Sygn. akt IV P 79/19

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2019 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górska

po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2019 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa J. F.

przeciwko Bankowi Spółdzielczemu w C.

o odprawę emerytalną

1. Oddala powództwo

2. Zasądza od powódki J. F. na rzecz pozwanego Banku Spółdzielczego w C. kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 79/19

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powódki J. F. wniósł powództwo przeciwko Bankowi Spółdzielczemu w C. o zasądzenie kwoty 14.250 zł z części odprawy emerytalnej liczonej od całości wynagrodzenia i zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego powództwa podniósł, iż podstawą wyliczenia odprawy emerytalnej winno być wynagrodzenie w wysokości 17.500 zł a nie 11.300 zł , które de facto stanowiło w całości wynagrodzenie zasadnicze powódki. Przepisy regulaminu pracy nie mogą ustanawiać dla wysokości odprawy warunków gorszych niż wynika to z kodeksu pracy. Z kodeksu pracy i rozporządzenia wynika, że odprawa emerytalna powinna być liczona jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy z uwzględnieniem wszystkich stałych składników wynagrodzenia.

Pełnomocnik pozwanego banku w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniósł, że przyjętą w regulaminie wynagradzania podstawą wyliczenia odprawy emerytalnej jest wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę. Przepisy regulaminu wynagradzania w przypadku powódki ustalające zasady wypłaty odprawy emerytalnej są korzystniejsze niż ustalone w kodeksie pracy.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka była zatrudniona w pozwanym banku od 1.10.1993 r. do 30.06.2019 r. ostatnio na stanowisku pełnomocnika zarządu a umowa o pracę rozwiązała się w drodze porozumienia stron na wniosek pracownika, w związku z przejściem na emeryturę.

(dowód: akta osobowe powódki cz. C, świadectwo pracy, wniosek powódki).

Powódka w związku z ubieganiem się o stanowisko z wyboru Burmistrza (...).08.2013 r. złożyła rezygnację ze stanowiska prezesa zarządu pozwanego banku, którą piastowała od dwudziestu lat i objęła stanowisko pełnomocnika zarządu tego banku.

(bezsporne).

W wyniku wyboru powódki na stanowisko burmistrza, na wniosek powódki pozwany bank udzielił jej urlopu bezpłatnego, pismem z 28.11.2014 r. od dnia 1.12.2014 r. tj. od dnia objęcia funkcji Burmistrza C..

(bezsporne).

Strony 2 sierpnia 2013 r. zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony z określeniem stanowiska powódki jako pełnomocnika zarządu Banku Spółdzielczego w C. i postanowiły, że powódka będzie otrzymywała wynagrodzenie miesięczne w wysokości 11.300 zł i dodatkową premię miesięczną w wysokości 5.700 zł .

(dowód: akta osobowe powódki cz. B umowa o pracę z 2.08.2013 r.).

Regulamin wynagradzania pracowników w Banku Spółdzielczym w C. w przepisie § 26 ust. 1 pkt. 4 i ust. 2 przewiduje, że po 35 latach pracy przysługuje odprawa emerytalna w wysokości 250 % wynagrodzenia zasadniczego a podstawę wymiaru odprawy emerytalnej stanowi wynagrodzenie zasadnicze przysługujące pracownikowi w dniu rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem prawa do emerytury. W pozwanym banku obowiązuje też regulamin premiowania pracowników stanowiący, iż premie wypłacane z funduszu premiowego mają charakter uznaniowy i nie mogą być przedmiotem roszczeń pracowników.

(dowód: regulamin wynagradzania k. 54-61, regulamin premiowania k. 62-63).

Wypłata premii powódce była uzależniona od realizacji projektu unijnego (...), windykacji środków należących do banku oraz obowiązków związanych z gwarancjami bankowymi. Za budowę „portfela" klientów bank otrzymywał wynagrodzenie od menadżera projektu i z tych środków było też wypłacane wynagrodzenie powódki.

(dowód: zeznania strony pozwanej prezes zarządu K. Ś. k.89 od 00:02:44 do 00:14:45).

Powódka legitymuje się ponad 35 letnim stażem pracy.

(bezsporne).

Pozwany Bank Spółdzielczy w (...).06.2019 r. wypłacił powódce odprawę emerytalną w wysokości 250 % wynagrodzenia zasadniczego w kwocie brutto 28.250 zł .

(dowód: potwierdzenie wykonania przelewu bankowego k. 20 i pismo pozwanego banku z 11.07.2019 r. k. 21).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie stan faktyczny nie był sporny. Istotne było rozstrzygnięcie, w niespornym stanie faktycznym, jaka wysokość wynagrodzenia powódki stanowi podstawę wyliczenia wysokości przysługującej powódce odprawy

emerytalnej i czy przepisy regulaminu wynagradzania obowiązujące w pozwanym banku regulujące wypłatę odprawy emerytalnej w przypadku powódki są mniej korzystne niż przepis art. 92^1 k.p.

Wynagrodzenie za pracę nie ma jednolitego charakteru. Często zawiera szereg zróżnicowanych składników. Jedynym obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia za pracę jest wynagrodzenie zasadnicze. Obligatoryjność wynagrodzenia zasadniczego oznacza, że powinno zostać przekazane pracownikowi w każdym kolejnym terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę. Pozostałe składniki mają charakter fakultatywny w tym sensie, że mogą one zostać wprowadzone w drodze odpowiedniego aktu płacowego (układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania, rozporządzenie) albo aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, wybór, mianowanie, spółdzielcza umowa o pracę). Do najczęściej stosowanych fakultatywnych składników wynagrodzenia za pracę należą premie, dodatki stażowe, dodatki funkcyjne i dodatki zadaniowe (zobacz: Kodeks pracy. Komentarz red. prof. dr hab. A. S. rok 2018 wyd. 4).

Premia stanowi więc fakultatywny, dodatkowy składnik wynagrodzenia za pracę.

W bogatym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że premią jest świadczenie uzależnione od warunków określonych w sposób na tyle konkretny, by ich spełnienie było sprawdzalne i mogło podlegać kontroli, nagrodą zaś jest świadczenie, które pracownik może otrzymać jedynie w zależności od oceny jego pracy przez pracodawcę, oceny dokonywanej według kryteriów niesprawdzalnych i przez to niemożliwych do kontroli (por.: uchwała SN z 10.06.1983 r., III PZP 25/83).

Wynagrodzenie powódki zgodnie z zawartą przez strony umową o pracę z 2 sierpnia 2013 r. wyraźnie przewidywało dwa składniki tj. wynagrodzenie miesięczne w wysokości 11.300 zł i dodatkową premię miesięczną w wysokości 5.700 zł.

Jak wynika z wiarygodnych i jasnych zeznań prezes pozwanego banku premia była przewidziana za realizację projektu unijnego (...), windykację środków należących do banku oraz obowiązków związanych z gwarancjami bankowymi i powódka taką premię otrzymywała. Za budowę „portfela" klientów bank otrzymywał wynagrodzenie od menadżera projektu i z tych środków było też wypłacane wynagrodzenie powódki.

Jednak z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika by miesięczna premia powódki miała sprawdzalne warunki jej przyznania tj. skonkretyzowane i zobiektywizowane przesłanki nabycia prawa do takiego świadczenia i jego wysokości lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia.

Stosownie do przepisu art. 9 k.p. postanowienia regulaminu wynagradzania czy regulaminu premiowania są źródłem prawa pracy stron stosunku pracy.

Skoro regulamin wynagradzania w przepisie § 26 ust. 1 pkt. 4 i ust. 2 przewiduje, że po 35 latach pracy przysługuje odprawa emerytalna w wysokości 250 % wynagrodzenia ***zasadniczego*** a podstawę wymiaru odprawy emerytalnej stanowi wynagrodzenie zasadnicze przysługujące pracownikowi w dniu rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem prawa do emerytury, to podstawą wyliczenia odprawy jest wynagrodzenie zasadnicze powódki.

W ocenie sądu do wynagrodzenia „zasadniczego" powódki nie sposób zaliczyć wyszczególnionej osobno w umowie o pracę dodatkowej premii miesięcznej, gdyż jest to fakultatywny i wyraźnie odróżniony od wynagrodzenia miesięcznego, będącego w istocie wynagrodzeniem zasadniczym, składnik. Nawet fakt stałej wypłaty powódce dodatkowej premii miesięcznej nie czyni z niej wynagrodzenia zasadniczego. Tym bardziej, że jak wynika z wiarygodnych zeznań strony pozwanej dodatkowa premia była przewidziana za wykonanie ściśle określonych zadań i częściowo finansowana ze środków uzyskiwanych przez bank za realizację projektu unijnego.

Należy też podzielić pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 21.01.2015 r. sygn. akt II PK 56/14, iż premia uznaniowa nie ma charakteru roszczeniowego i nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę. Nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego, wynagrodzenia służącego do ustalania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, a co za tym

idzie nie powinna być uwzględniona w szczególności przy ustalaniu wysokości odprawy emerytalnej przysługującej na podstawie art. 92^1 § 1 k.p.

Zdaniem sądu postanowienia przepisu § 26 obowiązującego w pozwanym banku regulaminu wynagradzania w przypadku powódki nie są mniej korzystne niż przepisy prawa pracy (art. 18 k.p.), bowiem postanowienia powyższego przepisu nie stwarzają dla powódki gorszej sytuacji niż art. 92^1 k.p. Wypłacona powódce odprawa jest znacznie wyższa niż miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone nawet łącznie z dodatkową premią miesięczną.

Ponadto sankcja nieważności i zastępowalności wynikająca z art. 18 § 3 k.p. powoduje, że zamiast postanowień mniej korzystnych dla pracownia, niż przepisy powszechnie obowiązujące, stosuje się w ich miejsce przepisy kodeksu pracy określające minimalne standardy odprawy emerytalnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Zatem nie sposób podzielić poglądu pełnomocnika powódki, iż wysokość odprawy emerytalnej tj. 250 % (wynagrodzenia zasadniczego) ma wynikać z § 26 regulaminu wynagradzania a jej podstawa ma być liczona zgodnie z zasadami wynikającymi z art. 92^1 k.p.

Powyższe hybrydowe rozwiązanie byłoby sprzeczne z zasadą zastępowalności przewidzianą w przepisie art. 18 § 3 k.p.

Mając na uwadze powyższe sąd oddalił powództwo w całości.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 20 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22.10.2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804), zasadzając od powódki na rzecz pozwanego banku kwotę 2700 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.