

Sygn. akt V Pa 56/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Legnicy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz

Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński (spr.),

SSO Jacek Wilga

Protokolant: star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 11 lipca 2019 r. w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna w W.

o wyrównanie wynagrodzenia chorobowego

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie IV Wydział Pracy

z dnia 14 marca 2019 r.

sygn. akt IV P 140/16

oddala apelację

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz SSO Jacek Wilga

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 marca 2019 r. Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy zasądził od pozwanej (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. na rzecz powódki K. S. kwotę 1.700,08 zł brutto z ustawowymi odsetkami od kwot 785,48 zł, do 11 lutego 2015 r. i 914,60 zł od 11 marca 2015 r., do dnia zapłaty (punkt I), zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 900,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt III), nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 86 zł tytułem zwrotu opłaty sadowej od uiszczenia której powódka była zwolniona oraz kwotę 320,66 zł, tytułem zwrotu kosztów opinii (punkt IV) oraz wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności (punkt V).

Sąd Pracy ustalił, że K. S. była zatrudniona w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę na stanowisku specjalisty ds. obsługi klienta indywidualnego. Na warunkach określonych tą umową przysługiwały powódce premie na zasadach określonych w regulaminie wynagradzania. Anekssem z dnia 28.02.2014r. wprowadzono zmianę w zakresie premiowania, ze wskazaniem, że przysługująca premia ma charakter uznaniowy. W okresie do stycznia 2015r.

powódka otrzymywała comiesięczną premię w kwotach od 777,42 do 2.459,56 zł. Premie były wypłacane co do zasady stale, co miesiąc. Były dwa rodzaje premii (ujawnione w dowodzie zarobkowym pod jedną petycją premia uznaniowa): pierwsza od zrealizowanego targetu – przydzielana na dany dział i dzielona pomiędzy pracowników w stałej kwocie i od wygenerowanego obrotu określona procentowo – 0,03%. Były takie sytuacje, że pracownik przebywając na zwolnieniu lekarskim nie otrzymał premii. Dane dotyczące wypracowanego obrotu dyrektor zarządzający strony pozwanej B. M. generowała a następnie informowała o tym mailowo kierowników działów, a następnie dane dotyczące obrotu przekazywała do działu kadr, który przeliczał na tej podstawie wysokość premii. W ten sposób naliczona wysokość premii kadry wprowadzały na listę płac. Prezes spółki akceptował listę płac do wykonania przelewu wynagrodzeń.

W okresie od stycznia do października 2015 r. strona pozwana wypłacała powódce obok zasiłku chorobowego i macierzyńskiego, naliczonego od wynagrodzenia zasadniczego, kwoty po 50 zł, określone w tytule wypłaty jako premia uznaniowa. Poczynając od listopada 2015r. kwoty po 50 zł, określone w tytule wypłaty jako premia za czas nieobecności przypisywane były do należności nieopodatkowanych. Podobną sytuację miała inna pracownica, korzystająca z długotrwałego zwolnienia z powodu ciąży. Pracownicy przebywający na krótkotrwałych zwolnieniach lekarskich otrzymywali premię w pełnej wysokości.

Powódka w okresie od 16.01.2015 do 17.02.2015r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, poczynając od 23 stycznia 2015r. związanym z ciążą. Wskazane zwolnienia były pierwszymi jej w 2015r. takimi zwolnieniami. Strona pozwana wypłaciła powódce wynagrodzenie za czas choroby, przyjmując za podstawę stawkę osobistego zaszerogowania powódki.

Prezes zarządu pozwanej 31.01.2011r. wydał zarządzenie w sprawie ustalania wymiaru zasiłku chorobowego oraz pozostałych świadczeń w razie choroby i macierzyństwa, zgodnie z którym przyznawana premia nie wchodzi w skład podstawy do wyliczenia ewentualnego zasiłku chorobowego oraz pozostałych świadczeń w razie choroby i macierzyństwa. Wysokość premii nie ulega zmniejszeniu za okres nieobecności pracownika w pracy w tym z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby.

Pismem z dnia 1.12.2015r. pozwana Spółka poinformowała powódkę, że podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi kwota przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Wskazała nadto, że zgodnie ze wskazanym wyżej zarządzeniem dnia 31.01.2011r., w skład podstawy do wyliczenia zasiłku chorobowego nie wchodzi przyznawana przed okresem zwolnienia premia. W okresie choroby bowiem wypłacana jest jej premia uznaniowa w kwocie po 50 zł miesięcznie.

Wysokość należnego powódce wynagrodzenia za czas choroby za okres objęty żądaniem pozwu, a niewypłaconego powódce przez stronę pozwaną wynosiło 1.700,08 zł brutto. Za miesiąc styczeń 2015r. 785,48 zł i za luty 2015r. 914,60 zł.

Sąd ocenił, że powództwo był częściowo uzasadnione:

Sąd Pracy przyjął, że przysługująca premia miała charakter premii regulaminowej. Zasady jej przyznawania nieokreślone w formie regulaminowej były jasne i tożsame dla wszystkich pracowników strony pozwanej. Pozwana nie przedłożyła obowiązującego w okresie objętym żądaniem i sprzed tego okresu, regulaminu premiowania. Sąd ocenił, że chodzi o inne premie, niż te, które faktycznie wypłacano, albo tylko błędnie je klasyfikowano jako uznaniowe. Wskazał, że świadkowie J. J., J. Ż., K. J. oraz powódka zgodnie zeznali, że u strony pozwanej obowiązywały dwa rodzaje premii: premia za zrealizowany target - dzielona na wszystkich pracowników działu oraz premia od obrotu ustalona procentowo od zrealizowanego obrotu. Okoliczności te potwierdzili również świadkowie strony pozwanej G., K., L. i B. M., wskazując jednak na uznaniowy charakter premii. Analizując zeznania wszystkich świadków, Sąd Pracy uznał, że premie te miały charakter premii zadaniowej. Brak jest w jego ocenie podstaw do przyjęcia, aby Prezes Zarządu każdorazowo decydował o przyznaniu premii i jej wysokości a jego decyzja sprowadzała się co do zasady, do zatwierdzenia premii do wypłaty, czyli wyrażania zgody na wykonanie przelewu tych premii.

W ocenie Sądu zarządzenie Prezesa z dnia 31.1.2011r. nie może mieć wpływu na ocenę charakteru przysługujących premii, a nadto nie może skutecznie wpłynąć na zasady ich wypłacania, a tym bardziej na zasady obliczania i wypłacania zasiłków chorobowych i wynagrodzeń za czas choroby. Zasady te bowiem zostały określone aktem o charakterze ustawowym. Sąd uznał, że zarządzenie to nie stanowi regulaminu wynagradzania ani nie wprowadza zmian do takiego regulaminu.

Oceniając zeznania świadków Sąd przyjął, że zasadą było iż pracownik pozbywający na zwolnieniu lekarskim otrzymywał premię w normalnej wysokości. Z zeznań zawnioskowanych przez powódkę świadków wynikało jednak, że faktycznie pracownice przebywające na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą a następnie na zasiłku macierzyńskim nie otrzymywały od premii w takich wysokościach, w jakich otrzymywały, kiedy pracę świadczyły. Nie otrzymywały premii w ogóle lub też jak to w przypadku powódki pojawił się przelew na kwoty po 50 zł określony jako premia uznaniowa. Przedłożone do akt zarządzenie wskazuje, że wysokość premii nie ulega zmniejszeniu za okres nieobecności pracownika w pracy, w tym z powodu niezdolności do pracy w skutek choroby. Co było oczywiście sprzeczne z sytuacją w jakiej znalazła się powódka.

Sąd nie dał wiary zeznaniom M. P., uznając je za sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym a w szczególności z zeznaniami świadków. Wskazał, że nawet B. M., która akceptowała listy płac sporządzone przez dział kadr podała, iż premie były obliczane za realizację wyznaczonego targetu oraz procentowo od zrealizowanego obrotu. Nie można zatem kwot po 50 zł utożsamiać z premią zadaniową, którą powódka regularnie otrzymywała w wysokości zbliżonej do wynagrodzenia za pracę lub wyższej.

Zapisy ustawy o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa, ograniczające podstawę wypłaty zasiłku o nagrody i premie, których wypłata nie jest wstrzymana na skutek choroby pracownika, ma jedynie ten skutek, że pracownik, który nie pracuje w związku z chorobą ma otrzymać zasiłek chorobowy w uśrednionej wysokości uzależnionej od otrzymywanego wynagrodzenia za pracę ze stałymi dodatkami.

W apelacji od powyższego wyroku (...) S.A. z siedzibą w W., skarżąc powyższy wyrok w części dotyczących punktów I, III, IV i V zarzuciła naruszenie:

A) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

1. przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na poczynieniu ustaleń faktycznych sprzecznych z materiałem dowodowym oraz wyciągnięcie wniosków końcowych sprzecznych z tym materiałem oraz naruszenie reguł logicznego rozumowania, a uchybienia polegają na:

a) nieuzasadnionym i błędnym ustaleniu, że u pozwanej obowiązywał regulamin premiowania a jedynie pozwana go nie przedłożyła w postępowaniu, podczas gdy taki regulamin u pozwanej nie obowiązywał, wobec czego nie mógł zostać przedłożony, a okoliczność braku obowiązywania takiego regulaminu potwierdzili zarówno świadkowie B. M. (08.09.2017 r.), A. K. (12.04.2017 r.), A. J. (21.03.2017 r.), K. J. (21.03.2017 r.) jak i powódka;

b) nieuzasadnionym i błędnym wniosku, że wypłacane powódce premie były innymi premiami niż premie uznaniowe określone w regulaminie wynagradzania i umowie o pracę powódki: „Można zatem uznać, że chodzi o inne premie, niż te, które faktycznie wypłacano, ale tylko błędnie je klasyfikowano jako uznaniowe”, podczas gdy brak jest podstaw w materiale dowodowym do wyciągnięcia tego rodzaju wniosku; u pozwanej nie obowiązywały premie inne niż wynikające z uznania Prezesa Zarządu pozwanej, a pozwana posługiwała się w swojej praktyce wyłącznie pojęciem premii uznaniowej;

c) nieuzasadnionym i błędnym przyjęciu, że przyznawane premie były innymi niż premie uznaniowe (nagrody), podczas gdy materiał zgromadzony w sprawie świadczy o pełnej uznaniowości pozwanej w zakresie przyznawania, wysokości i wypłaty powódce i innym pracownikom premii, na co wskazuje:

- okoliczność braku istnienia skonkretyzowanych przesłanek nabycia prawa do premii przez powódkę określonych w jakimkolwiek obowiązującym u pozwanej dokumencie, jak i w obowiązującej u niej praktyce (dowód: dokumenty złożone do akt postępowania, w których brak jest choćby szczegółowych regulacji odnośnie kryteriów i zasad nabywania prawa do premii);

- okoliczność przyznawania przez pozwaną premii zasadniczo w powiązaniu z ogólną sytuacją finansową pozwanej – osiąganymi przez nią przychodami w danym dziale lub w całej spółce pozwanej (dowód: zeznania świadków: B. M.z 08.09.2017 r., A. K. z 12.04.2017 r., A. J. i K. J. z 21.03.2017 r., M. G. z 21.03.2017 r. i zeznania powódki z 07.12.2017 r.);

- okoliczność, że – wbrew twierdzeniu zawartemu w zaskarżonym wyroku – przyznawane, w tym powódce premie nie były wypłacane w stałej kwocie (dowód: zeznanie powódki z 07.12.2017 r. i zeznanie świadka B. M. z 08.09.2017 r.);

- okoliczność przyznawania przez pozwaną premii w oderwaniu od jakichkolwiek konkretnych kryteriów lub wskaźników, których spełnienie lub osiągnięcie indywidualnie przez powódkę wiązałyby się z nabyciem prawa do premii (dowód: zeznania świadków B. M.z 08.09.2017 r., A. K. z 12.04.2017 r., A. J. z 21.03.2017 r. i K. J. z 21.03.2017 r. oraz zeznania powódki z 07.12.2017 r.);

- pełna decyzyjność Zarządu pozwanej w zakresie przyznawania, nieprzyznawania jak również wysokości premii ostatecznie przyznanej pracownikom pozwanej, w tym powódce (dowód: zeznania świadków B. M., A. K., A. J., K. J., M. G. i zeznania powódki);

- okoliczność, że premia mogła nie zostać przyznana pomimo realizowania przez pracownika swoich obowiązków służbowych, jak również odwrotnie – premia była przyznawana pomimo nieobecności pracownika (dowód: zeznania świadków B. M., A. K., K. J., paski płac W. R., M. M. i ich zwolnienia chorobowe oraz pasek płac K. J. – w aktach sprawy);

d) błędnym przyjęciu, że Prezes Zarządu pozwanej wyłącznie akceptował listę płac do wykonania przelewu wynagrodzeń oraz, że „Brak jest podstaw do przyjęcia, aby Prezes Zarządu każdorazowo decydował o przyznaniu premii i jej wysokości w oderwaniu od wykonanych zadań i wypracowanego obrotu. Decyzja Prezesa zarządu strony pozwanej sprowadzała się, co do zasady, na zatwierdzaniu premii do wypłaty, czyli wyrażaniu zgody na wykonanie przelewu tych premii.”, podczas gdy z materiału zgromadzonego w sprawie wynika, że Prezes Zarządu każdorazowo, co miesiąc podejmował decyzje w zakresie przyznania pracownikom, w tym powódce premii uznaniowej (dowód: zeznania B. M., A. K., L. L.);

e) błędnym przyjęciu, że zastosowanie przez pozwaną procentu od zarobków jako punktu wyjścia do wyliczenia nagrody (premiu uznaniowej) przesądza o jej regulaminowym/zadaniowym charakterze, podczas gdy:

- jest to jedynie arytmetyczna metoda (jedna z wielu), jaka pozwana sobie wybrała do określenia wysokości premii i jest to jeden z technicznych (arytmetycznych) sposobów, który pozwana mogła swobodnie wybrać w ramach swojej decyzyjności;

- pozwana mogła zastosować każdą inną metodę (inny wzór, konkretną kwotę itd.) – zależało to wyłącznie od jej uznania, gdyż nie zostało to określone w żadnym obowiązującym u pozwanej dokumencie dotyczącym wynagradzania;

- zastosowanie mechanizmu % od obrotu do określenia wysokości premii uznaniowej stanowiło wyłącznie punkt wyjścia do ustalenia przez pozwaną jej wysokości, która ostatecznie mogła być i bywała zupełnie inna, a nadto premia mogła w ogóle nie zostać przyznana (dowód: zeznania powódki i B. M.);

2. przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów poprzez pominięcie faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy oraz zgromadzonych w sprawie dokumentów potwierdzających te fakty, co w konsekwencji doprowadziło do przeprowadzenia wybiórczej (niewszerehstronnej) oceny zebranych dowodów; Sąd pominął

następujące fakty i dowody wskazujące, że pozwana prawidłowo naliczyła i wypłaciła powódce wynagrodzenie za sporny okres:

a) okoliczność, że pozwana była w dniach 11, 19-20.12.2018 r. kontrolowana przez PiP, a przedmiotowa kontrola dotyczyła stosowanej konsekwentnie przez pozwaną metody obliczania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego będącego również podstawą do obliczenia wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby oraz nieuwzględnienia przez pozwaną w podstawie wymiaru wypłacanych premii uznaniowych – co stanowi istotę sporu rozstrzygniętego zaskarżonym wyrokiem (dowód: protokół kontroli PiP oraz wystąpienie pokontrolne PiP z 28.12.2018 r. – w aktach sprawy);

b) okoliczność, że PiP – organ powołany ustawowo do badania legalności działania pracodawców nie stwierdził u pozwanej nieprawidłowości w sposobie obliczania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego służącego do wyliczenia następnie wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby, czym potwierdził, że nieuwzględnienie przez pozwaną wypłaconych premii uznaniowych w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego jest działaniem prawidłowym;

c) stanowisko Departamentu Zasiłków ZUS z 22.10.2008 r., z którego wynika, że „W świetle wyr. Trybunału Konstytucyjnego, nie powinny stanowić podstawy wymiaru zasiłków składniki wynagrodzenia, nie uzależnione bezpośrednio od indywidualnego wkładu pracy pracownika, ale od wyniku grupy pracowników lub całego zakładu pracy, wypłacane niezależnie od absencji pracownika, jeżeli wypłata dokonywana jest zarówno za okres wykonywania pracy, jak i za okres pobierania zasiłków. W podstawie wymiaru zasiłków nie należy także uwzględniać nagrody uznaniowej, której wysokość nie jest uregulowana lecz jest ustalana dowolnie przez pracodawcę, a jej wypłata za okres pobierania zasiłków jest zagwarantowana w regulaminie wynagrodzeń lub w innym przepisie płacowym, bez względu na wysokość tej nagrody w poszczególnych przypadkach.” oraz udowodnione w postępowaniu okoliczności:

- premie przyznawane powódce nie były uzależnione bezpośrednio od indywidualnego wkładu powódki lecz od pracy całego zespołu i sytuacji finansowej pozwanej;

- premia wypłacana była powódce zarówno w trakcie wykonywania pracy, jak i w okresie przebywania na zwolnieniu, a jej wysokość w okresie niezdolności do pracy pozostaje bez znaczenia z uwagi na uznaniowy charakter premii;

- premie wypłacane powódce zarówno w trakcie świadczenia pracy, jak i w okresie niezdolności do pracy były ustalane uznaniowo przez pozwaną;

- przepisy płacowe obowiązujące u pozwanej wskazują na brak utraty prawa do premii w okresie niezdolności do pracy;

d) okoliczność otrzymywania przez powódkę premii uznaniowej również podczas przebywania na zwolnieniu chorobowym, co świadczy o zachowaniu przez pozwaną prawa do tej premii również w trakcie niezdolności do pracy i jej faktycznego wypłacania przez pozwaną na rzecz powódki;

e) pominięcie zarządzenia Prezesa Zarządu z dnia 31 stycznia 2011 r. oraz faktu, że pozwana stosowała się do treści tego zarządzenia w relacjach z powódką poprzez wypłacanie jej premii uznaniowej również w okresie niezdolności do pracy, a co za tym idzie prawidłowo realizowała obowiązki związane z obliczaniem i wypłatą wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wynikające z art. 92 k.p. w powiązaniu z przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

B) naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 41 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w związku z art. 92 § 2 k.p. poprzez błędną wykładnię tego przepisu i przyjęcie, że przepis ten odnosi się w swojej treści do „regulaminu wynagradzania”, podczas gdy przepis ten odnosi się do „przepisów o wynagradzaniu” co nie jest tożsame z regulaminem wynagradzania; w konsekwencji Sąd I instancji pominął w swoich ustaleniach i przy

rozstrzygnięciu treść zarządzenia Prezesa Zarządu z dnia 31 stycznia 2011 r., stanowiącego przepisy o wynagradzaniu w rozumieniu ww. przepisu,

a także poprzez jego niezastosowanie, w okolicznościach, w których powódka zachowała prawo do premii uznaniowej w okresie niezdolności do pracy zgodnie z obowiązującymi u pozwanej przepisami o wynagradzaniu, tj. zarządzeniem Prezesa Zarządu z dnia 31 stycznia 2011 r. i premia ta była powódce wypłacana, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego wniosku, że premie uznaniowe uzyskane przez powódkę należy wliczać do podstawy wymiaru zasiłku służącego do obliczenia wynagrodzenia za czas choroby;

- art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w związku z art. 92 § 2 k.p. poprzez jego zastosowanie w okolicznościach, w których mając na względzie okoliczności faktyczne oraz treść art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w związku z art. 92 § 2 k.p., premie uznaniowe wypłacane powódce nie powinny być wliczane do podstawy wymiaru zasiłku służącego do wyliczenia wynagrodzenia za czas choroby.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwana (...) S.A. wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w części, w punktach I, III, IV i V poprzez oddalenie powództwa także co do kwoty 1.700,08 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od wskazanych w wyroku kwot oraz orzeczenie o kosztach postępowania w I instancji stosownie do wyniku postępowania apelacyjnego

Powódka wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W okolicznościach faktycznych sprawy nie jest sporne, że ustalając podstawę wymiaru przysługującego na podstawie art. 92 § 1 k.p. wynagrodzenia za czas choroby strona pozwana podstawę tę ograniczyła do kwoty wynagrodzenia zasadniczego, pomijając jednocześnie kwoty wypłacanych powódce w okresie objętym tą podstawą premii bowiem:

1. zgodnie z zarządzeniem Prezesa Zarządu pozwanej Spółki z dnia 31 stycznia 2011 r. w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego nie jest uwzględniana wypłacana do czasu powstania niezdolności do pracy premia, jak również
2. w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby premia uznaniowa była powódce wypłacana w kwocie 50 zł miesięcznie.

Istota sprawy wymagała zatem rozstrzygnięcia na gruncie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa w związku z art. 92 § 2 k.p., czy wprowadzone zarządzeniem z dnia 31 stycznia 2011 r. uregulowanie oraz wypłata w okresie niezdolności do pracy, określonej na kwotę 50 zł premii uznaniowej uzasadniają pominięcie w podstawie wymiaru należnego na podstawie art. 92 § 1 k.p. wynagrodzenia kwot wypłacanych powódce premii.

W sprawie o wyrównanie określonego art. 92 k.p. wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy od 16 stycznia 2015 r. do 17 lutego 2015 r. Sąd Pracy właściwie na podstawie zebranego w sprawie materiału ustalił takie istotne mające dla jej rozstrzygnięcia kluczowe znaczenie fakty jak to, że:

- 1) na warunkach określonych umową o pracę powódce przysługiwały premie na zasadach określonych w regulaminie wynagradzania;
- 2) zmieniając dotychczasowe, wynikające z powyższej umowy warunki, aneksem do tej umowy z dniem 01 marca 2014 r. strony przyjęły, że powódce przysługuje premia uznaniowa;

- 3) we wskazanym powyżej okresie powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, poczynając od 23 stycznia 2015 r. związanym z ciążą;
- 4) w okresie do stycznia 2015 r. powódka otrzymywała comiesięczną premię w kwotach od 777,42 zł do 2.459,56 zł;
- 5) w okresie od stycznia 2015 r. pozwana Spółka wypłacała powódce wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy w wysokości przeciętnego z okresu od lutego do grudnia 2014 r. wynagrodzenia zasadniczego miesięczne kwoty po 50 zł, określone w tytule wypłaty jako premia uznaniowa;
- 6) zarządzeniem Prezesa Zarządu pozwanej z 31 stycznia 2011 r. wskazano, że premia przyznana nie wchodzi do podstawy wymiaru ewentualnego zasiłku chorobowego oraz pozostałych świadczeń w razie choroby i macierzyństwa i że wysokość premii nie ulega zmniejszeniu za okres nieobecności pracownika w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby.

Wszystkie wskazane powyżej okoliczności faktyczne wynikają z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd I instancji i nie są w sprawie sporne. W związku z tymi okolicznościami należy przede wszystkim wskazać, że za pierwsze 33 dni powstałej wskutek choroby niezdolności do pracy przysługuje wynagrodzenie, które oblicza się zgodnie z art. 92 § 1 i 2 k.p. według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Podstawę tę w okolicznościach sprawy stanowi zatem przeciętne miesięczne wynagrodzenie za 11 pełnych, poprzedzających miesiąc powstania niezdolności do pracy, miesięcy kalendarzowych ubezpieczenia (art. 36 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa), czyli za czas od 01 lutego do 31 grudnia 2014 r. Okoliczność ta nie jest również sporna. Poza tym wskazania wymaga także, że do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w kwocie wypłacanej pracownikowi za miesiące kalendarzowe, z których wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wlicza się również premia (art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej). Zatem podstawa obliczenia należnego powódce wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy powinna - co do zasady - obejmować poza już uwzględnionym w niej przez pozwaną Spółkę wynagrodzeniem zasadniczym także wypłacane jej we wskazanym wyżej okresie kwoty premii miesięcznych.

W tym miejscu ze względu na stanowisko pozwanej Spółki i podnoszone przez nią argumenty sprawa wymaga rozważenia w kontekście wynikającego z art. 41 § 1 ustawy zasiłkowej uregulowania, zgodnie z którym, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku zgodnie z przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego zasiłku. Przede wszystkim należy stwierdzić, że ustalone zgodnie z wymienionymi przepisami k.p. i ustawy zasiłkowej wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby stanowi minimum jakie z tytułu choroby pracownikowi przysługuje. Oczywiście sprzeczne z tymi przepisami zarządzenie Prezesa Zarządu pozwanej Spółki z dnia 31 stycznia 2011 r. jest zupełnie pozbawione znaczenia prawnego. Po pierwsze, nie jest bowiem dopuszczalne w trybie zarządzenia organu spółki uregulowanie mniej korzystnych od powszechnie obowiązujących zasad ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego/wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Poza tym wyraźne powołanie w zarządzeniu ustawy zasiłkowej jako podstawy jego wydania ustawy stanowi rażące nadużycie. Poza upoważnionymi na podstawie delegacji ustawowej i w określonym nią zakresie ministrami, szczególnie organ spółki, nie jest legitymowany do ingerowania w rozwiązania ustawowe. Po wtóre, ewidentne wyłączenie tym zarządzeniem z podstawy wymiaru zasiłku chorobowego premii pozostaje w rażącej sprzeczności z art. 42 ust. 1 ustawy zasiłkowej; premie przysługujące za okresy miesięczne wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w kwocie wypłacanej pracownikowi za miesiące kalendarzowe, z których wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku. W końcu również, po trzecie należy także zauważyć, że brak jest w sprawie dowodu, z którego wynikałoby, że kiedykolwiek powódka została zapoznana z treścią zarządzenia z dnia 31 stycznia 2011 r. Stąd zarządzenie to w stosunku pracy z powódką nie mogłoby mieć zastosowania. Ze wskazanych wyżej przyczyn zarządzenie z dnia 31 stycznia 2011 r. wraz z wynikającym z niego uregulowaniem nie ma dla rozstrzygnięcia sprawy jakiegokolwiek znaczenia.

Niewątpliwie wypłacane powódce miesięcznie w okresie pobierania przez nią wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy kwoty po 50 zł nie kwalifikują się do składników wynagrodzenia, których wypłata wyłącza z podstawy wymiaru takiego wynagrodzenia wypłacane powódce premie - na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej. W odniesieniu do faktu wypłacania powódce miesięcznie takich kwot, opatrzonych tytułem wypłaty „premia uznaniowa” należy wskazać, że ich wypłata nie uzasadnia zastosowania wyłączenia jakie wynika z art. 41 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej. Wypłacane bowiem w okresie od 01 stycznia 2015 r. miesięcznie kwoty po 50 zł, choćby ze względu na ich ewidentnie symboliczną w porównaniu do kwot rzeczywiście wypłacanych w przyjętym do ustalenia podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby (luty-grudzień 2014 r.) okresie nie mogą być z tymi premiami uznane za świadczenie tożsame. Niewątpliwa wypłata w okresie przysługiwania powódce wynagrodzenia za czas choroby kwot po 50 zł dowodzi w przekonaniu Sądu Okręgowego próbę obejścia przepisów określających zasady ustalania podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, w kierunku zmierzającym do zaniżenia należnego powódce świadczenia. Wskazać należy, że wypłata kwot w symbolicznej wysokości 50 zł była faktycznie realizowana tytułem premii w okresie kiedy z powodu niezdolności do pracy powódka nie świadczyła pracy. Tymczasem premia jest związana zazwyczaj z pozytywną oceną pracodawcy co do szczególnego zaangażowania pracownika w obowiązki służbowe i przy jej ustalaniu uwzględnia się sumienność, staranność i profesjonalizm pracownika w podejściu do wykonywanej pracy. Taka jest przecież zasadnicza idea premiowania. Jej celem jest mobilizowanie pracowników do bardziej wydajnej i zaangażowanej pracy. Skoro zatem w okresie wypłaty 50 zł kwot powódka nie świadczyła pracy, to zarówno ze względu na symboliczną ich wysokość jak i przede wszystkim brak związku wypłat z wykonywaniem pracy, kwoty te nie mogły być realizowane tytułem premii. Nie została zatem spełniona przesłanka wyłączająca z art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Jedynym racjonalnym wytłumaczeniem wypłaty 50 zł kwot miesięcznych jest kalkulacja ekonomiczna. Strona pozwana nie tyle zatroszczyła się o zabezpieczenie finansowe powódki na czas jej choroby, co przede wszystkim o własne finanse. W toku racjonalnego rozumowania wypłata tych kwot istotnie ograniczała bowiem poziom koniecznego wydatku Spółki w związku z koniecznością wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Przedstawione okoliczności uzasadniają w przekonaniu Sądu ocenę, że wypłacając świadomie istotnie zaniżone wynagrodzenia chorobowe strona pozwana z pokrzywdzeniem powódki naruszyła zasady współżycia społecznego (art. 5 k.p.).

W związku z przedstawionymi rozważaniami należy stwierdzić, że sformułowane w apelacji zarzuty naruszenia przepisów postępowania, w tym szczególnie art. 233 § 1 k.p.c. dotyczą nie mających dla rozstrzygnięcia istotnego znaczenia okoliczności. Nie jest bowiem ze wskazanych wyżej przyczyn istotne, czy w pozwanej Spółce obowiązywał regulamin wynagradzania, jaki był charakter wypłacanych powódce premii i tryb ustalania ich wysokości.

Ze wskazanych wyżej przyczyn pozbawiony uzasadnionych podstaw jest także zarzut naruszenia wskazanych w apelacji przepisów prawa materialnego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. pozbawioną uzasadnionych podstaw apelację oddalił.

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz SSO Jacek Wilga