskazują tzw. reduktorów wpływających na ich niższy wymiar, co potwierdza tezę, że mamy do czynienia z nagrodą. Wyłączną, wyrażoną *expressis verbis*, dyrektywą, jaką powinien kierować się Prezes Zarządu jest sytuacja finansowa pozwanej. W odniesieniu do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy pozwany wskazał, że obowiązuje zasada, iż pracownikowi przysługuje takie wynagrodzenie, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował, z wyłączeniem pewnych kategorii składników. Dlatego z uwagi na charakter prawny premii nie podlega ona uwzględnieniu w podstawie wymiaru wynagrodzenia urlopowego (§ 6 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop z dnia 8.01.1997r.). Pozwany przyznał, że powód otrzymał premię uznaniową w styczniu, lutym i kwietniu 2012r. Nadto premia uznaniowa faktycznie została uwzględniona w podstawie wymiaru odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, jednak było to działanie nieuzasadnione będące wynikiem błędu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w(...)w S. od 1.11.2008r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako konserwator urządzeń sportowych w pełnym wymiarze czasu pracy. Jednym ze składników jego wynagrodzenia była premia regulaminowa – uznaniowa w wysokości do 20 % wynagrodzenia zasadniczego uregulowana w regulaminie wynagradzania z dnia 1.07.2009r. Z dniem 1.01.2012r. nastąpiło przejście (...)w S. przez Agencję (...) Sp. z o.o. w S. w trybie art.23⁽¹⁾§1 kp. Za zgodą powoda wyrażoną w dniu 27.02.2012r. z dniem 1.01.2012r. nastąpiła zmiana wynagrodzenia A. K.. Jednym ze składników wynagrodzenia stała się premia uznaniowa przewidziana w regulaminie wynagradzania z dnia 8.02.2012r. Od 21.05.2012r. do 18.11.2012r. A. K. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 19.11.2012r. zakład pracy rozwiązał z A. K. umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 28.02.2013r. z powodu likwidacji stanowiska pracy. Od 20.11.2012r. do 27.12.2012r. A. K. przebywał na urlopie wypoczynkowym.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo A. K. okazało się nieuzasadnione. Wynagrodzenie należne pracownikowi w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim oraz na urlopie regulują odpowiednio przepisy art. 92 kp i 172 kp. W myśl art.92§1 pkt 1 i §2 kp za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby trwającej w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia do 14 dni w ciągu roku

kalendaryzowego, pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu. Wynagrodzenie to oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Wynagrodzenie gwarancyjne, o którym mowa w art.92§1 kp, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Zasady te określone są w art. 36-47 ustawy z 25.06.1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2005r., Nr 51, poz. 267 ze zm.). Podstawą wymiaru zasiłku chorobowego jest wynagrodzenie wypłacane przez pracodawcę, od którego ustalono składkę na ubezpieczenie społeczne. Podstawą wyliczenia zasiłku jest przeciętne wynagrodzenie pracownika za okres 12 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku (art. 36 ust. 1). W myśl art.42 ust.1 w/w ustawy premie, nagrody i inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy miesięczne wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w kwocie wypłaconej pracownikowi za miesiące kalendarzowe, z których wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku. Zatem jeśli składniki te są wypłacane co miesiąc, liczy się je w kwotach wypłaconych w uwzględnianych miesiącach. Nadto w myśl art. 41 ust. 1 w/w ustawy przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego zasiłku. Z analizy treści obu przepisów wynika, że zasady wliczania nagrody, premii czy też innych składników wynagrodzenia do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego znajdują zastosowanie tylko wówczas, gdy zgodnie z art.41 ust.1 ustawy uwzględnia się te składniki wynagrodzenia w podstawie wymiaru zasiłku, czyli jeżeli postanowienia układów zbiorowych pracy lub przepisy o wynagradzaniu nie przewidują zmniejszania ich za okres pobierania zasiłku. Z obowiązującego u pozwanej regulaminu wynagradzania z 8.02.2012r. (§7 ust.6) wynika, że wynagrodzenie z tytułu premii i nagród wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Pozwana była zobowiązana do wypłacenia powodowi w tytułu niezdolności do pracy wynagrodzenia za okres 14 dni. Zgodnie ze wskazanymi przepisami podstawą do jego naliczenia było przeciętne wynagrodzenie powoda za okres 12 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku. Ponieważ niezdolność do pracy rozpoczęła się w dniu 21.05.2012r., to od wspomniany okres 12 miesięcy obejmował miesiące od maja 2011r. do kwietnia 2012r. Od 1.01.2012r. powód stał się pracownikiem pozwanej na mocy następstwa prawnego przewidzianego przez przepis art.23¹§1 kp. Słusznie zatem pracodawca przyjął za podstawę wyliczenia wynagrodzenia z art.92 kp przeciętne wynagrodzenie za okres 12 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym powstało to prawo, w tym za okres jego zatrudnienia u poprzednika prawnego pozwanej, tj. w (...)w S.. Na podstawie wyliczeń biegłej z zakresu księgowości Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany wypłacił powodowi tytułem wynagrodzenia za czas przebywania na zwolnienia lekarskim kwotę o 66,64 złotych wyższą od należnej. Zatem żądanie powoda w tym zakresie okazało się bezzasadne.

W odniesieniu do wynagrodzenia za czas urlopu Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art.172 kp za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy. Sposób obliczenia wynagrodzenia urlopowego określają §6–12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 8.01.1997r. 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 ze zm.). Z przepisów tych wynika, że wynagrodzenie to ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy z wyłączeniem m. in. jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie. Sąd Rejonowy przytoczył pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 20.07.2000r. (I PKN 17/00, OSNP 2002/3/77), w myśl którego „Tak zwana premia uznaniowa, która nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego”. Z uwagi na spór między stronami co do charakteru premii wypłacanej powodowi – wg powoda wynagrodzenie za okres urlopu wypoczynkowego powinno uwzględniać fakt wypłaty premii, a wg pozwanego przeciwnie, gdyż premia ta ma charakter uznaniowy Sąd Rejonowy zbadał charakter prawny premii otrzymywanej przez powoda. Wskazał, że zasady jej nabywania zostały uregulowane w regulaminie wynagradzania z 8.02.2012r. (§4 pkt2 w zw. z §7 pkt1-4) obowiązującym powoda od 1.01.2012r. Wynika z nich jasno, że ten składnik wynagrodzenia

nie ma charakteru roszczeniowego. Przesądza o tym fakt, że zgodnie z zapisami przedmiotowego regulaminu premia ta jest przyznawana w zależności od wyników ekonomicznych i możliwości finansowych pozwanej, a decyzję w przedmiocie jej przyznania podejmuje prezes zarządu pozwanej na wniosek bezpośredniego przełożonego. Wyraźny zapis § 7 pkt. 4 regulaminu wskazuje, że „premie (...) przyznawane są w sposób uznaniowy i nie mają charakteru roszczeniowego”. Z karty wynagrodzenia powoda za okres od 1.10.2012r. do 31.12.2012r. wynika, że powód otrzymał tę premię tylko trzykrotnie w kwotach: 295,20 zł i dwa razy po 440 zł. W marcu 2012r., gdy świadczył pracę, premii tej nie otrzymał. Powszechnie przyjmuje się, że premia regulaminowa to taka, co do której przepisy płacowe zawierają obiektywnie sprawdzalne przesłanki prawa do tego składnika wynagrodzenia, natomiast ich brak nadaje premii charakter nagrody. W przedmiotowym regulaminie wynagradzania brak jest jakichkolwiek zapisów, na podstawie których można by ustalić, w jakich sytuacjach powód nabędzie prawo do premii. Okoliczność, że jest ona uregulowana w regulaminie wynagradzania, nie przesądza o tym, że ma ona charakter regulaminowy. Z tych też przyczyn i w myśl §6 pkt 1 w/w rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 8.01.1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop Sąd Rejonowy uznał, że ten składnik wynagrodzenia jest wyłączony z tzw. „wynagrodzenia urlopowego” i roszczenie powoda nie załuguje na uwzględnienie. Odnosząc się do argumentu powoda, że to wynagrodzenie powinno być liczone w oparciu o wynagrodzenie otrzymane w miesiącach luty, marzec i kwiecień 2012r., a nie marzec, kwiecień i maj 2012r., to wskazać należy, że przekonanie to pozostaje w sprzeczności z brzmieniem §8 ust.1 w/w rozporządzenia. Trzy miesiące kalendarzowe poprzedzające miesiąc rozpoczęcia urlopu z uwzględnieniem okresu niezdolności do pracy, to właśnie miesiące marzec, kwiecień i maj 2012r. Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy oddalił powództwo jako nieuzasadnione. Ponadto zgodnie z regulacją zawartą w art. 97 ustawy z 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2012r., Nr 90, poz.594 ze zm.) koszty sporządzenia opinii przez biegłego księgowego przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Od powyższego wyroku apelację złożył powód A. K. zaskarżając go w części dotyczącej wynagrodzenia za czas urlopu (w apelacji błędnie wskazano ekwiwalent za urlop wypoczynkowy) zarzucając mu:

1. obrazę art.233§1 kpc polegającą na naruszeniu zasady swobodnej oceny dowodów poprzez nieuwzględnienie przy wydawaniu wyroku opinii biegłej księgowej, z której wynika, że wynagrodzenie za czas urlopu powinno być przyznane w wyższej kwocie,
2. obrazę §6 pkt1 i§16 pkt1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 8.01.1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop poprzez uznanie, że premia, która powód otrzymywał regularnie była świadczeniem nieperiodycznym, o charakterze nagrody, i nie powinna być uwzględniona przy ustalaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego.

Wskazując na powyższe powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w części dotyczącej wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego wynoszącego wg apelującego 350 złotych oraz zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda okazała się co do zasady uzasadniona, choć nie wszystkie podniesione przez niego zarzuty są słuszne.

Sąd Okręgowy podziela całość ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego oraz rozważania prawne, w tym rozważania co do charakteru premii wypłacanej powodowi. Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że premia ta ma charakter uznaniowy. Na taki charakter premii wskazują wprost zapisy zawarte w §4 i 7 Regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego. Taki charakter premii i fakt, że powód nie otrzymywał jej regularnie uzasadniają również ocenę Sądu pierwszej instancji, że wypłaty tego składnika wynagrodzenia miały charakter nieperiodyczny. Oceniając

zasadność roszczenia powoda o wyrównanie wynagrodzenia za czas urlopu Sąd pierwszej instancji przeoczył jednak element wynikający z §6 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 6 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Otóż z regulacji tej wynika, że wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem jednorazowych i nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie. Jak wskazano premia wypłacana powodowi miała charakter świadczenia uznaniowego i wypłacana była nieperiodycznie, niemniej w świetle uregulowań zawartych w Regulaminie wynagradzania brak podstaw do przyjęcia, aby premia ta wypłacana była pracownikom za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie. Z §7 ust.1 i 3 Regulaminu wynagradzania wynika, że przy ustalaniu wysokości środków przeznaczonych na premię uznaniową brane są pod uwagę wyniki ekonomiczne i możliwości finansowe spółki oraz że decyzję w przedmiocie przyznania premii podejmuje prezes zarządu na wniosek bezpośredniego przełożonego. Powyższe prowadzi do wniosku, że jakość pracy danego pracownika, oceniana przez bezpośredniego przełożonego, mogła mieć wpływ na uzyskiwanie przez danego pracownika premii. Z drugiej jednak strony przyznanie premii mogło, ale - w świetle zapisów Regulaminu wynagradzania - nie musiało być uzależnione od spełnienia określonych zadań. Treść Regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego skłania do wniosku, że za określone osiągnięcia lub za spełnienie określonych zadań pracownikowi mogła być przyznana nagroda – również przewidziana w tym Regulaminie. Istotą bowiem nagrody jest nagrodzenie i uhonorowanie pracowników za określone osiągnięcia. Dlatego Sąd Okręgowy uznał, że ustalając wysokość wynagrodzenia powoda za czas urlopu wypoczynkowego należy uwzględnić wypłaty premii na rzecz powoda w miesiącach przyjętych do wyliczenia tego wynagrodzenia ,tj. w miesiącach od marca do maja 2012r. W odniesieniu do kwestii okresu, który powinien być przyjęty do wyliczenia przedmiotowego wynagrodzenia Sąd Okręgowy podziela argumentację Sądu instancji, że w okolicznościach sprawy powinny to być wskazane wyżej miesiące ,tj. marzec, kwiecień i maj 2012r. jako trzy miesiące kalendarzowe poprzedzające miesiąc rozpoczęcia przez powoda urlopu, uwzględniając że przed rozpoczęciem urlopu powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Z wyliczeń biegłej księgowej wynika, że uwzględniając do wyliczenia wynagrodzenia urlopowego otrzymane przez powoda premie, do wypłaty na jego rzecz pozostaje kwota 208 złotych. W tym miejscu wskazać należy, że wbrew zarzutom powoda, to nie biegła, ale Sąd rozpoznający sprawę dokonywał ustaleń co do charakteru premii wypłacanej powodowi. Zadaniem biegłej było jedynie wyliczenie wynagrodzenia urlopowego przy przyjęciu wskazanych przez Sąd założeń.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art.386§ 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w pkt I i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 208 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, w pozostałej zaś części apelację oddalił.