

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2019 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i (...) w następującym składzie:**

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Protokolant: Justyna Bednarek

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 marca 2019 r. we W.**

**sprawy z powództwa A. S.**

**przeciwko (...) Urzędowi Wojewódzkiemu we W.**

**o nagrodę**

**I. zasądza na rzecz powódki A. S. od strony pozwanej (...) Urzędu Wojewódzkiego we W. kwotę 1010 zł netto (jeden tysiąc dziesięć złotych) tytułem nagrody wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 maja 2018 r. do dnia zapłaty;**

**II. oddala dalej idące powództwo w zakresie odsetek ustawowych;**

**III. nakazuje stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 50, 50 złotych tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy;**

**IV. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności.**

## UZASADNIENIE

Powódka A. S. pozwem wniesionym w dniu 17 maja 2018r. domagała się zasądzenia od strony pozwanej - (...) Urzędu Wojewódzkiego we W. kwoty 1.010 zł netto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 19 kwietnia 2018r. do dnia zapłaty tytułem nagrody za I-wszy kwartał 2018r.

Uzasadniając swoje żądanie powódka wskazała, że od 23 listopada 2015r. była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na zastępstwo na stanowisku starszego specjalisty, a następnie od 12 grudnia 2016r. do 11 grudnia 2017r. na czas określony i od 11 grudnia 2017r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Kolejno 1 kwietnia 2018r. powódka została przeniesiona do pracy w Izbie Administracji Skarbowej we W..

Powódka wskazała, iż zgodnie z zarządzeniem Dyrektora Generalnego nr 35 z dnia 30 czerwca 2016r. w sprawie wprowadzenia systemu bieżącej informacji w (...) Urzędzie Wojewódzkim we W. oraz zarządzeniem Dyrektora Generalnego nr 14 z dnia 16 marca 2017r. w sprawie systemu wynagradzania i awansu zawodowego w (...) Urzędzie Wojewódzkim we W., pracownicy podlegają ocenom kwartalnym, a po dokonaniu stosownej oceny i spełnieniu określonych warunków otrzymują nagrodę okresową za miniony kwartał.

Powódka zarzuciła, iż do dnia 18 kwietnia 2018r. nie otrzymała oceny kwartalnej, ani żadnej informacji dotyczącej oceny jej pracy za I kwartał 2018r., dlatego 29 kwietnia 2018r. zwróciła się do Dyrektora Generalnego pozwanego (...) o dokonanie tej oceny i wypłacenie jej nagrody za I kwartał 2018r. W w/w piśmie wskazała, iż spełnia warunki

uprawniająca ją do otrzymania nagrody – pozostawała w stosunku pracy i świadczyła pracę przez co najmniej 2 miesiące, dodatkowo posiadając szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

W odpowiedzi na pismo powódki w dniu 8 maja 2018r. Dyrektor Generalny odmówił dokonania oceny pracy powódki i przyznania jej nagrody. W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał, że oceny kwartalnej dokonuje się do 10 dnia miesiąca następującego po zakończeniu kwartału, dlatego przełożony nie miał obowiązku dokonania oceny powódki, gdyż powódka w tym czasie była już pracownikiem I. Administracji Skarbowej we W..

W ocenie powódki brak jest zapisów w powołanym powyżej zarządzeniu, iż pracownik musi pozostawać w zatrudnieniu do 10 dnia miesiąca, aby otrzymać kwartalną ocenę przełożonego.

Ponadto powódka podała, że z zaangażowaniem wywiązywała się z powierzonych obowiązków, osiągała ponadprzeciętne wyniki w pracy i chętnie przyjmowała dodatkowe zadania. W całym okresie zatrudnienia była oceniana pozytywnie i przełożeni nie mieli wobec niej zastrzeżeń. Wskazała także, że w jej ocenie nagrody przyznawane przez stronę pozwaną są w istocie premiami, co do których pracownikowi przysługuje roszczenie o ich zapłatę w przypadku spełnienia wymaganych warunków. Zarzuciła, że nieprzyznanie jej nagrody za I-wszy kwartał 2018 roku było nieuzasadnione i niesprawiedliwe.

W odpowiedzi na pozew (k.39-41), strona pozwana (...) Urząd Wojewódzki we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska w sprawie strona pozwana przyznała, że powódka była jej pracownikiem do dnia 31 marca 2018r. Zaś od 1 kwietnia 2018r. powódka została przeniesiona służbowo do pracy w Izbie Administracji Skarbowej we W.. W okresie od 26 do 30 marca 2018r. powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym.

Strona pozwana podniosła, iż zarządzenie Dyrektora Generalnego nr 14 z dnia 16 marca 2017r. w sprawie systemu wynagradzania i awansu zawodowego w (...) Urzędzie Wojewódzkim we W. przewiduje tworzenie w Urzędzie funduszu nagród z przeznaczeniem na nagrody indywidualne przyznawane pracownikom za szczególne osiągnięcia w pracy, jako nagrody okresowe i specjalne. Osiągnięcia powinny być natomiast wykazane w kwartalnej ocenie pracownika, która jest narzędziem wspierającym decyzję m.in. przyznawania nagród. Niezależnie od powyższego zarządzenia także art. 93 ust.1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej wprowadził zasadę subiektywności i fakultatywności przyznawania nagród.

Strona pozwana podniosła, iż z umowy o pracę powódki z dnia 11 grudnia 2017r. nie wynikają żadne dodatkowe składniki ani świadczenia finansowe rodzące zobowiązanie pracodawcy, poza wynagrodzeniem zasadniczym oraz prawem do dodatku za wieloletnią pracę w służbie cywilnej.

Powołując się na §14 w/w zarządzenia, strona pozwana wskazała, iż nagrody przyznawane pracownikom mają charakter uznaniowy i jako takie nie stanowią obligatoryjnego składnika wynagrodzenia pracowników, w związku z czym, pracownikom nie przysługuje roszczenie o przyznanie nagrody. Świadczenie to zależy tylko od woli pracodawcy i nie ma on obowiązku przyznać go pracownikowi ani uzasadniać decyzji o jego nieprzyznaniu go w ogóle, bądź w ocenie pracownika - w zbyt niskiej wysokości.

Kolejno strona pozwana podała, iż decyzje o przeznaczeniu środków finansowych na nagrody podejmuje Dyrektor Generalny, a informacja o ich wysokości jest przekazywana kierującym komórkami organizacyjnymi do 10 dnia miesiąca następującego po upływie danego kwartału. W połowie miesiąca następującego po upływie kwartału, kierujący komórkami występują do Dyrektora Generalnego z wnioskiem o przyznanie nagrody, po dokonaniu oceny kwartalnej. Natomiast ocenę kwartalną sporządza się za okresy odpowiadające kwartałom kalendarzowym do 10 dnia miesiąca następującego po zakończeniu kwartału. Zatem jak wskazała strona pozwana, skoro powódka ostatni raz świadczyła pracę w dniu 23 marca 2018r., to jej bezpośredni przełożony nie mógł sporządzić jej kwartalnej oceny zgodnie z przepisami wynikającymi z w/w zarządzenia. Wobec powyższego nie było także możliwości

spełnienia obowiązku w zakresie wyznaczenia terminu przez bezpośredniego przełożonego celem przeprowadzenia rozmowy w związku ze sporządzeniem oceny kwartalnej. Powódka od dnia 26 marca 2018r. przebywała na urlopie wypoczynkowym, a następnie od 1 kwietnia 2018r. rozpoczęła pracę u nowego pracodawcy, w związku z tym brak było możliwości oraz podstaw do sporządzenia oceny kwartalnej jej pracy stanowiącej podstawę do przyznania jej nagrody za I-wszy kwartał 2018r.

Ponadto strona pozwana zaprzeczyła, jakoby nagrody przez nią przyznawane w istocie stanowiły premie, bowiem w jej ocenie są to dwie odmienne instytucje prawa pracy. W odniesieniu do nagrody, a contrario do premii, pracodawca nie może definiować kryteriów jej przyznania ani wymagać od pracownika spełnienia szczegółowo wskazanych przesłanek. U strony pozwanej nagrody przyznawane są jako dodatkowe świadczenie uznaniowe, zależne wyłącznie od decyzji pracodawcy, bez wymogu spełnienia przez pracowników jakichś określonych progowych, mierników, które byłyby weryfikowane. W treści przedmiotowego zarządzenia wskazane są jedynie wskazówki dla przełożonych czym należy się kierować podejmując decyzję o przyznawaniu nagrody.

Dodatkowo strona pozwana kwestionowała wysokość roszczenia wskazanego przez powódkę tj. kwoty 1010 zł netto. Wobec tego, iż nagroda jest świadczeniem uznaniowym oraz brak jest podstaw do sporządzenia kwartalnej oceny pracy powódki strona pozwana nie znalazła przyczyny ani źródła stanowiącego podstawę wyliczenia wysokości dochodzonej przez powódkę należności.

Postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 24.01.2019r. tut. Sąd skierował sprawę do rozpoznania w postępowaniu zwyczajnym z pominięciem przepisów o postępowaniu uproszczonym, na podstawie art. 505<sup>7</sup> k.p.c. (k.79 odwrót).

***W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

W dniu 10 listopada 2015r. powódka A. S., po uprzednim odbyciu stażu, została zatrudniona u strony pozwanej – w (...) Urzędzie Wojewódzkim we W. na podstawie umowy o pracę na zastępstwo, na stanowisku starszego specjalisty ds. wydawania decyzji z zakresu Mienia Zabużańskiego, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Następnie z dniem 12 grudnia 2016r., w oparciu o aneks do w/w umowy o pracę, powódka została zatrudniona u strony pozwanej na czas określony do dnia 11 grudnia 2017r., a w dacie 11 grudnia 2017r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, nadal na stanowisku starszego specjalisty ds. wydawania decyzji z zakresu Mienia Zabużańskiego w Wydziale (...), (...) i (...).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z ostatnich 3 miesięcy zatrudnienia liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.469,72 zł brutto.

Bezpośrednią przełożoną powódki była K. S. – kierownik Oddziału Mienia Zabużańskiego.

***Dowód:*** - umowa o pracę na zastępstwo z dnia 10.11.2015r., k. 16

- aneks do umowy o pracę z dnia 12.12.2016r., k. 17;

- umowa o pracę z dnia 11.12.2017r., k. 18;

- zaświadczenie o wynagrodzeniu, k. 46.

- przesłuchanie powódki, k. 66v, k.83v.

Pracownicy strony pozwanej, zgodnie z zarządzeniem Dyrektora Generalnego nr 14 z dnia 16 marca 2017r. w sprawie systemu wynagradzania i awansu zawodowego w (...) Urzędzie Wojewódzkim we W., mają prawo do nagród kwartalnych (okresowych).

Zgodnie z w/w zarządzeniem, w każdym roku budżetowym tworzy się fundusz nagród w wysokości 3% kwoty planowanych wynagrodzeń osobowych. Środki z funduszu nagród przeznaczone są na nagrody indywidualne przyznawane pracownikom za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, jako: nagrody okresowe i nagrody specjalne. Osiągnięcia w pracy zawodowej powinny być zawarte w ocenie kwartalnej pracownika.

W myśl §14 tego zarządzenia, nagrody przyznawane pracownikom mają charakter uznaniowy, a pracownikowi nie przysługuje roszczenie o przyznanie nagrody.

Z kolei jak stanowi §15 zarządzenia, nagroda kwartalna przysługuje pracownikowi, który pozostaje w stosunku pracy u strony pozwanej przez co najmniej 3 miesiące, faktycznie świadczył pracę przez co najmniej 2 miesiące w kwartale, za który przyznawana jest nagroda (za miesiąc uważa się 30 dni kalendarzowych łącznie z dniami wolnymi od pracy) oraz w ramach kwartalnej oceny pracy za kwartał, za który przyznawana jest nagroda nie otrzymał ani jednej oceny cząstkowej na poziomie „poniżej oczekiwań” lub ”znacznie poniżej oczekiwań”.

Decyzję o przeznaczeniu środków finansowych na nagrody podejmuje Dyrektor Generalny.

Informacja o wysokości środków na nagrody jest przekazywana kierującym komórkami organizacyjnymi do 10 dnia miesiąca następującego po upływie danego kwartału. W połowie miesiąca następującego po upływie kwartału występują oni do Dyrektora Generalnego z wnioskiem o przyznanie nagrody podległym sobie pracownikom, czyniąc to na podstawie wniosków wynikających z oceny kwartalnej pracowników.

Kwartalne okresy obejmują okresy kwartałów kalendarzowych do 10 dnia miesiąca następującego po zakończeniu kwartału.

Nagrody dla pracowników przyznaje Dyrektor Generalny na wniosek Dyrektora Wydziału.

W myśl §24 zarządzenia Dyrektora Generalnego nr 14 z dnia 16 marca 2017r., nagrody okresowe za I, II i III kwartał wypłaca się do końca miesiąca następującego po zakończeniu danego kwartału.

**Dowód:** - zarządzenie Dyrektora Generalnego nr 14 z dnia 16 marca 2017r. w sprawie systemu wynagradzania i awansu zawodowego w (...) Urzędzie Wojewódzkim we W., k. 22-25;

- przesłuchanie powódki, k. 66v, k.83v;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Dyrektora Generalnego M. Z., k. 66v.

Z kolei zgodnie z zarządzeniem nr 35 Dyrektora Generalnego (...) Urzędu Wojewódzkiego z dnia 30 czerwca 2016r. „w sprawie wprowadzenia systemu bieżącej informacji zwrotnej w (...) Urzędzie Wojewódzkim we W.”, które to zarządzenie reguluje zasady dokonywania regularnej oceny wyników pracy i sposobów realizacji zadań przez członków korpusu służby cywilnej, ocena kwartalna jest dokonywana w pięciostopniowej skali:

- 1 punkt – znacznie poniżej oczekiwań;
- 3 punkty – poniżej oczekiwań;
- 5 punktów – na poziomie oczekiwań;
- 7 punktów – powyżej oczekiwań;
- 9 punktów – znacznie powyżej oczekiwań.

Ocenę kwartalną sporządza w formie pisemnej bezpośredni przełożony pracownika. W myśl § 6 tego zarządzenia, kwartalną ocenę pracy sporządza się do 10 dnia miesiąca następującego po zakończeniu danego kwartału.

Zgodnie z § 7 ust.2 zarządzenia nr 35: „nieobecność pracownika w terminie sporządzenia kwartalnej oceny pracy nie wstrzymuje dokonania oceny.”

W przypadku zmiany w trakcie kwartału stanowiska pracy przez pracownika, kwartalną ocenę pracy na dotychczasowym stanowisku kończy się, a na nowym stanowisku – rozpoczyna (§ 8 zarządzenia nr 35).

**Dowód:** - Zarządzenie nr 35 Dyrektora Generalnego (...) Urzędu Wojewódzkiego z dnia 30 czerwca 2016r. w sprawie wprowadzenia systemu bieżącej informacji zwrotnej w (...) Urzędzie Wojewódzkim we W., k. 20-21.

W roku 2017r. powódka otrzymała oceny swej pracy w następujących wysokościach:

- za I kwartał średnia 6,14;
- za II kwartał średnia 6,42;
- za III kwartał średnia 6,42;
- za IV kwartał średnia 6,71.

Zatem wszystkie kwortalne oceny pracy powódki w 2017 roku były pomiędzy 5 punktami (na poziomie oczekiwań) a 7 punktami (powyżej oczekiwań). Strona pozwana przyznała powódce nagrody kwortalne za wszystkie kwartały 2017 roku, w tym za I-wszy kwartał 2017 roku powódce wypłacono kwotę 1.010 zł netto tytułem nagrody okresowej.

Powódka była bardzo dobrym pracownikiem, wykonywała swoje obowiązki sumiennie i rzetelnie, a współpraca z nią układała się należycie. Przez cały okres swego zatrudnienia u strony pozwanej powódka otrzymywała nagrody kwortalne. W arkuszu kwortalnym oceny pracy w roku 2017 w uzasadnieniu oceny bezpośredni przełożony powódki, K. S., wskazała: „Pani A. S. wykazuje się dużym zaangażowaniem w osiągnięciu celów wyznaczonych w Oddziale”, „Pani A. S. bardzo rzetelnie wykonuje swoje obowiązki. Jest skoncentrowana na osiągnięciu wyznaczonego celu.” „Pani A. S. bardzo trafnie ocenia priorytety na swoim stanowisku pracy [...]”

„Pani A. S. jest osobą bardzo rzetelną i bardzo angażuje się w pracę Oddziału. Wydała w 2017r. najwięcej decyzji.”

**Dowód** : - arkusz kwortalnej oceny pracy w roku 2017, k. 72;

- raporty za miesiąc styczeń – marzec 2018r., k. 31-33.

Oddział Mienia Zabużańskiego, w którym pracowała powódka miał założony plan do wykonania na rok kalendarzowy, tj. przyjętym było, że na koniec roku pracownicy Oddziału powinni zakończyć 1.000 postępowań w sprawie Mienia Zabużańskiego. Pracownicy dzielili sobie owych 1.000 postępowań na 4 kwartały w roku i tym samym każdy z nich wiedział, ile musi wydać decyzji w każdym kwartale, aby osiągnąć założony wynik roczny.

Było to po ok. 15 decyzji kwortalnie i powódka zarówno w 2017 roku jak i w I-wszym kwartale 2018r. ten wynik zrealizowała. W I-wszym kwartale 2018 roku powódka sporządziła 33 decyzje administracyjne.

**Dowód:** - zeznania świadka K. S.: k.83;

- przesłuchanie powódki, k. 66v, k.83v;

- oświadczenie strony pozwanej - pismo k.69v.

Powódka z dniem 1 kwietnia 2018r., na mocy decyzji Dyrektora I. Administracji Skarbowej we W. podjętej w uzgodnieniu z Dyrektorem Generalnym pozwanego (...), została przeniesiona do pracy w Izbie Administracji Skarbowej we W., na podstawie art. 64 ustawy z dnia 21.11.2008r. o służbie cywilnej.

W dniach od 26 marca 2018r. do 30 marca 2018r. powódka wykorzystała zaległy urlop wypoczynkowy.

**Dowód:** - pismo I. Administracji Skarbowej we W., k. 19;

- wniosek powódki o urlop, k. 43;
- wydruk z systemu kadrowego, k. 44;
- akta osobowe powódki.

Strona pozwana nie sporządziła okresowej oceny pracy powódki za I-wszy kwartał 2018r. i w konsekwencji powódka nie otrzymała nagrody kwartalnej za I-wszy kwartał 2018r.

Strona pozwana przyznała nagrody okresowe za I kwartał 2018r. wszystkim pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracy tożsamych ze stanowiskiem powódki, spełniającym wymagania określone w cyt. powyżej § 15 zarządzenia Dyrektora Generalnego nr 14 z dnia 16 marca 2017r., w wysokości od 1.000 do 1.800 zł.

**Dowód:** - zestawienie – nagrody okresowe - I kwartał 2018r. k. 71;

- zeznania świadka K. S.: k.83;
- przesłuchanie powódki, k. 66v, k.83v.

1 kwietnia 2018r. powódka na podstawie art. 64 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej została przeniesiona do pracy w Izbie Administracji Skarbowej we W..

**Dowód:** - akta osobowe powódki;

- przesłuchanie powódki, k. 66v;
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej dyrektora M. Z., k. 66v.

Pismem z dnia 19 kwietnia 2018r. powódka zwróciła się do strony pozwanej o dokonanie oceny okresowej i przyznanie jej nagrody pieniężnej, adekwatnej do efektów pracy za I kwartał 2018r.

8 maja 2018r. strona pozwana w odpowiedzi na pismo powódki oświadczyła, iż bezpośredni przełożony powódki nie miał obowiązku dokonania oceny kwartalnej pracy powódki do dnia 31 marca 2018r., gdyż od dnia 1 kwietnia 2018r. powódka stała się pracownikiem I. Administracji Skarbowej we W. i sporządzenie takiej oceny było niemożliwe.

**Dowód:** - pismo powódki z dnia 19.04.2018r., k. 26;

- pismo strony pozwanej z dnia 08.05.2018r., k. 27.

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

Powództwo jako uzasadnione podlegało uwzględnieniu w całości.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż dokonując ustaleń stanu faktycznego w sprawie, Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym zwłaszcza na dokumentacji zawartej w aktach osobowych powódki, umowach o pracę powódki, pismach strony pozwanej z dnia 08.03.2018r., 26.03.2018r., 25.06.2018r., zarządzeniu Dyrektora Generalnego pozwanego (...) nr 35 z dnia 30.06.2016r. oraz zarządzeniu nr 14 z dnia 16.03.2017r., piśmie powódki z dnia 19.04.2018r., raporcie za miesiąc styczeń marzec 2018r., wniosku o urlop powódki, zaświadczeniu o zarobkach powódki, zestawieniu nagród okresowych za I kwartał 2018r., arkuszu kwartalnej oceny pracy powódki w roku 2017, albowiem żadna ze stron nie podważyła ich wiarygodności i autentyczności.

Ponadto, Sąd co do zasady dał wiarę zeznaniom świadka K. S. – bezpośredniej przełożonej powódki, która została wezwana przez Sąd z urzędu, w celu ustalenia, jak oceniała ona pracę powódki za I-wszy kwartał 2018 roku. Sąd miał na uwadze fakt, iż wprawdzie świadek – zapewne z uwagi na to, że nadal jest pracownikiem pozwanego (...) zasłoniła się niepamięcią odnośnie wskazania konkretnej oceny pracy powódki za I-wszy kwartał 2018 roku, to jednak jednocześnie świadek absolutnie nie zeznała, aby ocena ta była zła, czy też by odbiegała od ocen, jakie sporządziła jako bezpośredni przełożony powódki za 4 kwartały 2017 roku.

Ponadto Sąd uznał za w pełni wiarygodny dowód w sprawie przesłuchanie powódki, w tym uzupełniające przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 21.03.2019r., albowiem powódka w sposób jasny, konkretny i zbieżny z pozostałym materiałem dowodowym, przedstawiła stan faktyczny w sprawie.

Sąd miał również na uwadze dowód z przesłuchania w charakterze strony pozwanej Dyrektora Generalnego pozwanego (...), M. Z., z tym, że Sąd dokonał odmiennej oceny prawnej przedstawionego przez pozwanego stanu faktycznego sprawy.

W niniejszym postępowaniu powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej nagrody okresowej za I-wszy kwartał 2018 roku, zarzucając, iż spełniła wszystkie warunki do jej uzyskania, a nieprzyznanie jej nagrody było nieuzasadnione i niesprawiedliwe.

Zgodnie z art. 105 k.p.: „Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.”

Także w myśl art. 93 ust.1 ustawy z dnia 21.11.2008r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2018r. poz.1559 t.jedn.): „Członkom korpusu służby cywilnej za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej można przyznać nagrodę ze specjalnie utworzonego w tym celu funduszu nagród w służbie cywilnej.”

Niezależnie jednak od w/w przepisów Kodeksu Pracy i ustawy o służbie cywilnej, u strony pozwanej obowiązują wewnętrzne regulacje dotyczące dokonywania ocen kwartalnych pracowników i przyznawania pracownikom nagród.

Zgodnie z zarządzeniem Dyrektora Generalnego nr 14 z dnia 16 marca 2017r. w sprawie systemu wynagradzania i awansu zawodowego w (...) Urzędzie Wojewódzkim we W., pracownikom strony pozwanej przysługuje prawo do nagród okresowych i specjalnych.

Przy czym jak stanowi § 14 tego zarządzenia, nagrody przyznawane pracownikom mają charakter uznaniowy, a pracownikowi nie przysługuje roszczenie o przyznanie nagrody.

W judykaturze i doktrynie dotychczas dominował pogląd, iż uznaniowość nagrody oznacza, że generalnie pracownik nie ma roszczenia o jej przyznanie. Jednakże zwrócić należy uwagę na okoliczność, że od czasu wejścia Polski do Unii Europejskiej i wprowadzenia do polskiego prawa przepisów o niedyskryminacji w wynagradzaniu - przez które to pojęcie zgodnie z art. 18<sup>3c</sup> § 2 k.p. rozumie się wszelkie świadczenia związane z pracą, a więc także i nagrody - to przez pryzmat tego przepisu również nagroda uzyskuje charakter roszczeniowy (por. Krzysztof Walczak, Komentarz do art. 93 ustawy o służbie cywilnej, Lex Omega).

Pogląd ten potwierdził jednoznacznie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 stycznia 2011r., II PK 169/10 (OSNP 2012/7-8/86), w uzasadnieniu którego wskazał, że: „Pracownik, co do zasady, nie ma roszczenia o nagrodę (jako świadczenia uznaniowego) z wyjątkiem dwóch sytuacji. Pierwsza z nich ma miejsce wówczas, gdy pracodawca wadliwie korzysta ze swojego uznania w odniesieniu do przyznania pracownikowi nagrody. W praktyce może to dotyczyć sytuacji, w której pracodawca przyznaje nagrody pewnej grupie pracowników, a jednego lub kilku z nich pomija bez rzeczowego uzasadnienia, chociaż pracowali tak samo (wydajnie, efektywnie, z odpowiednim zaangażowaniem, osiągając podobne wyniki) jak pozostali, którym nagrody przyznano. Druga sytuacja ma miejsce

wtedy, gdy pracodawca przyznał już pracownikowi nagrodę, a następnie odmawia jej wypłaty. Pracownik ma wtedy roszczenie o nagrodę, a źródłem tego roszczenia jest oświadczenie woli pracodawcy tworzące prawo do nagrody po stronie pracownika.”

W ocenie tut. Sądu, w rozpoznawanej sprawie zachodzi pierwsza z sytuacji wymienionych przez Sąd Najwyższy w cytowanym wyroku.

Bowiem jak wynika z zeznań świadka K. S., bezpośredniej przełożonej powódki, nie przypominała ona sobie, aby nie przyznała któremuś z pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku, na jakim pracowała powódka, nagrody za I-wszy kwartał 2018 roku. Z wykazu tych pracowników przedstawionego przez stronę pozwaną w toku procesu wynika, że strona pozwana przyznała nagrody okresowe za I kwartał 2018r. wszystkim pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracy tożsamych ze stanowiskiem powódki, spełniającym wymagania określone w § 15 zarządzenia Dyrektora Generalnego nr 14 z dnia 16 marca 2017r., w wysokości od 1.000 do 1.800 zł.

Problem w niniejszej sprawie sprowadzał się do tego, iż zdaniem pozwanego pracodawcy, powódce nie należy się nagroda za I-wszy kwartał 2018 roku, gdyż nie została sporządzona ocena okresowa pracy powódki za ten kwartał. W ocenie strony pozwanej, nie miała ona obowiązku sporządzenia tej oceny, skoro powódka od 1 kwietnia 2018r. została przeniesiona do pracy w Izbie Administracji Skarbowej we W., na podstawie art. 64 ustawy z dnia 21.11.2008r. o służbie cywilnej.

Sąd jednak zważył, iż strona pozwana bezpodstawnie i bezprawnie odmówiła sporządzenia oceny okresowej pracy powódki za I-wszy kwartał 2018r. Uszło bowiem uwadze pozwanego pracodawcy, iż zgodnie z § 7 ust.2 zarządzenia nr 35 Dyrektora Generalnego (...) Urzędu Wojewódzkiego z dnia 30 czerwca 2016r. „w sprawie wprowadzenia systemu bieżącej informacji zwrotnej w (...) Urzędzie Wojewódzkim we W.”: „nieobecność pracownika w terminie sporządzenia kwartalnej oceny pracy nie wstrzymuje dokonania oceny.”

Nadto jak stanowi § 8 tego zarządzenia, w przypadku zmiany w trakcie kwartału stanowiska pracy przez pracownika, kwartalną ocenę pracy na dotychczasowym stanowisku kończy się, a na nowym stanowisku – rozpoczyna.

W ocenie Sądu nie zachodziły żadne negatywne przesłanki, żadne przeszkody do tego, aby bezpośrednia przełożona powódki sporządziła stosowną ocenę okresową pracy powódki za I-wszy kwartał 2018 roku. Tym bardziej, że przeniesienie powódki do pracy w Izbie Administracji Skarbowej we W. z dniem 01.04.2018r., na podstawie art. 64 ustawy z dnia 21.11.2008r. o służbie cywilnej nie spowodowało rozwiązania dotychczasowego stosunku pracy.

Zgodnie z art. 64 ust.1 cyt. ustawy o służbie cywilnej: „Przeniesienie urzędnika służby cywilnej oraz pracownika służby cywilnej do innego urzędu, także w innej miejscowości, na jego wniosek lub za jego zgodą, może nastąpić w każdym czasie.”

Jak wskazuje się w doktrynie, przeniesienie w trybie art. 64 cyt. ustawy nie powoduje rozwiązania dotychczasowego stosunku pracy, dlatego też członek korpusu służby cywilnej nie otrzymuje świadectwa pracy i zachowuje dotychczasowe uprawnienia (np. urlop wypoczynkowy, dodatek stażowy) – vide M. M., Komentarz do art. 64 ustawy o służbie cywilnej, Lex (...).

W tym kontekście należy przyznać rację powódce, która zeznała: „Cały czas byłam pracownikiem służby cywilnej, także po przejściu do I. Administracji Skarbowej, więc występowała pewna ciągłość (zatrudnienia)”.

Mając na uwadze powyższe regulacje prawne, w tym zwłaszcza wewnętrznie obowiązujące przepisy u strony pozwanej, tj. cytowane § 7 i § 8 zarządzenia nr 35 Dyrektora Generalnego (...) Urzędu Wojewódzkiego z dnia 30 czerwca 2016r., w ocenie Sądu stwierdzić należało, iż pozwany pracodawca wadliwie skorzystał ze swojego uznania w odniesieniu do przyznania powódce nagrody za I-wszy kwartał 2018 roku. Bowiem strona pozwana przyznała nagrody pracownikom zatrudnionym na tym samym stanowisku co powódka, a powódkę pominęła w sposób całkowicie bezzasadny,



tj. bezpodstawnie odmawiając dokonania oceny kwartalnej pracy powódki, chociaż powódka pracowała tak samo wydajnie, efektywnie i z takim samym zaangażowaniem co pozostali pracownicy, którym nagrody przyznano.

Tym samym, zgodnie z w/w wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2011r., II PK 169/10, uznać należało, iż powódce przysługuje roszczenie o wypłatę nagrody za I-wszy kwartał 20-18 roku.

Powódka spełniła wszystkie warunki wymienione w § 15 zarządzenia Dyrektora Generalnego nr 14, z dnia 16.03.2017r. do uzyskania przedmiotowej nagrody, tj.: pozostawała w stosunku pracy u strony pozwanej przez co najmniej 3 miesiące, faktycznie świadczyła pracę przez co najmniej 2 miesiące w kwartale, za który przyznawana jest nagroda, czyli w I-wszym kwartale 2018 roku. Ponadto, wobec bezzasadnej odmowy strony pozwanej - pomimo zobowiązania Sądu - do złożenia pisemnej oceny pracy powódki za ten kwartał (vide postanowienie Sądu k.67), Sąd gromadząc i oceniając materiał dowodowy uznał, że ocena pracy powódki za I-wszy kwartał 2018 roku nie odbiegała od oceny jej pracy dokonywanej przez przełożoną za 4 kwartały 2017 roku. Zatem powódka spełniła także trzecią przesłankę do przyznania jej nagrody za sporny okres wskazaną w § 15 zarządzenia Dyrektora Generalnego nr 14, czyli ocena jej pracy nie była na poziomie „poniżej oczekiwań” lub ”znacznie poniżej oczekiwań”.

Jak wynika z arkusza oceny pracy powódki za 2017 rok, wszystkie kwartalne oceny pracy powódki w 2017 roku były pomiędzy 5 punktami (na poziomie oczekiwań) a 7 punktami (powyżej oczekiwań). Strona pozwana przyznała powódce nagrody kwartalne za wszystkie kwartały 2017 roku, w tym za I-wszy kwartał 2017 roku powódce wypłacono kwotę 1.010 zł netto tytułem nagrody okresowej, a za IV-ty kwartał 2017r. – 1600 zł netto.

Ponadto w arkuszu kwartalnym oceny pracy w roku 2017 w uzasadnieniu oceny bezpośredni przełożony powódki, K. S., wskazała: „Pani A. S. wykazuje się dużym zaangażowaniem w osiąganiu celów wyznaczonych w Oddziale (...) bardzo rzetelnie wykonuje swoje obowiązki. Jest skoncentrowana na osiągnięciu wyznaczonego celu. (...) bardzo angażuje się w pracę Oddziału. Wydała w 2017r. najwięcej decyzji.”

Dodatkowo, oceniając pracę powódki w I-wszym kwartale 2018r. należało mieć na uwadze, iż jak zeznała świadek K. S., Oddział Mienia Zabuzkańskiego, w którym pracowała powódka miał założony plan do wykonania na rok kalendarzowy, tj. przyjętym było, że na koniec roku pracownicy Oddziału powinni zakończyć 1.000 postępowań w sprawie Mienia Zabuzkańskiego. Pracownicy dzielili sobie owych 1.000 postępowań na 4 kwartały w roku i tym samym każdy z nich wiedział, ile musi wydać decyzji w każdym kwartale, aby osiągnąć założony wynik roczny.

Powódka wyjaśniła, iż było to po ok. 15 decyzji kwartalnie i powódka zarówno w 2017 roku jak i w I-wszym kwartale 2018r. ten wynik zrealizowała. Strona pozwana w wykonaniu zobowiązania Sądu, w piśmie z dnia 28.11.2018r. wskazała, iż w I-wszym kwartale 2018 roku powódka sporządziła 33 decyzje administracyjne, a zatem zrealizowała w całości plan na ten kwartał.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż niewypłacenie powódce nagrody za I-wszy kwartał 2018r. było sprzeczne z zapisami cyt. § 7 i § 8 zarządzenia nr 35 Dyrektora Generalnego (...) Urzędu Wojewódzkiego z dnia 30 czerwca 2016r. oraz naruszało zasady współzycia społecznego.

Postępowanie strony pozwanej stanowiło również dyskryminowanie pracownika wykonującego swą pracę rzetelnie i tak samo wydajnie, efektywnie i z takim samym zaangażowaniem co pozostali pracownicy, którym nagrody za ten okres przyznano. Jak zaś stanowi przepis art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.: „Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.”

Podkreślić przy tym należy, iż powódka nie była reprezentowana w niniejszym procesie przez pełnomocnika dysponującego fachową wiedzą prawną, dlatego też nie określiła wprost z uwagi na jaką cechę miało miejsce

dyskryminujące ją naruszanie jej praw pracowniczych, a jedynie wskazała w pozwie, iż „nieprzyznanie jej nagrody za I-wszy kwartał 2018 roku było nieuzasadnione i niesprawiedliwe.”

Skoro, jak wynika z zestawienia nagród przyznanych przez stronę pozwaną, wszyscy pracownicy zatrudnieni na tym samym stanowisku co powódka i spełniający kryteria wynikające z zarządzenia nr 14, otrzymali należne im nagrody za I kwartał 2018r., to w ocenie Sądu niewypłacenie tej nagrody powódce, która także spełniała wszystkie warunki z § 15 zarządzenia nr 14, było przejawem nierównego traktowania powódki w stosunku do pozostałych pracowników w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę.

Pomimo, co do zasady uznaniowego charakteru nagrody, przepisy prawa pracy przewidują granice takiej dowolności w zakresie jej przyznawania. Powinny być stosowane przez pracodawcę takie kryteria oceny pracowników, które będą sprawiedliwe i obiektywne. Pracodawca winien również respektować zasady równego traktowania i niedyskryminacji w stosunku pracy. W sprzeczności z tym w niniejszej sprawie pozostaje zachowanie strony pozwanej. Powódka spełniała wszystkie przesłanki, aby móc uzyskać nagrodę kwartalną, a jej nieprzyznanie przez stronę pozwaną nie jest niczym usprawiedliwione i Sąd nie znalazł żadnych podstaw do usankcjonowania w świetle prawa takiego zachowania. Uznanie strony pozwanej jako pracodawcy w zakresie przyznawania nagród nie tworzy uprawnienia do stosowania pełnej dowolności, a tym bardziej do nadużywania kompetencji pracodawcy bądź dyskryminacji określonych osób.

Niezależnie zaś od powyższych rozważań, w tym miejscu Sąd wskazuje, iż w istocie rzeczy charakter prawny nagród okresowych wypłacanych pracownikom co kwartał przez stronę pozwaną, wskazuje na to, że są to tak naprawdę premie regulaminowe, o wypłatę których pracownikom przysługuje roszczenie po spełnieniu przesłanek do ich uzyskania wskazanych w przepisach zarządzenia Nr 14 Dyrektora Generalnego z dnia 16.03.2017r., w tym zwłaszcza w § 15 tego zarządzenia.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 05.12.2016r., sygn. akt III PK 30/16 (OSNP 2018/2/15): „Zgodnie z art. 105 k.p. nagrody i wyróżnienia mogą być przyznawane pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu pracy. Jeśli zatem chodzi o sposób określenia relacji zachodzących między wynagrodzeniem za pracę a nagrodą z art. 105 k.p., to - najogólniej mówiąc - wynagrodzenie należy się pracownikowi za zwykle (normalne) wykonywanie obowiązków pracowniczych, czyli w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), natomiast nagrody są świadczeniami wyjątkowymi, które mogą być przyznawane za to, co wykracza poza katalog czynności, do których pracownik zobowiązał się nawiązując stosunek pracy, a więc za to, co przekracza jego (zwyczajne) obowiązki. Innymi słowy, nagrody mogą być przyznawane pracownikowi jedynie za ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków służbowych a nie za "normalnie" wykonywaną pracę. Ze swej istoty nagrody nie mogą więc dotyczyć wszystkich albo większej liczby pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy i dlatego powszechnie stosowana praktyka odbiegająca od reguły wyrażonej w art. 105 k.p., polegająca na szerokim stosowaniu nagród, nagród "uznaniowych", czy "premi uznaniowych" nie powinna być aprobowana (tak również uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2007 r., II PZP 3/07, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 243). Taka praktyka stanowi bowiem odstępstwo od zasady, że za pracę (zwłaszcza wykonaną) należy się wynagrodzenie, a nie świadczenie pozostawione swobodnemu uznaniu pracodawcy. (...)

Ustalenie, że element "wynagrodzeniowy" świadczenia zwanego "nagrodą" ma charakter dominujący, może spowodować sytuację, w której pracownik nabędzie prawo do tego świadczenia. Wówczas przyznanie pracownikowi nagrody wychodzi poza zakres normatywny art. 105 k.p., a taka należność w rzeczywistości stanie się częścią jego wynagrodzenia za pracę, co oznacza, że pracownikowi przysługuje roszczenie o jego wypłatę.”

Zdaniem Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę, taka właśnie sytuacja miała miejsce w przedmiotowym postępowaniu. Powódka - podobnie jak i pozostali pracownicy jej działu - otrzymywali od pracodawcy nagrody okresowe za każdy kwartał 2017 roku w przypadku spełnienia przez tych pracowników przesłanek wskazanych w zarządzeniu Nr 14 Dyrektora Generalnego z dnia 16.03.2017r. stanowiącego w istocie regulamin premiowania u strony pozwanej.

Jak wynika z zeznań świadka K. S. oraz z zeznań powódki, dla uzyskania owych „nagród okresowych” wystarczyło wydanie 15 decyzji kwartalnie przez każdego specjalistę z działu powódki. W tej sytuacji uznać należało, że owe kwoty wypłacane co kwartał pracownikom stanowiły w istocie rzeczy co najmniej premie regulaminowe, a nie nagrody w rozumieniu art. 105 k.p.

Bowiem jak wskazał SN w powyżej przytoczonym wyroku: „nagrody nie mogą dotyczyć wszystkich albo większej liczby pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy i dlatego powszechnie stosowana praktyka odbiegająca od reguły wyrażonej w art. 105 k.p., polegająca na szerokim stosowaniu nagród, nagród "uznaniowych", czy "premiuznaniowych" nie powinna być aprobowana”.

W tej sytuacji, biorąc również pod uwagę charakter prawny „nagród” kwartalnych wypłacanych powódce, Sąd zważył, iż powódce jak najbardziej przysługiwało roszczenie o zapłatę tej „nagrody” za I-wszy kwartał 2018r., gdyż spełniła ona wszystkie przesłanki do jej uzyskania, a strona pozwana niesłusznie i bezprawnie pominęła osobę powódki przy wypłacie tego świadczenia.

Wysokość kwoty zasądzonej powódce tytułem nagrody za I-wszy kwartał 2018 roku Sąd ustalił na podstawie art. 322 k.p.c., w myśl którego: „Jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie Sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.”

W rozpoznawanej sprawie Sąd na rozprawie w dniu 15.11.2018r. (k.67) zobowiązał stronę pozwaną do wyliczenia hipotetycznej wysokości nagrody, która należałaby się powódce za sporny kwartał, jednakże strona pozwana odmówiła uczynienia zadość temu zobowiązaniu Sądu.

W tej sytuacji, Sąd biorąc za podstawę art. 322 k.p.c. uznał za uzasadnione także co do wysokości roszczenie powódki o zapłatę nagrody w kwocie 1.010 zł netto, czyli w takiej kwocie, jaką powódka otrzymała za I-wszy kwartał 2017 roku. Bowiem strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów na to, by ocena powódki za I-wszy kwartał 2018 roku była niższa od oceny jej pracy za I-wszy kwartał 2017 roku. Ponadto zasądzona na rzecz powódki nagroda nie odbiega w żadnym wypadku od wysokości nagród przyznanych za I-wszy kwartał 2018r. pracownikom działu powódki, a wręcz pozostaje na najniższym poziomie tych nagród. Jak wynika z przedstawionego przez stronę pozwaną pisemnego zestawienia wysokości nagród otrzymanych przez pracowników działu powódki za sporny kwartał, nagrody te oscylowały od 1.000 zł (tylko 2 osoby) do kwoty 1.800 zł (jedna osoba). Najwięcej osób, bo aż 4, otrzymało nagrodę w kwocie 1.600 zł.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd na podstawie art. 80 k.p. zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 1.010 zł netto tytułem nagrody za I-wszy kwartał 2018r.

Orzeczenie o odsetkach ustawowych za opóźnienie w płatności należnej powódce kwoty głównej roszczenia Sąd oparł na treści art. 481 §1 k.c., zasądzając je od dnia 01.05.2018r., gdyż zgodnie z §24 zarządzenia Dyrektora Generalnego nr 14 z dnia 16 marca 2017r., nagrody okresowe za I, II i III kwartał wypłaca się do końca miesiąca następującego po zakończeniu danego kwartału.

Zatem nagroda okresowa należna powódce za I-wszy kwartał 2018 roku powinna jej zostać wypłacona do dnia 30 kwietnia 2018r., a odsetki ustawowe od niewypłaconego świadczenia należą się od dnia następującego po dniu wymagalności roszczenia, czyli od dnia 01.05.2018r. – do dnia zapłaty.

Z uwagi na powyższe, w pkt. II-gim sentencji wyroku Sąd oddalił dalej idące roszczenie powódki o zasądzenie odsetek ustawowych od kwoty głównej roszczenia (powódka domagała się odsetek od dnia 19.04.2018r.).

W pkt. III-cim sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach sądowych biorąc za podstawę art. 98 §1 k.p.c., wyrażający zasadę odpowiedzialności strony przegrywającej za wynik procesu oraz przepisy art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust.1 ustawy z

dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz.1398). Na tej podstawie Sąd nakazał stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa kwotę 50,50 zł tytułem stosunkowej opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka przed Sądem Pracy była zwolniona z mocy ustawy (a obliczonej jako 5% od wartości przedmiotu sporu czyli od kwoty 1.010 zł).

Zgodnie bowiem z uchwałą SN z dnia 05.03.2007r., Sąd 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 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 05.03.2007; sygn. I PZP 1/07; publ. OSNP 2007/19-20/269).

W punkcie IV-tym sentencji wyroku, Sąd, na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I-wszym rygor natychmiastowej wykonalności w całości, gdyż kwota jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki wskazana w zaświadczeniu strony pozwanej o wysokości zarobków powódki, tj. kwota 2.469,72 zł brutto przewyższa kwotę zasądzoną w pkt. I-wszym wyroku.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.