

Sygn. akt X P (upr) 12/13

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Alicja Rudnicka

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym w dniu 08 listopada 2013 r.

sprawy z powództwa: M. Z.

przeciwko: (...) Sp. z o.o. we W.

o wynagrodzenie

I. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. na rzecz powoda M. Z. tytułem wynagrodzenia kwotę 6 035, 80 zł (sześć tysięcy trzydzieści pięć złotych 80/100) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot:

- 66, 40 zł od dnia 11 stycznia 2010 r. do dnia zapłaty,
- 165,00 zł od dnia 11 lutego 2010 r. do dnia zapłaty,
- 165,00 zł od dnia 11 marca 2010 r. do dnia zapłaty,
- 107,40 zł od dnia 11 maja 2010 r. do dnia zapłaty,
- 222,60 zł od dnia 11 czerwca 2010 r. do dnia zapłaty,
- 107,40 zł od dnia 11 lipca 2010 r. do dnia zapłaty,
- 49,80 zł od dnia 11 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty,
- 49,80 zł od dnia 11 września 2010 r. do dnia zapłaty,
- 49,80 zł od dnia 11 października 2010 r. do dnia zapłaty,
- 107,40 zł od dnia 11 listopada 2010 r. do dnia zapłaty,
- 165,00 zł od dnia 11 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty,
- 49,80 zł dnia 11 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty,
- 234,00 zł od dnia 11 lutego 2011 r. do dnia zapłaty,
- 234,00 zł od dnia 11 marca 2011 r. do dnia zapłaty,
- 61,20 zł od dnia 11 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty,

- 234,00 zł od dnia 11 maja 2011 r. do dnia zapłaty,
- 176,40 zł od dnia 11 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty,
- 176,40 zł od dnia 11 lipca 2011 r. do dnia zapłaty,
- 176,40 zł od dnia 11 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty,
- 118,80 zł od dnia 11 września 2011 r. do dnia zapłaty,
- 118,80 zł od dnia 11 października 2011 r. do dnia zapłaty,
- 176,40 zł od dnia 11 listopada 2011 r. do dnia zapłaty,
- 234,00 zł od dnia 11 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty,
- 176,40 zł od dnia 11 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty,
- 290,40 zł od dnia 11 lutego 2012 r. do dnia zapłaty,
- 290,40 zł od dnia 11 marca 2012 r. do dnia zapłaty,
- 232,80 zł od dnia 11 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty,
- 348,00 zł od dnia 11 maja 2012 r. do dnia zapłaty,
- 290,40 zł od dnia 11 czerwca 2012 r. do dnia zapłaty,
- 348,00 zł od dnia 11 lipca 2012 r. do dnia zapłaty,
- 232,80 zł od dnia 11 sierpnia 2012 r. do dnia zapłaty,
- 232,80 zł od dnia 11 września 2012 r. do dnia zapłaty,
- 348,00 zł od dnia 11 października 2012 r. do dnia zapłaty,

II. oddała powództwo w pozostałej części,

III. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł., tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia) kwotę 301,80 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;

V. nie obciąża powoda pozostałą częścią opłaty sądowej od pozwu na rzecz Skarbu Państwa;

VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2 253,09 zł tj. do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Sygn. akt X P (upr) 12/13

## UZASADNIENIE

Powód M. Z. wniósł pozew przeciwko Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. o zapłatę wynagrodzenia w wysokości 6.159, 80 zł, na które składają się kwoty stanowiące różnicę między otrzymywanym wynagrodzeniem a stawką minimalną wynagrodzenia mianowicie kwoty za:

- listopad 2009 r. - 124,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2009 roku do dnia zapłaty,
- grudzień 2009 r. - 66,40 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2010 roku do dnia zapłaty,
- styczeń 2010 r. - 165,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2010 roku do dnia zapłaty,
- luty 2010 r. - 165,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2010 roku do dnia zapłaty,
- kwiecień 2010 r. - 107,40 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2010 roku do dnia zapłaty,
- maj 2010 r. - 222,60 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2010 roku do dnia zapłaty,
- czerwiec 2010 r. - 107,40 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2010 roku do dnia zapłaty,
- lipiec 2010 r. - 49,80 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2010 roku do dnia zapłaty,
- sierpień 2010 r. - 49,80 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2010 roku do dnia zapłaty,
- wrzesień 2010 r. - 49,80 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2010 roku do dnia zapłaty,
- październik 2010 r. - 107,40 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2010 roku do dnia zapłaty,
- listopad 2010 r. - 165,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2010 roku do dnia zapłaty,
- grudzień 2010 r. - 49,80 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty,
- styczeń 2011 r. - 234,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2011 roku do dnia zapłaty,
- luty 2011 r. - 234,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2011 roku do dnia zapłaty,
- marzec 2011 r. - 61,20 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2011 roku do dnia zapłaty,
- kwiecień 2011 r. - 234,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2011 roku do dnia zapłaty,
- maj 2011 r. - 176,40 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2011 roku do dnia zapłaty,
- czerwiec 2011 r. - 176,40 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2011 roku do dnia zapłaty,
- lipiec 2011 r. - 176,40 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2011 roku do dnia zapłaty,
- sierpień 2011 r. - 118,80 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2011 roku do dnia zapłaty,
- wrzesień 2011 r. - 118,80 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2011 roku do dnia zapłaty,
- październik 2011 r. - 176,40 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2011 roku do dnia zapłaty,
- listopad 2011 r. - 234,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2011 roku do dnia zapłaty,
- grudzień 2011 r. - 176,40 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty,
- styczeń 2012 r. - 290,40 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2012 roku do dnia zapłaty,
- luty 2012 r. - 290,40 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2012 roku do dnia zapłaty,
- marzec 2012 r. - 232,80 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2012 roku do dnia zapłaty,
- kwiecień 2012 r. - 348,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2012 roku do dnia zapłaty,

- maj 2012 r. - 290,40 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2012 roku do dnia zapłaty,
- czerwiec 2012 r. - 348,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2012 roku do dnia zapłaty,
- lipiec 2012 r. - 232,80 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2012 roku do dnia zapłaty,
- sierpień 2012 r. - 232,80 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2012 roku do dnia zapłaty,
- wrzesień 2012 r. - 348,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2012 roku do dnia zapłaty. Ponadto wniósł o zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów procesu.

Na uzasadnienie swojego żądania podał, że zgodnie § 3 ust. 2 i ust. 3 Regulaminu (...) Sp. z o.o. we W. stawki godzinowe dla pracowników na stanowiskach robotniczych w zależności od posiadanych kwalifikacji i stopnia złożoności prac na danym stanowisku nie mogą być niższe niż stawka godzinowa wynikająca z wynagrodzenia minimalnego i nominalnego czasu pracy. Natomiast wypłacane mu wynagrodzenie godzinowe było niższe niż wynagrodzenie minimalne. W związku z powyższym przysługuje mu wyrównanie wynagrodzenia zgodnie z zapisami Regulaminu, który, zdaniem powoda, stanowi uzupełnienie zawartej między stronami umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia roszczeń za listopad i grudzień 2009 r., natomiast w pozostałej części wniosła o jego oddalenie z uwagi na fakt spełnienia świadczenia na rzecz powoda. Ponadto wniosła o zasądzenie na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana wskazała, że na minimalne wynagrodzenie za pracę składają się, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, również niektóre składniki wynagrodzenia i świadczenia wynikające ze stosunku pracy, które zostały zaliczone do wynagrodzeń osobowych przez Główny Urząd Statystyczny. W ocenie strony pozwanej w skład pojęcia wynagrodzenia za pracę zalicza się między innymi wynagrodzenie zasadnicze w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej i innej, dodatki za staż pracy oraz inne dodatki (dodatkowe wynagrodzenia) za szczególne właściwości pracy, szczególne kwalifikacje lub warunki pracy oraz premie i nagrody regulaminowe i uznaniowe. Powód otrzymywał, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, również premię uznaniową, wraz z którą jego łączne wynagrodzenie przekraczało stawki minimalne określone w ustawie. Ponadto, w ocenie strony pozwanej, przedmiotowe powództwo stanowi nadużycie prawa. Premia uznaniowa, będąca de facto nagrodą, była przyznawana powodowi w celu zrekompensowania różnicy w wynagrodzeniu, zachodzącej między przysługującą mu stawką godzinową a stawką godzinową wynikającą z minimalnego wynagrodzenia.

#### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 1 września 1977 r. na podstawie umowy o pracę, początkowo na okres próbny, a następnie na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku robotniczym mechanika- elektryka pojazdów samochodowych.

**Dowód:** świadectwo pracy z dnia 5 listopada 2012r. - k. 5,

umowa o pracę – k. 1 akt osobowych;

zeznania powoda – karta 124;

zeznania Prokurenta K. S. w charakterze strony pozwanej

– karta 130-131;

W dniu 28 czerwca 2001 r. pracodawca wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy z zachowaniem 3-miesięcznego terminu wypowiedzenia, wskutek czego z dniem 30 września 2001 r. zmniejszono powodowi wymiar czasu pracy do 1/2 etatu.

Następnie pismem z dnia 1 października 2001 r. pracodawca cofnął za zgodą powoda oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy.

**Dowód** : wypowiedzenie zmieniające k.61 akt osobowych;

pismo pozwanej o cofnięciu wypowiedzenia – k. 62 akt osobowych.

Od dnia 1 marca 2003 roku stawka zaszeregowania powoda wynosiła 6,50 zł na godzinę. Od dnia 01 czerwca 2003 roku stawka zaszeregowania wynosiła 6,90 zł na godzinę. Od dnia 01 grudnia 2003 roku przyznano mu stawkę osobistego zaszeregowania w wysokości 7,11 zł na godzinę. Z dniem 01 lutego 2007 r. osobista stawka zaszeregowania powoda wzrosła do 7, 20 zł za godzinę. W każdym przypadku stawka godzinowa stanowiła kwotę brutto i była powiększana o dodatkową premię prowizyjną.

**Dowód**: aneksy do umowy - akta osobowe, k. 75, 76, 77, 84;

zeznania powoda – karta 124.

Powoda obowiązywała 8 godzinna norma dobową i 40 godzinna norma tygodniowa czasu pracy.

**Dowód**: aneks do umowy o pracę z dnia 1.12.2003 r. k. 4.

Pismem z dnia 23 lipca 2012 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana wskazała reorganizację, likwidację stanowisk pracy oraz ograniczenie zakresu prowadzonej działalności gospodarczej a także nieopłacalność działalności przewozowej i warsztatowo – naprawczej.

Stosunek pracy między powodem a stroną pozwaną uległ rozwiązaniu z dniem 30 października 2012 r. .

**Dowód**: oświadczenie strony pozwanej z dnia 23 lipca 2012r.- k. 6.

U strony pozwanej obowiązywał od dnia 15 lipca 2002 r. Regulamin Pracy, zgodnie z którym wynagrodzenie pracownika za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie mogło być niższe od najniższego wynagrodzenia ustalanego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowywał prawo do wynagrodzenia tylko w wypadkach wskazanych w ustawie i wówczas do takiego wynagrodzenia nie wliczało się wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatkowego wynagrodzenia w porze nocnej.

Wyплаты wynagrodzenia odbywały się w miejscu pracy w 10 dniu każdego następnego miesiąca za miesiąc poprzedni.

**Dowód**: Regulamin Pracy - k. 38.

Równocześnie od dnia 1 kwietnia 2008 r. u pracodawcy obowiązywał (...) Sp. z o.o. we W. . Zgodnie z jego § 2 pracownikom w przypadkach i na warunkach określonych w Regulaminie przysługiwały następujące składniki wynagrodzenia: wynagrodzenie zasadnicze godzinowe, miesięczne i zadaniowe, premia prowizyjna, uznaniowa lub premia od wyniku z działalności operacyjnej oraz dodatki funkcyjne, zmianowe, nocne, za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych, dodatek za dyżury oraz dodatek za nadgodziny.

Zgodnie z § 3 ust. 1 Regulaminu dla pracowników na stanowiskach robotniczych, w zależności od rodzaju wykonywanych prac, stosowano następujące systemy wynagradzania: zadaniowy wraz z ryczałtem za nadgodziny, godziny nocne i godziny dyżuru (kierowcy), czasowy z premią prowizyjną (pracownicy SOS, działu technicznego, stacji paliw, sklep) oraz czasowo premiowy (pracownicy na stanowiskach nierobotniczych).

W § 3 ust. od 2 do 4 wskazano, że stawki godzinowe dla pracowników na stanowiskach robotniczych, w zależności od posiadanych kwalifikacji i stopnia złożoności prac na danym stanowisku, ustalał zarząd spółki. Stawki te nie mogły być jednak niższe niż stawka godzinowa wynikająca z wynagrodzenia minimalnego i nominalnego czasu pracy, a

stawki godzinowe podlegały zaokrągleniu do pełnych dziesięciu groszy. Pracownicy na stanowiskach robotniczych otrzymywali premię prowizyjną, której wysokość i sposób wyliczenia zależęć miała od rodzaju prowadzonej działalności. Ponadto pracownikom na stanowiskach robotniczych mogła zostać przyznana premia uznaniowa.

W odniesieniu do premii prowizyjnych sposób ich ustalania i przyznawania regulował Załącznik nr 1 do Regulaminu. Premia ta przysługiwała pracownikom wykonującym działalność handlową i usługową dla odbiorców zewnętrznych, w tym pracownikom – kierowcom (§ 1 i 2 załącznika nr 1). Jej wysokość zależała od uzyskanego wyniku operacyjnego z działalności usług przewozowych (§ 4 ust. 1 pkt 4 tiret 3), zaś wysokość tej premii dla poszczególnych pracowników ustalał wyznaczony przez zarząd spółki pracownik (§ 3 ust. 2 Załącznika nr 1). Jednocześnie w § 6 ust. 2 Załącznika nr 1 postanowiono, że warunkiem przyznania premii prowizyjnej będzie pozytywny wynik operacyjny na danej działalności.

**Dowód:** tekst jednolity Regulaminu oraz załączników zgodnie z zarządzeniem

nr. (...) z dnia 28 lutego 2008 r. k. 7, 11-18.

Od dnia 15 lipca 2012 r. u pracodawcy obowiązywało także zarządzenie nr (...) z dnia 20 czerwca 2012 r., w którego § 3 ust. 2 określono, że stawki godzinowe dla pracowników na stanowiskach robotniczych, w zależności od posiadanych kwalifikacji i stopnia złożoności prac na danym stanowisku, ustalał zarząd spółki, przy czym stawki te nie mogły być niższe niż stawka godzinowa wynikająca z wynagrodzenia minimalnego i nominalnego czasu pracy. Stawki godzinowe ulegały zaokrągleniu do pełnych dziesiątek groszy. Pracownicy na stanowiskach robotniczych otrzymywali premię prowizyjną, której wysokość i sposób wyliczenia będzie zależny od rodzaju prowadzonej działalności. Wpłaty wynagrodzenia odbywać miały się w miejscu pracy w 10 dniu każdego następnego miesiąca za miesiąc poprzedni.

**Dowód:** zarządzenie nr (...) z dnia 20 czerwca 2012 roku - k. 50-53.

Powód od listopada 2009 roku do września 2012 roku otrzymał wynagrodzenie w następujących wysokościach:

Wypłata za m-c	Razem płaca brutto [zł]	Razem potrącenia [zł]	premia prowizyjna [zł]	premia uznaniowa [zł]	Płaca netto – kwoty otrzymane przez powoda [zł]	Płaca zasadnicza brutto [zł]
(...)	2.515,37	662,39	769,66	100	1.852,98	576,00
(...)	2.894,31	867,68	1.377,11	250	2.026,63	1.276,20
(...)	2.742,17	822,51	954,30	175	1.919,66	864,00
(...)	2.867,27	859,38	1.306,20	175	2.007,89	979,20
(...)	2.913,80	873,38	1.414,00	175	2.040,42	1.324,80
(...)	2.218,63	663,08	727,45	200	1.555,55	1.152,00

(...)	1.929,72	568,55	575,42	200	1.361,17	1.094,40
(...)	1.946,46	436,4	99,38	50	1.510,06	446,40
(...)	2.380,18	620,26	320,73	350	1.759,92	576,00
(...)	2.518,52	754,48	886,00	270	1.764,04	1.267,20
(...)	2.367,52	708,04	462,70	130	1.659,48	691,20
(...)	3.025,82	908,43	Brak danych	250	2.117,39	Brak danych
(...)	2.308,65	690,4	924,25	200	1.618,25	1.173,60
(...)	2.974,96	799,23	1.256,80	150	2.175,73	806,40
(...)	2.704,31	966,66	1.262,00	0	1.737,65	921,60
(...)	2.770,12	1.030,51	736,70	200	1.739,61	633,60
(...)	2.711,30	1.012,88	1.186,50	200	1.698,42	1.324,80
(...)	2.268,18	839,17	758,35	0	1.429,01	864,00
(...)	2.714,69	1.009,79	774,50	700	1.704,90	1.209,60
(...)	2.836,08	1.049,67	747,90	700	1.786,41	1.036,80
(...)	2.858,05	1.057,40	683,10	260	1.800,65	633,60
(...)	2.789,13	1.035,60	790,00	500	1.753,53	1.094,40
(...)	2.816,90	1.044,55	616,20	320	1.772,35	806,40
(...)	2.217,06	862,75	857,46	150	1.354,31	1.209,60
(...)	2.840,00	1.051,52	1.238,00	450	1.788,48	1.152,00
(...)	2.681,60	1.003,50	822,00	650	1.678,10	1.209,60

(...)	2.669,35	998,87	759,75	700	1.670,48	1.209,60
(...)	2.746,56	1.022,45	844,93	450	1.724,11	1.159,20
(...)	2.828,94	1.048,14	724,12	700	1.780,80	1.152,00
(...)	2.514,08	752,52	712,08	650	1.761,56	1.152,00
V/201 2	2.293,64	686,18	363,22	650	1.607,46	1.152,00
(...)	2.125,00	617,19	200,00	700	1.507,81	921,60
(...)	2.056,26	495,88	264,00	0	1.560,38	230,40
(...)	2.580,06	761,49	701,80	0	1.818,57	403,20
(...)	2.015,09	494,84	244,10	350	1.520,25	403,20

**Dowód:** zestawienie płac - k. 61-62,

lista płac - załącznik - k. 63.

Pracodawca wypłacał powodowi wraz z wynagrodzeniem zasadniczym premię uznaniową oraz premię prowizyjną, przy czym w miesiącach styczniu 2011 r., lipcu 2012 r., sierpniu 2012 r. i październiku 2012 r. powód nie otrzymał premii uznaniowej. Stawka godzinowa wynagrodzenia zasadniczego powoda w spornym okresie była niższa niż stawka godzinowa wynikająca z wynagrodzenia minimalnego i nominalnego czasu pracy. Biorąc zaś pod uwagę sumę wynagrodzenia wraz z premią uznaniową oraz prowizją łączna kwota wynagrodzenia, otrzymywanego przez powoda w spornym okresie przekraczała kwotę minimalnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

**Dowód:** zeznania świadka A. M. – karta 111;

zeznania powoda – karta 124;

zeznania Prokurenta K. S. – karta 130-131.

Minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło w drugiej połowie 2009 r. – 1.276 zł brutto, w 2010 r. – 1.317 zł brutto, w 2011 r. – 1.386 zł brutto i w 2012 r. – 1.500 zł brutto.

**Dowód:** dane z GUS

W dniach 6-7 oraz 23 listopada 2012 roku Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę u strony pozwanej, podczas której stwierdzono: brak określenia premii uznaniowej, brak regulaminu premiowania dla premii uznaniowej, brak regulaminu premiowania dla premii prowizyjnej i premii od wyniku, dyskryminowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze, wypłatę nagród jubileuszowych tylko dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, zaniżanie stawek godzinowych wynagradzania zasadniczego poniżej minimalnej stawki.



**Dowód:** protokół kontroli PIP - k. 80-81,

wystąpienie pokontrolne PIP - k. 82;

zeznania świadka J. H. – karta 122-123;

zeznania Prokurenta K. S. – karta 130-131.

Na mocy zarządzenia nr (...) z dnia 20 grudnia 2012 r. wprowadzono do Regulaminu Pracy strony pozwanej określenie warunków wypłaty nagród oraz nagród jubileuszowych.

**Dowód:** Zarządzenie Prezesa Zarządu z dnia 20 grudnia 2012r. - k. 83-84.

Pismem z dnia 3 grudnia 2012 r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty kwoty 6.125 zł z tytułu wyrównania wynagrodzenia za pracę.

**Dowód:** wezwanie do zapłaty – karta 8.

**Mając na uwadze powyższe ustalenia Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo w znacznej części podlegało uwzględnieniu.

W niniejszej sprawie poza sporem był fakt zatrudnienia powoda u strony pozwanej, w tym okres zatrudnienia i wymiar tego zatrudnienia (pełny wymiar czasu pracy) oraz wysokości otrzymywanego wynagrodzenia za pracę z uwzględnieniem wszystkich jego składników. Spór stron sprowadzał się natomiast do tego, czy otrzymywana przez powoda w okresie objętym przedmiotem postępowania premia uznaniowa wchodziła w zakres wynagrodzenia za pracę, którego wysokość, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz przepisami wewnątrzzakładowymi, obowiązującymi u strony pozwanej, powinna odpowiadać co najmniej kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych na podstawie dowodów w postaci świadectwa pracy powoda, jego umowy o pracę oraz aneksów do tej umowy, wypowiedzenia zmieniającego, oświadczenia pozwanej o cofnięciu tego wypowiedzenia, oświadczenie pracodawcy z dnia 23 lipca 2012r., Regulaminu Pracy, tekstu jednolitego Regulaminu zgodnie z zarządzeniem nr. (...) z dnia 28 lutego 2008 r., zarządzenia nr (...) z dnia 20 czerwca 2012 r., zestawienia płac, listy płac, protokołu kontroli PIP i wystąpienia pokontrolnego PIP oraz zarządzenia Prezesa Zarządu z dnia 20 grudnia 2012r. Ich prawdziwość w toku postępowania sądowego nie była przez strony kwestionowana, dlatego Sąd nie znalazł podstaw odmówienia im mocy dowodowej.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych także na podstawie zeznań świadków A. M., J. H. oraz przesłuchania stron – M. Z. i Prokurenta K. S., którym także dał wiarę, jako że ich zeznania nie były sprzeczne, zaś spór stron sprowadzał się do kwestii prawnej, nie zaś stanu faktycznego.

Nie budzi wątpliwości w niniejszej sprawie fakt, że strony łączył stosunek pracy, który uległ rozwiązaniu z dniem 31 października 2012 roku oraz że powód był zatrudniony na stanowisku robotniczym w rozumieniu przepisów wewnątrzzakładowych – elektryka samochodowego - w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na wstępie należy zaznaczyć, że ustawodawca nie formułuje jednolitego pojęcia wynagrodzenia. Jednakże doktryna oraz judykatura wypracowały przedmiotowe pojęcie jako świadczenie konieczne, o charakterze przysparzająco - majątkowym, które pracodawca zobowiązany jest wypłacać okresowo pracownikowi w zamian za wykonaną pracę, świadczoną w ramach stosunku pracy, odpowiednio do rodzaju, ilości i jakości pracy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86, opubl. OSNC 1987/8/106). Wynagrodzenie jest majątkowym odpowiednikiem pracy wykonanej w ramach stosunku pracy, świadczeniem odwzajemniającym jej wartość. Wartość wynagrodzenia powinna być zrelatywizowana do rodzaju pracy, jej ilości, jakości i kwalifikacji potrzebnych do jej wykonywania. Co więcej, ustawodawca w celu ochrony pracowników zapewnia im prawo do godziwego wynagrodzenia

za pracę, które jest realizowane przez przepisy prawa pracy oraz politykę państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę (art.10 ust. 2 k.p.).

Wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem niejednolitym, złożonym ze zmiennej liczby składników o różnym charakterze. Każde z elementarnych świadczeń tworzących całość wynagrodzenia za pracę musi spełniać wyżej wskazane cechy wynagrodzenia. Składniki wynagrodzenia można klasyfikować według różnych kryteriów. Ze względu na częstotliwość i regularność występowania wyróżnia się składniki stałe, okresowe i niestałe. Stałym i obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia jest wynagrodzenie zasadnicze, wyznaczone przez stawkę osobistego zaszeregowania. Jest to podstawowy odpowiednik wykonywanej pracy, którego charakter i wysokość ustalane są w zależności od systemu wynagradzania, w którym zatrudniony jest pracownik. Jest to jedyny konieczny składnik wynagrodzenia za pracę, do którego może być ograniczone to świadczenie w poszczególnych okresach. Pojawienie się prawa pracownika do innych składników wynagrodzenia uzależnione jest od wystąpienia warunkujących je zdarzeń, uregulowanych w aktach płacowych albo od woli stron umowy, ustanawiających inne stałe składniki. Wynagrodzenie zasadnicze jest kluczową kategorią w ramach systemu płac, ponieważ stanowi podstawę dla obliczania wielu innych stałych i niestałych składników wynagrodzenia (np. dodatku za godziny nadliczbowe). Do składników wynagrodzenia zalicza się m. in. dopłaty, dodatki, premie regulaminowe.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy należy zauważyć, że w stosunku do powoda jako mechanika – elektryka pojazdów samochodowych obowiązywał zadaniowy system wynagradzania. Z umowy o pracę powoda, z uwzględnieniem aneksów, wynikało, że na wynagrodzenie powoda składało się wynagrodzenie zasadnicze, którego stawka od 2007 roku wynosiła 7,20 zł na godzinę, ponadto powodowi wypłacano premię prowizyjną oraz premię uznaniową każdego miesiąca z tym zastrzeżeniem, że powód nie otrzymał premii uznaniowej za miesiące styczeń 2011 r., lipiec 2012 r., sierpień 2012 r. oraz i październik 2012 roku. Premie prowizyjne i uznaniowe przyznawane były w zmiennej wysokości.

Zgodnie z § 3 ust. 3 Regulaminu Wynagradzania pracownicy na stanowiskach robotniczych otrzymywali premię prowizyjną, której wysokość i sposób wyliczenia zależęć miała od rodzaju prowadzonej działalności. Zgodnie zaś z § 3 ust. 4 pracownikom na stanowiskach robotniczych mogła zostać przyznana premia uznaniowa. Regulamin przewidywał dla pracowników robotniczych premie prowizyjne, których wysokość i sposób wyliczania zależne były od rodzaju prowadzonej działalności. Na uwagę zasługuje fakt, że z powyższych zapisów nie wynikały przesłanki, które warunkowały uzyskanie tej premii uznaniowej, nie obowiązywał też żaden odrębny regulamin jej przyznawania.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę, że cechą premii jest jej roszczeniowy charakter, oparty na spełnieniu przez pracownika uprzednio ustanowionych przesłanek. Warunkiem uznania uprawnienia do premii, bez względu na nazwę świadczenia, 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. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 10 czerwca 1983 roku, III PZP 25/83 (opubl. OSNC 1983/12/192) wskazał: „jeżeli warunki premiowania są określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii. Fakt zaś spełnienia tych warunków jest źródłem praw pracownika do premii. W takim wypadku decyzja w sprawie przyznania premii nie zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego, lecz od wypełnienia podlegających kontroli warunków określonych w regulaminie, a dotyczących zarówno prawa do premii, jak i jej wysokości. Natomiast, gdy przyznanie premii pozostawione zostało swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego (brak sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów), świadczenie ma charakter nagrody, choćby nazwane zostało premią”.

Przechodząc do ustalenia, czy do wyliczenia wysokości wynagrodzenia wlicza się uzyskiwane przez powoda premie uznaniowe należy na wstępie wskazać, że Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 30 października 1985 r., III PZP 33/85 wyjaśnił, że wynagrodzenie za pracę obejmuje swym zasięgiem wszystkie jego składniki, a nie tylko wynagrodzenie zasadnicze. Powyższa uchwała została rozwinięta w kolejnym orzeczeniu Sądu Najwyższego, gdzie w tezie wyroku z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 17/00 (OSNP 2002/3/77) zajęto stanowisko w przedmiocie premii uznaniowej. Wskazano, że nie ma ona charakteru roszczeniowego oraz nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę.

W świetle powyższego należy przyjąć, że do minimalnego wynagrodzenia nie wlicza się premii uznaniowej właśnie z uwagi na jej uznaniowy charakter.

Nie jest to jednak jedyną przyczyną, dla której Sąd uznał, iż premia uznaniowa nie powinna być uwzględniana przy obliczaniu należnego powodowi minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Sąd miał bowiem na uwadze treść § 3 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania, z którego dosłownie wynika, że stawki godzinowe dla pracowników na stanowiskach robotniczych nie mogą być niższe niż stawka godzinowa wynikająca z wynagrodzenia minimalnego i nominalnego czasu pracy. Należy mieć na uwadze, że postanowienia tego regulaminu wiązały strony w trakcie trwania stosunku pracy. Regulamin wynagradzania stanowił obok umowy o pracę powoda wewnątrzzakładowe źródło prawa pracy, które dopełniało postanowienia umowy o pracę. Zgodnie z art. 9 ust. 3 k.p. nie może on zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż źródła prawa pracy wyższego rzędu. Postanowienia mniej korzystne nie mogą być wówczas stosowane. Jednak semiimperatywny charakter przepisów prawa pracy dopuszcza taką możliwość, by przepisy wewnątrzzakładowe regulowały sytuację pracownika w sposób bardziej korzystny niż przepisy prawa pracy. Przedmiotowy regulamin wynagradzania kształtował wysokość stawek godzinowych na stanowiskach robotniczych w zależności od posiadanych kwalifikacji i stopnia złożoności prac na danym stanowisku, przy czym stawki za godzinę pracy nie mogły być niższe od stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia minimalnego i nominalnego czasu pracy (§ 3 ust. od 2 do 4 regulaminu). Taka regulacja jest korzystniejsza dla pracownika w stosunku do zasady ogólnej, zgodnie z którą dla obliczenia wynagrodzenia za pracę, z punktu widzenia osiągnięcia kwoty minimalnego wynagrodzenia, należy brać pod uwagę wszelkie składniki tego wynagrodzenia, w tym premie prowizyjne, w wyjątkiem premii uznaniowych, których zasady ustalania i przyznawania nie zostały wyraźnie określone. Zgodnie, zatem z umową stron zasadnicza stawka godzinowa powoda nie powinna być niższa niż minimalna stawka godzinowa za pracę. Wobec tego stawka godzinowa powoda powinna wynieść co najmniej tyle, co minimalna godzinowa stawka za pracę, bez uwzględnienia wszelkich innych składników wynagrodzenia za pracę, w tym premii uznaniowej oraz premii prowizyjnej. Wniosek taki wynika w ocenie Sądu jednoznacznie z językowej interpretacji przepisu § 3 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania. Odmienna wykładnia jego treści byłaby sprzeczna z jego wykładnią językową i byłaby niedopuszczalna. Jednocześnie strona pozwana nie przedstawiła żadnej argumentacji, dla której odmienna interpretacja byłaby uzasadniona.

W świetle powyższych postanowień Regulaminu oraz stanowiska judykatury Sąd doszedł do wniosku, że wysokość wynagrodzenia zasadniczego powoda nie odpowiadała wysokości minimalnego ustawowego wynagrodzenia, tym samym zachodziła konieczność jego wyrównania. Zważywszy na zasadność żądania powoda należy odnieść się do wysokości minimalnego wynagrodzenia. Zgodnie z art. 6 ust. 4 z ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z zastrzeżeniami przewidzianymi w ustawie. Z kolei wysokość minimalnego wynagrodzenia w danych latach określają Rozporządzenia Rady Ministrów. Powód żądał wyrównania za lata od 2009 do 2012 r. w których to otrzymywał stawkę 7, 20 zł za godzinę. W tym zakresie Sąd wziął zatem pod uwagę stawkę minimalnego wynagrodzenia za pracę w latach 2009-2012 oraz miesięczne normy czasu pracy i obliczył wysokość minimalnej godzinowej stawki za pracę, a następnie porównał ją do stawki otrzymywanej przez powoda, to jest 7,20 zł brutto za godzinę. Stawka otrzymywana przez powoda okazała się niższa, aniżeli stawka minimalnego wynagrodzenia za godzinę pracy.

Istotnym w przedmiotowej sprawie było ustalenie okresu, za które należna jest różnica wynikająca z minimalnego wynagrodzenia oraz z wynagrodzenia w wysokości stawki godzinowej otrzymywanej przez powoda.

W tym miejscu należy odnieść się do zarzutu przedawnienia podniesionego przez pozwanego, co do roszczeń za listopad 2009 r. oraz grudzień 2009 r. Zarzut ten jedynie w części okazał się uzasadniony. Zgodnie z art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Roszenie powoda za miesiąc listopad 2009 r. stało się wymagalne z chwilą wypłaty wynagrodzenia to jest w dniu 10 grudnia 2009 roku, natomiast roszczenie za grudzień 2009 stało się wymagalne w dniu 10 stycznia 2010 roku. Powód

wniósł pozew w dniu 21 grudnia 2012 r. (dowód data stempla pocztowego k. 20). W świetle powyższego trzyletni termin do dochodzenia roszczenia za okres listopad 2009 r. uległ przedawnieniu. Tym samym powództwo w tej części jako przedawnione podlegało oddaleniu (punkt II wyroku).

Sąd, dokonując wyliczenia wynagrodzenia powoda za poszczególne miesiące, posłużył się następującym działaniem. Sąd obliczył otrzymane przez powoda wynagrodzenie za pracę za realizację pełnej miesięcznej normy czasu pracy przez powoda, mnożąc przez ustaloną stawkę godzinową (7,20 zł brutto) i wskazaną na dany miesiąc normę czasu pracy. Następnie kwotę tę porównał do minimalnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę, przy czym dla każdego miesiąca obliczył minimalną stawkę godzinową, otrzymując w każdym przypadku kwotę przewyższającą umówioną stawkę 7,20 zł brutto.

Poniżej przedstawiono przykładowe obliczenia.

Za miesiąc styczeń 2010 r. wyglądały następująco: minimalne wynagrodzenie za pracę w styczniu 2010 r. wynosiło 1.317 zł, a miesięczna norma czasu pracy 160 godzin, zatem minimalna stawka za godzinę pracy wyniosła 1.317 zł : 160 h = 8,23 zł brutto. W tym miesiącu powód zrealizował normę 160 godzin, zatem przy uwzględnieniu stawki 7,20 zł za godzinę jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 1.152 zł brutto. Różnica w stawce minimalnego wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za pracę powoda wyniosła zatem 165 zł (1.317zł -1.152zł = 165 zł) i taką kwotę należało zasądzić na rzecz powoda za ten miesiąc.

Obliczone w ten sposób za każdy miesiąc kwoty, zsumowane, dały łącznie sumę należną powodowi, to jest 6.035,80 zł. ( z wyłączeniem listopada 2009r. – przedawnienie)

Sąd na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zasądził od każdej z kwot odsetki za opóźnienie, poczynwszy od dnia następującego po dniu wypłaty wynagrodzenia za każdy miesiąc, to jest od 11 dnia każdego miesiąca.

Jednocześnie należy stwierdzić, że bezzasadnymi są podnoszone przez pozwanego zarzuty o nadużywaniu prawa przez powoda, z uwagi na to, że otrzymywane wynagrodzenie przekraczało minimalne wynagrodzenia i żądanie mimo tego wyższej kwoty jest sprzeczne z art. 8 k.p. Należy mieć na uwadze, że roszczenie powoda znajduje oparcie w Regulaminie Wynagradzania pozwanego, który wiązał strony. Tym samym nie można mówić w tym przypadku o jakimkolwiek nadużyciu prawa ze strony powoda, wręcz przeciwnie mamy tu do czynienia z w pełni zasadnym dochodzeniem roszczeń znajdujących oparcie w wewnątrz zakładowej regulacji.

Sąd z urzędu nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności, co do jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

O kosztach procesu Sąd orzekł mając na względzie art. 98 k.p.c. wyrażający zasadę odpowiedzialności strony przegrywającej za wynik procesu.

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 05 marca 2007 roku w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy. (por. uchwała SN z 5.03.2007; sygn. I PZP 1/07; publ. OSNP 2007/19-20/269). Wartość przedmiotu sporu w niniejszej sprawie wynosiła 6 035,80 zł, a zatem należną opłatę od pozwu stanowi kwota 301,80 zł (6 035,80 x 5%= 301,80 zł).

W pkt III sentencji wyroku Sąd zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie na podstawie § 6 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w zw. z art. 98 k.p.c.( Dz.U.Nr 163,poz. 1348 ze zm.)

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.