

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., 20 listopada 2018 roku

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marzena Madrak

Protokolant: sekr. Katarzyna Bińkuś

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 listopada 2018 roku w O. sprawy

z powództwa B. R. (1) (PESEL (...))

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w M. (NIP (...))

o premię

- 1. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w M. na rzecz powoda B. R. (1) kwotę 21.373,68 zł (dwadzieścia jeden tysięcy trzysta siedemdziesiąt trzy złote sześćdziesiąt osiem groszy) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 06.02.2018 r. do dnia zapłaty;**
2. zasądza od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.087 zł (tysiąc osiemdziesiąt siedem złotych) tytułem kosztów sądowych od uiszczenia których, powód był zwolniony;
3. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.411,64 zł (sześć tysięcy czterysta jedenaście złotych sześćdziesiąt cztery grosze).

UZASADNIENIE

Powód B. R. (1) złożył pozew przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w M. o premię w wysokości 21.373,68 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 6 lutego 2018 r. Wniósł również o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód B. R. (1) wskazał, że w okresie od 14 stycznia 1999 r. do 1 lipca 2016 r. łączył go stosunek pracy z pozwaną spółką. Na jego wynagrodzenie składały się: płaca zasadnicza, premia uznaniowa, premia roczna w wysokości 4% rocznego zysku spółki. Powód od października 2015 r. do 1 lipca 2016 r. przebywał na zwolnieniu chorobowym. Premia roczna za 2016 r. – obliczona z uwzględnieniem okresu pozostawania przez powoda w stosunku pracy z pozwaną, tj. od 1 stycznia 2016 r. do dnia 1 lipca 2016 r. nie została wypłacona powodowi do dnia wniesienia pozwu mimo, że zgodnie z rachunkiem zysków i strat z 30 czerwca 2017 r. pozwana spółka za 2016 r. osiągnęła zysk netto w wysokości 1.068.683,96 zł. W związku z tym, powód skierował do pozwanej dwukrotnie wezwanie do zapłaty, jednak spółka nie wypłaciła mu premii, tłumacząc, iż zgodnie z treścią aneksu do regulaminu wynagradzania w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w M. z 30 grudnia 2015 r. o numerze (...) pracownik pozostający na zwolnieniu chorobowym traci prawo do premii z zysku w wysokości 1/12 za każdy rozpoczęty miesiąc pozostawiania na zwolnieniu chorobowym. Powód nie zgodził się ze stanowiskiem zaprezentowanym przez pozwaną. Według niego, treść umowy o pracę jednoznacznie wskazuje, iż premia od zysku jest składnikiem wynagrodzenia za pracę. Istnienie prawa do premii od zysku i obowiązek jej wypłaty nie zależy od treści postanowień Regulaminu. Powód wskazał, że w przypadku przyjęcia poglądu przeciwnego, jakoby postanowienia umowy o pracę mogły być zmienione w poprzez

zmianę regulaminu, to do regulaminu wynagradzania, zgodnie z art. 77⁵ k.p. stosuje się odpowiednio niektóre przepisy dotyczące układów zbiorowych pracy, m.in. (...) § 2 k.p.

Ponadto, postanowienia umowy o pracę mogą zostać zmienione poprzez zmianę Regulaminu wynagradzania, który wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę. W jego przypadku nie doszło do zawarcia przez niego i pozwaną dodatkowej umowy wypowiedzanej dotychczasowe warunki płacowe.

Pozwana w odpowiedzi na pozew z dnia 9 sierpnia 2018 r. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych. Według pozwanej „premia z zysku” nie miała charakteru stałego obligatoryjnego elementu wynagrodzenia. Pozwana zaprzeczyła, by powodowi, zgodnie z zawartą umową, począwszy od 2004 r., przysługiwała coroczna premia w wysokości 4 % wypracowanego przez spółkę zysku. Zgodnie z aneksem do umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2004 r. chodziło o zysk osiągnięty w 2003 r., a nie w każdym kolejnym roku. Świadczenia z tego tytułu faktycznie wypłacane przez pozwaną w kolejnych latach nie miały charakteru premii przewidzianej umową, ale de facto nagrody, która jest zależna od woli pracodawcy. Pozwana nie wypłaciła nagrody w 2016 r., gdyż powód nie przepracował w ciągu tego roku ani jednego dnia. Z momentem zmiany regulaminu świadczenie powyższe przestało mieć charakter nagrody, a stało się premią roczną z zysku. Według pozwanej zmiana ta nie może być pojmowana jako mniej korzystna dla pracownika, skoro dotychczas przedmiotowe świadczenie jako nagroda zależne było wyłącznie od woli pracodawcy a po zmianie stało się stałym elementem wynagrodzenia. W zaistniałej sytuacji, nie ma zatem uzasadnienia zastosowanie art. 241¹³ § 2 w zw. z art. 77² § 5 k.p.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

B. R. (1) rozpoczął pracę w spółce (...) Sp. z o.o. w M. 14 stycznia 1999 r. Wówczas zawarł on umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty od inwentaryzacji i rozwoju. Określone w umowie wynagrodzenie wynosiło 2.214 zł brutto miesięcznie.

Aneksem z dnia 1 lipca 2003 r. spółka (...) podniosła płacę zasadniczą powodowi, określając ją na poziomie 3.300 zł brutto miesięcznie.

Aneksem z 01 kwietnia 2004 r. wprowadzono zmianę do umowy o pracę powoda w zakresie wynagrodzenia, polegającą na określeniu płacy zasadniczej w wysokości 3.300 zł i premii dodatkowej w wysokości 4% od zysku za 2003 r. Począwszy od 2004 r., każdego roku powód otrzymywał premię roczną wynoszącą 4% zysku za poprzedni rok.

W dniu 01 sierpnia 2007 r. zmieniono powodowi rodzaj umówionej pracy – na stanowisko kierownika ds. produkcji.

Na mocy aneksu do umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2007 r. podwyższono płacę zasadniczą powoda do wysokości 4 200 zł i przyznano premię uznaniową, zastrzegając, że pozostałe warunki umowy pozostają bez zmian.

W kolejnym aneksie do umowy o pracę strony uzgodniły wynagrodzenie składające się z płacy zasadniczej w wysokości 4.410 zł oraz premii uznaniowej oraz rocznej z zysku.

Zgodnie z aneksem do umowy o pracę powoda z dnia 29 sierpnia 2014 r. ustalono powodowi płacę zasadniczą na poziomie 4 630,50 zł, wskazując, że na wynagrodzenie powoda składa się również premia uznaniowa oraz premia roczna z zysku. Aneks do umowy z 29 sierpnia 2014 r. obowiązywał powoda do zakończenia stosunku pracy w pozwanej spółce.

/dowody: bezsporne, akta osobowe powoda/

Regulamin wynagradzania obowiązujący w pozwanej spółce od 1 kwietnia 2010 r. w § 4 wymieniał jako składniki wynagrodzenia:

- wynagrodzenie podstawowe
- dodatek brygadzistowski
- dodatek za godziny nadliczbowe
- dodatek za godziny nocne
- premia uznaniowa
- premia z zysku
- premia urlopowa
- dofinansowanie do nauki w szkole wyższej

Wskazano również, że pracodawca może przyznać pracownikowi odrębne wynagrodzenie za wykonanie dodatkowych czynności wykraczających poza normalne obowiązki pracownika.

W § 9 Regulaminu wyjaśniono zasady przyznawania premii uznaniowej. Zgodnie z tym przepisem decyzję o przyznaniu premii uznaniowej podejmował pracodawca w kwotach ustalonych przez siebie. W przypadku, gdy pracownik przebywał na zasiłku chorobowym premia była pomniejszana za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Do podstawy naliczenia wynagrodzenia za czas choroby wlicza się kwotę faktycznie wypłaconej premii.

Z kolei § 10 Regulaminu wynagradzania zawierał definicję premii z zysku i wskazywał, że jest ona wypłacana pracownikom pełniącym funkcję Pełnomocnika Zarządu. Premia z zysku uzależniona była od zysku, który został osiągnięty w miesiącu poprzedzającym miesiąc wypłaty. W omawianym poprzedzającym regulaminu wskazano, że premia jest wypłacana po przedłożeniu i podpisaniu wyników finansowych przez Zarząd. Ponadto, w przypadku, gdy pracownik przebywa na zasiłku chorobowym, nie traci on prawa do premii z zysku. Kwota wypłaconej premii nie była wliczana do podstawy naliczenia wynagrodzenia za czas choroby. Wskazano ponadto, że zasady wypłaty i wysokość tego świadczenia określa aneks do umowy o pracę pracowników, którym ono przysługuje.

/dowód: regulamin wynagradzania (...) Sp. z o.o. k. 31- 47/

Aneksem nr (...) z 30 grudnia 2015 r. do (...) Sp. z o.o. z 1 kwietnia 2010 r., z dniem 30 grudnia 2015 r. zmieniono §10 Regulaminu, który otrzymał brzmienie: Roczna premia z zysku wypłacana jest pracownikom pełniącym funkcję Pełnomocnika Zarządu raz w roku, po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego, najpóźniej do 31 sierpnia danego roku. Premia ta uzależniona jest od zysku, który został osiągnięty w roku poprzednim i wynosi 4% wartości pozycji I (zysk z działalności operacyjnej) z rachunku zysku i strat. W przypadku, gdy pracownik przebywa na krótkotrwałym zwolnieniu chorobowym, nie traci on prawa do ww. premii. Zwolnienia trwające ponad 30 dni powodują pomniejszenie premii proporcjonalnie, tzn. za każdy rozpoczęty miesiąc zwolnienia pomniejsza się premię o 1/12. Do podstawy naliczenia wynagrodzenia za czas choroby nie wlicza się kwoty wypłaconej premii rocznej.

/dowód: aneks do regulaminu wynagradzania nr (...) z 30 grudnia 2015 r. k. 48/

Powód B. R. (2) w okresie od października 2015 r. do 1 lipca 2016 r. przebywał na zwolnieniu chorobowym. Pozwana spółka stosując aneks nr (...) nie przyznała powodowi premii rocznej z zysku za 2016 r. Powód dwukrotnie wzywał pozwaną do zapłaty - w piśmie z dnia 25 stycznia 2018 r. oraz w piśmie z dnia 13 lutego 2018 r. Pozwana ustosunkowując się do pierwszego wezwania argumentowała, że zmiana §10 regulaminu pracy z dnia 30 grudnia 2015 r. została podana do wiadomości przedstawicielowi pracowników oraz w sposób zwyczajowy ogłoszona w miejscu pracy. W roku 2016 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w całym okresie zatrudnienia w (...) sp. z o.o. w M., więc premia roczna mu nie przysługuje. Na drugie wezwanie do zapłaty spółka (...) nie odpowiedziała.

/dowody: bezsporne, wezwanie do zapłaty z dnia 25 stycznia 2018 r. k. 13-13v, odpowiedź na wezwanie do zapłaty z dnia 6 lutego 2018 r. k. 14-15, ponowne wezwanie do zapłaty z dnia 13 lutego 2018 r. k. 18/

Powód wystąpił ze skargą na pozwaną do Państwowej Inspekcji Pracy, która po przeprowadzeniu kontroli w pozwanej spółce ustaliła, że powód powinien otrzymać „premię z zysku” za rok 2016 r. i działalnie pozwanej było nieprawidłowe.

/dowód: pismo PIP z 14 maja 2018 r. k. 19/

Sąd ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, w tym akta osobowe powoda, zeznania świadka I. C. oraz dowód z przesłuchania powoda w charakterze strony.

Dowody z dokumentów przedstawione przez obie strony procesu, w tym: akta osobowe powoda, przelewy na rachunek powoda, świadectwo pracy z 07 lipca 2016 r. (k.7), aneks do umowy o pracę z 29 sierpnia 2014 r. (k.8), sprawozdanie finansowe (k. 9-10), aneks do umowy o pracę z 01 kwietnia 2004 r. (k. 11), wezwanie do zapłaty z 25 stycznia 2018 r., odpowiedź na wezwanie do zapłaty z 6 lutego 2018 r. (k. 14), aneks nr (...) z 30.12.2015 r. (k. 16), pismo z 14 lutego 2018 r. (k. 17), ponowne wezwanie do zapłaty z 13 lutego 2018 r. (k. 18), pismo Państwowej Inspekcji Pracy z 14 maja 2018 r. (k. 19), zawiadomienie pokrzywdzonego (k. 20), regulamin wynagradzania (...) Sp. z o.o. (k.41-48) w pełni zasługują na wiarę, bowiem nie zachodziły żadne wątpliwości co do ich formy bądź treści. Dokumenty nie były kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

Sąd dał wiarę zeznaniom I. C. w części, w jakiej opisała zamiany wprowadzane do Regulaminu wynagradzania. Dowód ten miał jednak znaczenie jedynie uzupełniające w sprawie. Nie okazał on się kluczowy z następujących względów. Świadek podała, iż dyrektor ustalał premię roczną pracownika, uwzględniając jego zaangażowanie i równocześnie zyski spółki. Nie jest to zgodne z warunkami zawartymi w umowie o pracę powoda. Aneks do umowy o pracę z 29 sierpnia 2014 r. wyraźnie wskazuje, iż powoda obowiązuje, oprócz płacy zasadniczej - premia od zysku spółki oraz premia uznaniowa. Są to dwa różne składniki wynagrodzenia, odmiennie zdefiniowane w Regulaminie wynagradzania. We wskazanym zakresie dowód z zeznań świadka I. C. przeczy dowodowi z dokumentów, które stały się podstawą ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie. Z tego powodu Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka w zakresie odnoszącym się do zasad przyznawania i wysokości premii rocznej z zysku za 2016 rok.

/dowód: zeznania świadka I. C. e-protokół z dnia 6 listopada 2018 r. zapis: 00:24:09-00:35:13/

Sąd zważył co następuje:

W przedmiotowej sprawie kwestią sporną było to czy premia z zysku za 2016 r., której dochodził powód, stanowiła premię czy też nagrodę.

Powód konsekwentnie twierdził, że premia z zysku stanowiła obligatoryjny element jego wynagrodzenia za pracę. Z kolei według stanowiska pozwanej, zawartego w odpowiedzi na pozew, świadczenie, którego żądał powód stanowiło nagrodę roczną, o charakterze w pełni uznaniowym i z tego względu powód nie miał roszczenia o jego zapłatę. Pozwana podniosła, iż zgodnie z treścią aneksu do umowy o pracę z 1 kwietnia 2004 r. powód był uprawniony do premii rocznej z zysku jedynie za 2003 r., a nie za każdy rok zatrudnienia. W konsekwencji pozwana twierdziła, że świadczenia faktycznie wypłacane powodowi z tego tytułu w kolejnych latach nie miały charakteru premii, ale de facto nagrody.

Zauważyć należy, że pracodawca, ustalając spełnienie przez pracownika ocennych warunków przyznania świadczenia, dysponuje pewnym zakresem swobody. W przypadku, gdy są to warunki konkretne i sprawdzalne, świadczenie jest premią, a nie nagrodą (wyr. SN z 21.9.2006 r., II PK 13/06, OSNP 2007, Nr 17-18, poz. 254).

Do kategorii nagród i wyróżnień należą premie uznaniowe. Mimo iż premie mają charakter majątkowy, są przyznawane za szczególne osiągnięcia w pracy, nie stanowią składnika wynagrodzenia za pracę i nie mają charakteru roszczeniowego. Premią, bez względu na nazwę (premia czy nagroda), jest takie świadczenie, które uzależnione jest od spełnionych w regulaminie premiowania pozytywnych przesłanek i niewystępowania określonych tamże

przesłanek negatywnych. Wymaganiom powyższym nie odpowiada, z powodu ogólności określenia przesłanek, od których uzależnione jest nabycie uprawnień do tego świadczenia majątkowego, premia przyznawana "za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej". Świadczenie majątkowe, zwane premią, uzależnione od podobnie określonej przesłanki, jest w istocie nagrodą, do której pracownik nabywa prawo dopiero z chwilą jej przyznania. /por. A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 6, Warszawa 2018/

Nie mogą być uważane za nagrody "nagrody z zysku". Przysługują wszystkim pracownikom zatrudnionym przez określonego pracodawcę. Uwzględniają tę część wysiłku pracowników (ilości i jakości pracy), która może zostać ustalona i zmierzona po zakończeniu roku obrachunkowego i obliczeniu wielkości zysku. Posłużenie się w zakładowym układzie pracy sformułowaniem, że pracownicy otrzymują nagrody "zależnie od decyzji organu uprawnionego do podziału zysku", oznacza powstanie po ich stronie roszczenia o te nagrody, chyba że z niewątpliwego zgodnego zamiaru stron układu zbiorowego pracy wynika, iż ich wolą było uzależnienie prawa do nagrody z zysku od wcześniejszej decyzji walnego zgromadzenia akcjonariuszy o przeznaczeniu określonej części zysku na nagrody (uchw. SN z 27.3.2007 r. II PZP 3/07, MoPr 2007, Nr 9, s. 473).

Z wyrażonego w wyroku z dnia 3 marca 2011 roku (II PK 218/10, opubl.: L.) stanowiska Sądu wynika, że w tym stanie faktycznym nagroda z zysku co do zasady odpowiada premii, z uwagi na przesłanki jej nabycia i zasady przyznawania. Zgodnie z orzeczeniem nagrody z zysku, które zwyczajowo są od wielu dziesięcioleci przyznawane przez pracodawców, z uwagi na treść art. 105 KP nie mogą być uznane za nagrody w jego rozumieniu. Zysk nie jest jedynie rezultatem zabiegów kadry zarządzającej czy efektem określonego splotu czynników o charakterze mikro i makroekonomicznym, ale w określonej części jest konsekwencją pracy danego zespołu pracowniczego, a to z kolei świadczy o tym, iż tzw. nagroda z zysku jest w istocie w pewnym zakresie rodzajem wynagrodzenia (jego pewnej części) odłożonego w czasie. /A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 6, Warszawa 2018/

Odnosząc powyższe rozważania teoretyczne na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, że stanowisko pozwanej zawarte w odpowiedzi na pozew jest rozbieżne z jej stanowiskiem wyrażonym w odpowiedzi na wezwanie do zapłaty wystosowane przez powoda. Pozwana pierwotnie twierdziła bowiem, że podstawą odmowy wypłaty premii z zysku powodowi jest fakt korzystania przez niego ze zwolnienia chorobowego przez cały okres zatrudnienia w 2016 r. Pozwana nie kwestionowała wówczas charakteru tego świadczenia jako premii, jego wysokości odpowiadającej 4% zysku, ani tego, że ten składnik wynagrodzenia co do zasady przysługiwał powodowi. Świadczenie to nie było też nazywane „nagrodą”. Takie nazewnictwo, co istotne, nie znajdowało uzasadnienia w świetle § 4 Regulaminu Wynagradzania. Przepis ten nie wymieniał bowiem wśród składników wynagrodzenia „nagrody”. Nie można też przyjąć, że premia roczna z zysku stanowiła premię uznaniową, zaliczoną do składników wynagrodzenia w § 4 Regulaminu wynagradzania. Premia uznaniowa w istocie ma charakter nagrody, o której mowa w art. 105 k.p. Zgodnie z tym przepisem 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. Przeciwnie uznaniu premii z zysku za nagrodę, a zatem świadczenie o charakterze uznaniowym, przemawia rozróżnienie w Regulaminie wynagradzania premii z zysku od premii uznaniowej (§ 4, § 9 i § 10). Z definicji zawartej w § 9 wynika, że w przypadku premii uznaniowej decyzje o jej przyznaniu podejmuje pracodawca w kwotach ustalonych przez siebie. Z kolei wg § 10 premia z zysku nie jest zależna od woli pracodawcy.

Pozwana nie wykazała, że premia roczna z zysku wypłacana powodowi na takich samych zasadach od 2004 r. do 2015 r. stanowiła nagrodę, a w szczególności, by obie strony stosunku pracy rozumiały to świadczenie jako uznaniowe i by w praktyce było ono przyznawane według uznania pracodawcy.

Odnosząc się do dalszej argumentacji pozwanej zauważyć należy, że w aneksie z 1 lipca 2003 r. wskazano, że powodowi przysługuje premia w wysokości 4% zysku za 2003 r. jednak – wbrew twierdzeniu pozwanej – nie oznacza to, iż było to świadczenie jednorazowe. W kolejnych aneksach, w których nie określano procentowo wysokości premii z zysku, stosowano bowiem zapis, zgodnie z którym pozostałe warunki umowy pozostają bez zmian. Sposób wykonywania umowy o pracę przez strony, nie pozostawia wątpliwości co do tego, że zgodną wolą stron było ustalenie wysokości premii z zysku na 4%. Taka wysokość premii została wprost wskazana w aneksie 1 lipca 2003 r., a w kolejnych latach

była przyjmowana przez strony w sposób dorozumiany. Powód na tę okoliczność przedstawił potwierdzenia przelewów na rachunek /k. 75, 76, 77, 78/.

W świetle powyższych rozważań, Sąd przyjął, że powód był uprawniony do premii wynoszącej 4% zysku za 2016 r., proporcjonalnej do okresu zatrudnienia.

Pozwana domagała się oddalenia powództwa również z tego względu, że na skutek zmian w Regulaminie wynagradzania wprowadzonych aneksem z 30 grudnia 2015 r. powód miał być pozbawiony prawa do premii z zysku z uwagi na to, że w 2016 r. pozostawał na zwolnieniu chorobowym przez cały okres zatrudnienia w pozwanej spółce. Stanowisko pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie. Jak słusznie wskazał powód, na mocy art. 77¹ w zw. z art. 241¹³§2 k.p., postanowienia regulaminu wynagradzania mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu.

W przedmiotowej sprawie, nie ulega wątpliwości, iż aneks do Regulaminu wynagradzania wprowadzał warunki mniej korzystne dla pracowników, którzy otrzymywali „premię z zysku spółki”. Zgodnie z nowymi zasadami przyznawania premii, długotrwałe nieobecności w pracy powodowały obniżenie premii o 1/12 za każdy miesiąc nieobecności. Przed dokonaniem zmiany nieobecności w pracy nie miały wpływu na prawo do premii.

Z uwagi na to, że pozwana nie zastosowała trybu wypowiedzenia zmieniającego w celu zastosowania wobec powoda zmienionych przepisów regulaminu, przepisy te nie miały do niego zastosowania.

W związku z powyższym, Sąd przyjął, że powód w pełni wykazał przysługujące mu roszczenie z tytułu premii z zysku zarówno co do zasady jak i co do wysokości.

Z powyższych względów, Sąd uwzględnił powództwo w całości, zasądzając na rzecz powoda kwotę 21.373,68 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 6 lutego 2018 r. – zgodnie z żądaniem powoda zawartym w pozwie.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 art. 96 ust 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z dnia 1 września 2005 r. z późn. zm.) w zw. z art. 98 § 1 k.p.c. W niniejszej sprawie Skarb Państwa tymczasowo wyłożył koszty sądowe, od uiszczenia których powód był zwolniony z mocy art. 96 ust 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z dnia 1 września 2005 r. z późn. zm.). Według art. 113 ust. 1 ww. ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Na koszty sądowe, które zostały poniesione przez Skarb Państwa w przedmiotowej sprawie składała się kwota 1.087 zł tytułem opłaty od pozwu wynoszącej 5% wartości przedmiotu sporu.

Sąd nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.411,64 zł. (pkt 4 wyroku), zgodnie z treścią art. 477² § 1 k.p.c. Przy obliczeniu miesięcznego wynagrodzenia została uwzględniona premia z zysku za 2016 r. w stosunku miesięcznym.