SĄD OKRĘGOWY W OLSZTYNIE
IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
10-543 OLSZTYN ul: Dąbrowszczaków 44A
www.olsztyn.so.gov.pl e'mail : pracy@olsztyn.so.gov.pl
tel. 89 521-60-68 faks/tel. 89 521-60-71

Biuro Obsługi Interesantów:
tel. (89) 521-61-84 tel./faks (89) 521-60-14
boi@olsztyn.so.gov.pl

Czytelnia Akt:
tel. (89) 521-61-92

Data 5 listopada 2015
Sygn. akt: IV Pa 124/15
W odpowiedzi należy podać datę i sygn. akt

6579/15
17.11.2015
Zał. ... Ark./Str. ...

Pan radca prawny
Jacek Guziur
Kancelaria Radców Prawnych
"INTER-LEX" s.c.
ul. Hallera 13/16
10-693 Olsztyn

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa [redacted] przeciwko Regionowi Wsparcia Teleinformatycznego w Olsztynie o zapłatę części dodatkowego wynagrodzenia rocznego, w załączeniu przesyła odpis orzeczenia z dnia 23.10.2015 r. wraz z uzasadnieniem.

Na zarządzenie Sędziego
z up. Kierownika Sekretariatu

Sygn. akt IV Pa 124/15 upr

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 października 2015 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SSO Beata Urbańska-Woike

Protokolant: st. sekr. sądowy Iwona Czyżewska
po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 października 2015 r. w Olsztynie
sprawy z powództwa [redacted]

przeciwko Regionowi Wsparcia Teleinformatycznego w Olsztynie
o zapłatę części dodatkowego wynagrodzenia rocznego
na skutek apelacji pozwanego Region Wsparcia Teleinformatycznego w Olsztynie
od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie
z dnia 17 czerwca 2015 r.
sygn. akt IV P-upr 102/15

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie VIII w ten sposób, iż nie obciąża pozwanego kosztami sądowymi,

II. w pozostałym zakresie apelację oddala.

/-/ SSO Beata Urbańska-Woike

Sygn. akt IV Pa 124/15 upr

Uzasadnienie

Powódka w pozwie z dnia 17.02.2015r., skierowanym przeciwko Regionowi Wsparcia Teleinformatycznego w Olsztynie - wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 813,88 złotych z tytułu części niewypłaconego dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2012 i 2013 oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

Powódka w pozwie z dnia 17.02.2015r., skierowanym przeciwko Regionowi Wsparcia Teleinformatycznego w Olsztynie - wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 771.80 złotych z tytułu części dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2012 i 2013 oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

Powódka w pozwie z dnia 18.02.2015r., skierowanym przeciwko Regionowi Wsparcia Teleinformatycznego w Olsztynie - wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kwoty 800,70 złotych z tytułu części niewypłaconego dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2012 i 2013 oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

Powódka w pozwie z dnia 18.02.2015r., skierowanym przeciwko Regionowi Wsparcia Teleinformatycznego w Olsztynie - wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kwoty 832,16 złotych z tytułu niewypłaconego w części dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2012 i 2013 oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

Powódka w pozwie z dnia 18.02.2015r., skierowanym przeciwko Regionowi Wsparcia Teleinformatycznego w Olsztynie - wniosła o

zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kwoty 782,43 złotych z tytułu niewypłaconego w części dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2012 i 2013 oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódki podały, że od dnia 01.01.2012 r. u pozwanego zaczął obowiązywać Regulamin Premiowania, zgodnie z postanowieniami, którego (§ 3 i § 9) - pracownikom przysługuje (obok premii regulaminowej) premia dodatkowa - jednorazowa jako premia wypłacana między innymi z funduszu otrzymanego z organu nadrzędnego, która zgodnie z § 9 ust. 3 tego Regulaminu nie stanowi podstawy naliczania dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz nagrody jubileuszowej.

W dniu 26 luty 2013 r. powódki otrzymały dodatkowe wynagrodzenie roczne za 2012r., w wysokości odpowiednio:

'05,63 zł.

– 2201,51zł

- 1763,33zł

– 2296,33zł

– 1954,18zł.

W dniu 27 luty 2014 r. otrzymały dodatkowe wynagrodzenie roczne za 2013 r. w wysokości odpowiednio:

– 2162,09 zł.

– 2214,46zł

– 2010zł

2424,77zł

– 2233,70zł.

Przy wyliczeniu dodatkowego wynagrodzenia rocznego pominięto w ich podstawie premię dodatkową - jednorazową, o której mowa w § 9 Zakładowego Regulaminu Premiowania Pracowników Wojska Regionu Wsparcia Teleinformatycznego w Olsztynie z dnia 01.01.2012 r.

Powódki otrzymały w 2012 r. i 2013 r. premię dodatkową - jednorazową kilkakrotnie /czternastokrotnie/ i nie była ona przyznana za spełnienie przez nie określonych zadań czy szczególnych osiągnięć. Premia ta była wypłacona z tytułu przydzielenia wojskowym pracodawcom dodatkowych środków z przeznaczaniem na wypłaty dla pracowników.

Zdaniem powódek - premie dodatkowe - jednorazowe, które były im wypłacone kilkakrotnie powinny być uwzględniane przy obliczaniu wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego i nagrody jubileuszowej, pomimo istnienia w Regulaminie Premiowania Region Wsparcia Teleinformatycznego w Olsztynie z dnia 01.01.2012 r. zapisów sprzecznych z postanowieniami PUZP dla PWJOSB.

Kwoty, które powódki wskazały w pozwach wyliczył im aktualny dysponent - oddział gospodarczy, tj. 22 WOG w Olsztynie, na którego zaopatrzeniu pozostaje pozwany od 2 stycznia 2014 r.

W odpowiedzi na pozew - pozwany Region Wsparcia Teleinformatycznego w Olsztynie(dalej RWT) - wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódek na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko podał, iż roszczenie powodów jest bezzasadne z uwagi na treść, obowiązującego u pozwanego w spornym okresie, a więc od

01.01.2012r. „Zakładowego Regulaminu Premiowania Pracowników Wojska Regionu Wsparcia Teleinformatycznego w Olsztynie".

W § 3 pkt 1 tego Regulaminu wyraźnie wyodrębnione zostały dwa rodzaje premii tj. premie regulaminowe i premie dodatkowe - jednorazowe, przy czym w § 9 pkt 3 definiuje się premię dodatkową - jednorazową jako premię wypłacaną między innymi z funduszu otrzymanego z organu nadrzędnego, która nie stanowi podstawy naliczenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz nagród jubileuszowych i odpraw. Jednocześnie, co istotne, przepis § 9 pkt 1 Regulaminu stanowi, że premia ta nie ma charakteru roszczeniowego. Zatem, mimo swojej nazwy *de facto* jest nagrodą.

Dodatkowo podkreślił, że środki finansowe z oszczędności funduszu wynagrodzeń, które w 2012r. i 2013r. Minister Obrony Narodowej przeznaczył na wypłaty jednorazowe, miały zostać wypłacone w formie nagród uznaniowych, gdy regulaminy premiowania u poszczególnych pracodawców nie przewidują zwiększenia premii regulaminowej z tego tytułu.

Ewidentnym zatem jest, że wypłaty dokonane w latach 2012 - 2013 były w istocie nagrodami, przyznanymi nie za spełnienie przez pracowników określonych zadań czy szczególnych osiągnięć, ale z samego faktu, że pozwoliły na to oszczędności funduszu wynagrodzeń. Ponadto nie miały charakteru roszczeniowego.

Wyrokiem z dnia 17 czerwca 2015 r. Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego na rzecz wszystkich powódek w punktach I - V dochodzone pozwem kwoty tytułem wyrównania dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2012 r. z stawowymi odsetkami analogicznie od dnia 27 lutego 2013 r. i od 28 lutego 2014 r. i 2013 r. do dnia zapłaty . W punkcie VI orzeczenia Sąd umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o zasądzenie kosztów procesu na rzecz powódek , oddalił wniosek pozwanego o zasądzenie kosztów procesu (punkt VII) .W kolejnych punktach wyroku Sąd

obciążył pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kosztami sądowymi w wysokości tamże wskazanej oraz orzekł w przedmiocie rygory natychmiastowej wykonalności .

Powyższe rozstrzygnięcie poprzedziły następujące ustalenia faktyczne .

Powódka jest zatrudniona w oparciu o umowę na czas nieokreślony u pozwanego Region Wsparcia Teleinformatycznego w Olsztynie od dnia 01.08.2011 na stanowisku archiwista za wynagrodzeniem miesięcznym, wynoszącym łącznie 2.144,24 zł, składającym się z następujących składników:

1) pensja zasadnicza w wysokości 1701zł,

2) premia regulaminowa w wysokości 119,07 zł

3) wysługa za przepracowane lata w wysokości 238,14zł,

(bezsporne)

Powódka jest zatrudniona w oparciu o umowę na czas nieokreślony u pozwanego od dnia 01.08.2011r. na stanowisku starszy referent za wynagrodzeniem miesięcznym, wynoszącym łącznie 2239,20zł, składającym się z następujących składników:

1) pensja zasadnicza w wysokości 1866 zł,

2) premia regulaminowa w wysokości 130,62 zł,

3) wysługa za przepracowane lata w wysokości 242,58 zł.

(bezsporne)

Powódka jest zatrudniona w oparciu o umowę na czas nieokreślony u pozwanego od dnia 01.08.2011r. na stanowisku starszy referent za wynagrodzeniem miesięcznym, wynoszącym łącznie 2011,60zł, składającym się z następujących składników:

1) pensja zasadnicza w wysokości 1880 zł,

2) premia regulaminowa w wysokości 131,60 zł,

(bezsporne)

Powódka a jest zatrudniona w oparciu o umowę na czas nieokreślony u pozwanego od dnia 01.08.2011r. na stanowisku starszy referent za wynagrodzeniem miesięcznym, wynoszącym łącznie 2647,60zł, składającym się z następujących składników:

1) pensja zasadnicza w wysokości 1880 zł,

2) premia regulaminowa w wysokości 131,60 zł,

3) wysługa za przepracowane lata w wysokości 636,00 zł.

(bezsporne)

Powódka jest zatrudniona w oparciu o umowę na czas nieokreślony u pozwanego od dnia 15.12.2005r. na stanowisku starszy referent za wynagrodzeniem miesięcznym, wynoszącym łącznie 2257,86zł, składającym się z następujących składników:

1) pensja zasadnicza w wysokości 1866 zł,

2) premia regulaminowa w wysokości 130,62 zł,

3) wysługa za przepracowane lata w wysokości 261,24 zł.

(bezsporne)

Pozwany RWT w Olsztynie jest podporządkowany szefowi Centrum Wsparcia Teleinformatycznego SZ. Region Wsparcia Teleinformatycznego w Olsztynie został utworzone 1 sierpnia 2011 r. decyzją ministra obrony narodowej. Do 31 grudnia 2013r. RWT był na zaopatrzeniu finansowym organu nadrzędnego tj. CWT SZ w Warszawie, a od początku 2014 r. jest na zaopatrzeniu JW. 3674, tj. 22 WOG w Olsztynie.

jak wielu innych pracowników RWT, zatrudnione były w Regionalnym Węźle Łączności w Olsztynie (dalej RWŁ), a następnie przejęte w trybie art. 23^1 kp do RWT.

(bezsporne)

U poprzednika pozwanego od dnia 15.01.2010r. obowiązywał Regulaminu Premiowania Pracowników Wojska Regionalnego Węzła Łączności w Olsztynie, premiowania pracowników wynagradzanych wg Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojska zawartego w dniu 8.06.1998 r. (z późniejszymi zmianami). W §1 ustalono, że celem premiowania jest zwiększenie motywacji do osiągania przez pracowników wyższych efektów w pracy oraz podejmowania dodatkowych obowiązków dla zapewnienia właściwej realizacji zadań przez Regionalny Węzeł Łączności. Przepis §2 wskazywał, że spełnienie wymagań określonych w Regulaminie Premiowania uzasadnia roszczenia pracownika o wypłatę premii i roszczenie to może być dochodzone przed organami rozstrzygającymi spory wynikające ze stosunku pracy. W razie niewykonania zadań premiowych przez pracownika określonych w § 7 pkt 2, premia regulaminowa nie przysługiwała pracownikowi, bądź przysługiwać mogła w zmniejszonej wysokości. Podstawowy fundusz premii regulaminowej tworzony był w ramach przydzielonych na dany rok środków na wynagrodzenia osobowe. (§ 3) Ustalono wysokość premii regulaminowej wskaźnikiem %, który wynosił 5% dla wszystkich stanowisk pracy. (§ 4). W uzasadnionych przypadkach (np. regulacja płac) po uzgodnieniu z Zakładową Organizacją Związkową istniała możliwość ustalenia indywidualnej wysokości % premii regulaminowej. Ustalona w ten sposób wysokość premii podawana była do wiadomości zainteresowanym pracownikom w Rozkazie Szefa RWŁ.

Sąd Rejonowy ustalił, iż w przypadku przeprowadzenia podwyżek (regulacji wynagrodzeń) w formie podwyższenia kwotowo premii regulaminowej bądź jednorazowej premii uznaniowej, kwoty te stanowią podstawę obliczania należności za pracę zgodnie z obowiązującymi przepisami. Dotyczyło to przede wszystkim: dodatkowego wynagrodzenia rocznego, ekwiwalentu za urlop i odprawy.

Premia uznaniowa w myśl § 5 tworzona była z niewykorzystanego funduszu płac nie obsadzonych stanowisk i dodatkowego funduszu otrzymanego z organu nadrzędnego. Zaoszczędzony fundusz płac wykorzystywany był proporcjonalnie do upływającego czasu. Środki przeznaczone na premię uznaniową Szef RWŁ pozostawiał w swojej dyspozycji. Decyzję o wysokości środków przeznaczonych na wypłatę premii i okresie, za który była przyznawana oraz terminie wypłaty podejmował Szef w uzgodnieniu z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi. Przeznaczona kwota na wypłatę premii uznaniowej dzielona była przez liczbę zatrudnionych pracowników. Ustalona w ten sposób uśredniona premia podlegała ocenie i weryfikacji, którą prowadzili przełożeni w uzgodnieniu z Przedstawicielami Organizacji Związkowej w RWŁ według następujących zasad:

a) 80% i powyżej nieobecności w okresie premiowania - premia nie należy się
b) 60% i powyżej nieobecności w okresie premiowania - należy się premia w wysokości 40%,
c) 40% i powyżej nieobecności w okresie premiowania - należy się premia w wysokości 60%,
d) 20% i powyżej nieobecności w okresie premiowania - należy się premia w wysokości 80%.

Została ustalona minimalna wysokość - 70% premii uśrednionej oraz maksymalna wysokość - 150% premii uśrednionej. Premia była proporcjonalna - do wymiaru czasu pracy i faktycznie przepracowanego okresu, za który była przyznawana.

Za nieobecność rozumiane były: zwolnienie lekarskie, urlop macierzyński, wychowawczy, i bezpłatny. Za czas w/w nieobecności premia uznaniowa była pomniejszana i stanowiła podstawę do naliczenia zasiłku chorobowego i dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz nagród jubileuszowych i odpraw.

Pracownikom, którzy - w okresie za który przyznawana była premia zostali ukarani karą porządkową na podstawie art. 108 KP lub spowodowali szkodę w mieniu RWŁ, premia uznaniowa nie przysługiwała. Premia uznaniowa nie mogła być także przyznana pracownikowi pozbawionemu premii regulaminowej w części lub całości, także ukaranemu dyscyplinarnie, w ciągu trzech miesięcy od daty ukarania. Po otrzymaniu propozycji od kierowników ostateczną wysokość premii uznaniowej ustalał Szef RWŁ w porozumieniu z Zarządem Zakładowym NSZZ PW. Premię uznaniową wypłacano na liście dodatkowej.

W myśl § 6 cyt. regulaminu RWŁ pracownicy objęci premiowaniem za właściwe i terminowe wykonanie wszystkich obowiązków (czynności) związanych z zajmowanym stanowiskiem, otrzymywali premię regulaminową dla każdego pracownika wg wskaźnika procentowego określonego w § 4pkt 1 od wynagrodzenia zasadniczego. Pracownikom przyznawana była, co miesiąc z dołu premia w wysokości i na zasadach określonych w § 4 pkt 1. (§ 7). Jako zadania premiowe traktowano :

-Terminowe i należyte jakościowo wykonywanie wszystkich zadań wynikających z zakresu obowiązków przewidzianych dla danego stanowiska pracy.
-Przestrzeganie dyscypliny pracy - punktualne przychodzenie do pracy i nie opuszczanie stanowiska pracy bez zezwolenia przełożonego.
-Przestrzeganie zasad zachowania tajemnicy państwowej i służbowej.
-Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.
-Przestrzeganie przepisów przeciwpożarowych.
-Przestrzeganie rozkazów, zarządzeń i wytycznych przełożonych.
-Dbałość o powierzony sprzęt i narzędzia pracy.

Zmniejszenia lub pozbawienia premii regulaminowej w myśl § 8 , dokonywał Szef Regionalnego Węzła Łączności osobiście określając w rozkazie dziennym procentową wielkość zmniejszenia, na wniosek pisemny:

- zastępcy szefa
- szefa komórki organizacyjnej podległej bezpośrednio Szefowi RWŁ
- organów /osób/ kontrolujących po powiadomieniu organizacji związkowej.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, iż obniżenie premii w danym miesiącu (ze skali 100%) następowało w przypadku: nie przestrzegania ustalonego czasu pracy - do 20%, nieestetycznego i błędnego prowadzenia dokumentacji służbowej - do 20 %, złamania postanowień ustawy „ antynikotynowej" - do 30 %. Obniżenie następowało też w przypadku niewykonywania poleceń przełożonych związanych z realizacją prac ujętych w zakresie obowiązków - do 30 %, wadliwego lub niedbałego wykonywania obowiązków służbowych - do 30 %.

Całkowite pozbawienie premii (**§ 9**) za dany miesiąc następowało w odniesieniu do pracowników w przypadku:

a) Spowodowania zaginięcia dokumentów zawierających informacje niejawne.
b) Spowodowania szkody z umyślnej winy pracownika.
c) Nieusprawiedliwionego dnia nieobecności w pracy
d) Spożywania alkoholu w miejscu pracy lub przybycia do pracy w stanie nietrzeźwym
e) Wniesienia alkoholu na teren RWŁ lub podległych GWŁ
f) Naruszenia regulaminu pracy, za który pracownika ukarano karą dyscyplinarną na podstawie art.108 Kodeksu Pracy.
g) Opuszczenia miejsca pracy bez zgody przełożonego.

W Protokole Dodatkowym NR 1 do Regulaminu Premiowania RWŁ zwanego dalej Regulaminem, zawartym w dniu 15.02.2010r. pomiędzy Szefem RWŁ , a działającym w imieniu pracowników Zarządem Zakładowym NSZZ PW RWŁ Olsztyn, ustalono, że podstawowy fundusz premii regulaminowej tworzy się w ramach przydzielonych na dany rok środków na wynagrodzenia osobowe(

§ 3). Wysokość premii regulaminowej ustalona była wskaźnikiem %, który wynosi 5% dla wszystkich stanowisk pracy. W uzasadnionych przypadkach (np. regulacja płac) po uzgodnieniu z Zakładową Organizacją Związkową istniała możliwość ustalenia indywidualnej wysokości % premii regulaminowej. W przypadku przeprowadzenia podwyżek (regulacji wynagrodzeń) w formie podwyższenia kwotowo premii regulaminowej bądź jednorazowej premii uznaniowej kwoty te stanowiły podstawę obliczania należności za pracę zgodnie z obowiązującymi przepisami. Dotyczyło to przede wszystkim: dodatkowego wynagrodzenia rocznego, ekwiwalentu za urlop i odprawy. (§ 4)

Premia uznaniowa tworzona była z niewykorzystanego funduszu płac, nie obsadzonych stanowisk i dodatkowego funduszu otrzymanego z organu nadrzędnego. Zaoszczędzony fundusz płac wykorzystywany był proporcjonalnie do upływającego czasu. Środki przeznaczone na premię uznaniową Szef RWŁ pozostawiał w swojej dyspozycji i podejmował decyzję o wysokości środków przeznaczonych na wypłatę premii i okresie, za który jest przyznawana **(§ 5)**

Od dnia 01.01.2012r. w Regionie Wsparcia Teleinformatycznego w Olsztynie zaczął obowiązywać Regulamin Premiowania – uzgodniony z Zakładową Organizacją Związkową NSZZ Pracowników Wojska, w imieniu której zatwierdził go Prawny – należy do związków zawodowych, jest przewodniczącym związku zawodowego NSZZ PW przy RWT i brał udział w obradach podczas ustalania treści regulaminu premiowania. Propozycja treści Regulaminu została przedstawiona przez Centrum Wsparcia Teleinformatycznego SZ.

W myśl § 1 Regulaminu dotyczył on wszystkich pracowników zatrudnionych w RWT na podstawie umowy o pracę, opłacanych zgodnie z Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej. Premia była i jest motywacyjnym składnikiem

wynagrodzenia i ma służyć zwiększaniu jakości i wydajności pracy, poprawie jej stylu oraz polepszeniu organizacji i dyscypliny pracy.

Zgodnie z tym regulaminem (§2) zmniejszenie lub pozbawienie pracownika premii regulaminowej z przyczyn innych, niż określone w dalszej części regulaminu było niedopuszczalne, tzn., że jeżeli pracownik spełnił wszystkie warunki określone niniejszym regulaminem, to zakład pracy zobowiązany był mu przyznać i wypłacić premię w pełnej wysokości określonej w §4 regulaminu.

Zgodnie z § 3 Fundusz premiowy tworzony był co roku w ramach przydzielonego limitu osobowego funduszu płac z przeznaczeniem na:

- premie regulaminowe,
- **premie dodatkowe –jednorazowe;**

Fundusz premiowy mógł być zwiększony o:

- kwoty funduszu płac zaoszczędzone w wyniku przejściowych vacatów na stanowiskach określonych w rocznym planie zatrudnienia i funduszu płac,
- w przypadku otrzymania limitu na podwyżki wynagrodzeń,
- kwoty funduszu płac zaoszczędzone w wyniku przejściowego pobierania przez pracownika zasiłku z ubezpieczenia chorobowego.

Kwota utworzonego funduszu premiowego musiała być wykorzystana do końca roku budżetowego (kalendarzowego).

W § 4 ustalono, że Pracownicy RWT otrzymywali premię regulaminową ustaloną dla każdego pracownika wg wskaźnika procentowego określonego zgodnie z zasadami wskazanymi w pkt. 5a od wynagrodzenia zasadniczego obliczonego za wszystkie przepracowane godziny, bardzo dobre i terminowe wykonanie zadań oraz spełnienie innych warunków ustalonych w regulaminie pracy. Ustalono, że:

1. Premia regulaminowa może być podwyższona zgodnie z zapisami §6
2. Premia regulaminowa może być obniżona zgodnie z zapisami §7
3. Pracownika można pozbawić premii zgodnie z § 7 niniejszego regulaminu.

4. Pracownikom wymienionym w §1 przyznawana jest co miesiąc, z dołu, premia regulaminowa w wysokości i według poniższych zasad:

a) premię regulaminową w ustalonej indywidualnej wysokości (min - 5% max- 20 %) przyznanej na podstawie umowy o pracę;

b) premię regulaminową w wysokości określonej w ust. 1 przyznaje się zgodnie z zapisami § 5;

c) w okresie pobierania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego, zasiłku macierzyńskiego - premia ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu za każdy dzień niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub sprawowaniem opieki;

W myśl §5 podstawę wypłaty premii regulaminowej stanowiło bardzo dobre i terminowe wykonanie zadań ustalonych dla pracowników w indywidualnych zakresach obowiązków oraz zadań i czynności zleconych przez przełożonych.

Zgodnie z postanowieniami tego Regulaminu - (§ 3 i § 9) pracownikom przysługiwała (obok premii regulaminowej) **premia dodatkowa - jednorazowa jako premia wypłacana między innymi z funduszu otrzymanego z organu nadrzędnego, która zgodnie z § 9 ust. 3 tego Regulaminu nie stanowiła podstawy naliczania dodatkowego wynagrodzenia rocznego.**

Zgodnie z § 9 Regulaminu (ust. 1-3) - **Premia dodatkowa-jednorazowa była przyznawana w ramach funduszu płac, którym dysponuje pracodawca i nie miała charakteru roszczeniowego.**

Premia dodatkowa-jednorazowa mogła być przyznawana między innymi za szczególnie staranne i terminowe wykonywanie obowiązków pracowniczych, za wysoką dyspozycyjność i inicjatywę w pracy.

Premia dodatkowa-jednorazowa uzyskana z oszczędności, wynikających z absencji chorobowej, urlopów bezpłatnych, nieusprawiedliwionej nieobecności pracowników oraz premia wypłacana z funduszu otrzymanego z organu

nadrzędnego przyznawana była przez Szefa RWT w uzgodnieniu z organizacją związkową poprzez określenie wartości kwotowej premii w rozkazie dziennym.

Wypłata dokonywana była na listach dodatkowych należności. Premia ta nie była pomniejszana za okres choroby i nie stanowiła podstawy naliczenia zasiłku chorobowego i dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz nagród jubileuszowych i odpraw.

(dowód: Zakładowy Regulamin Premiowania Pracowników Wojska Regionu Wsparcia Teleinformatycznego z dnia 01.01.2012 r. k: 7-13; zeznanie świadka A. Tworkowskiego k: k. 113 i 97v-98v w sprawie o sygn. akt IV P 139/15)

Zgodnie z ustaleniami Sądu Rejonowego w 2012r. pojawiły się wątpliwości jak stosować regulamin. W piśmie z dnia 01.08.2012r., MON tłumacząc wątpliwości co do charakteru premii dodatkowych – jednorazowych informował, że dysponenci środków (w tym okresie CWT SZ, obecnie 22 WOG) wydzielają dla każdego pracodawcy kwotę stanowiącą iloczyn wielkości faktycznego zatrudnienia na dzień 30.06.20102r. (przeliczeniu na pełnozatrudnionych, zgodnie ze stanem wskazanym w sprawozdaniu o zatrudnieniu i wynagrodzeniu Rb 70) i jednostkowej kwoty 500zł, celem dokonania jednorazowych wypłat przez wszystkich pracodawców pozostających na zaopatrzeniu tego dysponenta. Ministerstwo Obrony Narodowej wskazało też, *że przydzielone środki pracodawcy, w tym pozwany winni przeznaczyć na wypłaty zwiększonych premii regulaminowych, zgodnie z postanowieniami Zakładowych Regulaminów Premiowania, a tylko wtedy, gdy w danej jednostce nie funkcjonuje ten składnik wynagradzania, na wypłaty nagród uznaniowych.*

(pismo –k.46)

Aktualnie kwestie premii reguluje Zakładowy Regulamin Premiowania Pracowników Wojska Regionu Wsparcia Teleinformatycznego w Olsztynie z dnia 2 stycznia 2014r., ustalony na podstawie art. 36 ust. 3 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery

Budżetowej w porozumieniu z NSZZ PW RWT Olsztyn. Wymieniony Regulamin powtórzył treści zawarte w Regulaminie z dnia 2 stycznia 2012 r.

Zmieniona została jednak treść **§ 3 ,** zgodnie z którym Fundusz premiowy tworzy się co roku w ramach przydzielonego limitu osobowego funduszu płac z przeznaczeniem na:

- premie regulaminowe,
- **dodatkowe zwiększenie premii regulaminowej.**

Nadal premia regulaminowa może być podwyższona procentowo zgodnie z zasadami opisanym w § 6 . Zwiększenie premii może być przyznane za wykonywanie ponadplanowych zadań służbowych oraz za dodatkowe obciążenie pracą. Pracownikowi można podwyższyć premię regulaminową na wniosek bezpośredniego przełożonego w przypadku konieczności zastępowania osoby nieobecnej. Pracodawca na wniosek merytorycznie uzasadniony bezpośredniego przełożonego w związku z pkt. 2 i 3 może zwiększyć co miesiąc lub na inny wskazany okres zastępstwa wysokość premii regulaminowej pracownikowi przyznając premię maksymalnie do 20% stawki wynagrodzenia zasadniczego (w ujęciu procentowym) w uzgodnieniu o organizacją związkową. Wniosek o podwyższenie premii powinien zawierać szczegółowy opis wykonanych zadań i wyszczególnienie wykonanych czynności wykraczających poza zakres obowiązków pracownika.

Premię regulaminową dla wszystkich pracowników w myśl **§ 8** wypłaca się z dołu łącznie z wynagrodzeniem miesięcznym. Oceny w zakresie wykonywania zadań premiowych lub naruszenia warunków określonych w niniejszym regulaminie, dokonują bezpośredni przełożeni pracowników. Przełożony zobowiązany jest powiadomić pracownika o zamiarze wystąpienia do szefa z wnioskiem o zmniejszenie lub pozbawienie go premii. Szef RWT, rozpatrując wnioski określone w ust. 3, podejmuje ostateczną decyzję w uzgodnieniu z organizacją związkową.

Obecny regulamin przewiduje zasady przyznawania **dodatkowego zwiększenia premii regulaminowej. Dodatkowo zwiększona premia regulaminowa jest przyznawana w ramach funduszu płac, którym dysponuje pracodawca.**

Dodatkowo zwiększona premia regulaminowa może być przyznawana między innymi za szczególnie staranne i terminowe wykonywanie obowiązków pracowniczych, za wysoką dyspozycyjność i inicjatywę w pracy. Przy dodatkowym zwiększeniu premii regulaminowej ocenie poddany będzie okres ustalany jednorazowo w ramach porozumienia między Szefem Regionu Wsparcia Teleinformatycznego, a przedstawicielem Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Wojska poprzedzający miesiąc, w którym zostanie wypłacone dodatkowe zwiększenie premii regulaminowej. W przypadku osób zatrudnionych w trakcie okresu, który będzie poddawany ocenie wysokość premii ustala się proporcjonalnie do okresu zatrudnienia. W przypadku osób przebywających na urlopie bezpłatnym, w trakcie okresu, za który przyznawana jest dodatkowo zwiększona premia regulaminowa, wysokość premii ustala się proporcjonalnie do dnia poprzedzającego dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego.

Wysokość dodatkowego zwiększenia premii regulaminowej przyznawanej pracownikowi nie może przekroczyć 200% premii uśrednionej, którą ustala się dzieląc kwotę zaoszczędzoną przez liczbę osób zatrudnionych na dzień podziału premii. Po otrzymaniu propozycji od szefów WŁ i kierowników komórek ostateczną wysokość dodatkowego zwiększenia premii regulaminowej ustala Szef Regionu Wsparcia Teleinformatycznego w uzgodnieniu z Zarządem Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Wojska.

W dniach 26 luty 2013 r. oraz 27 lutego 3014 r. powódki otrzymały dodatkowe wynagrodzenie roczne za 2012 r. oraz za 2013 r. w wysokości obliczonej z pominięciem uwzględnienia w ich podstawie premii dodatkowej - jednorazowej, o której mowa w § 9 Zakładowego Regulaminu Premiowania Pracowników Wojska Regionu Wsparcia Teleinformatycznego w Olsztynie z dnia 01.01.2012 r.

Pozwany Region Wsparcia Teleinformatycznego w Olsztynie objęty jest postanowieniami Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej (PUZP dla PWJOSB) na mocy jego art. 2. Zasady tworzenia funduszu premiowego i wypłacania premii u pracodawców objętych postanowieniami PUZP dla PWJOSB określa art. 36 tego Układu.

Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji powódki, tak jak pozostali pracownicy RWT, otrzymywały w 2012 r. i 2013 r. premie dodatkowe - jednorazowe kilkakrotnie /czternastokrotnie/. W 2012r. siedmiokrotnie tj. w dniach 26.03; 21.06; 14.08; 18.10; 28.11; 21.12; 27.12.2012 r.; oraz w 2013r. również siedmiokrotnie, tj. w dniach 21.03; 25.06; 13.08; 27.09; 17.10; 17.12; 24.12.2013 r.

Premia dodatkowa - jednorazowa wypłacona im w dniach 14.08.2012r., 21.12.2012r., 13.08.2013r. i 17.12.2013 r. nie była przyznana za spełnienie przez powódki określonych zadań czy szczególnych osiągnięć, nie stanowiła należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej i nie była nagrodą wypłaconą z zakładowego funduszu nagród. Premia ta była wypłacona z tytułu przydzielenia wojskowym pracodawcom dodatkowych środków z przeznaczaniem na wypłaty dla pracowników.

Premie wypłacane w dniach 14.08.2012r., 21.12.2012r., 13.08.2013r., 17.12.2013r. wypłacane były z tytułu przydzielonych pracodawcom wojskowym, środków z przeznaczeniem na dodatkowe premie regulaminowe zgodnie z pismem 8687/DSS,

14702/DSS, 6663/DSS, 10440/DSS, w których wskazano, że przydzielone *środki winny być przeznaczone na wypłaty zwiększonych premii regulaminowych* dla pracowników, których pracodawcy działają w ramach Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej, którym objęty jest Region Wsparcia Teleinformatycznego w Olsztynie, bądź w formie nagród uznaniowych dla pracowników których pracodawcy nie działają w ramach Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej np. Korpus Służby Cywilnej (Wojewódzki Sztab Wojskowy, Wojskowa Komenda Uzupełnień)

Premie dodatkowe - jednorazowe wypłacone w dniach 26.03.2012; 21.06.2012; 8.10.2012; 28.11.2012; 27.12.2012; 21.03.2013; 25.06.2013; 27.09.2013; 17.10.2013; 24.12.2013r. nie były przyznane za spełnienie przez powodów określonych zadań czy szczególnych osiągnięć, ale były premiami wypłaconymi wszystkim pracownikom z oszczędności uzyskanych na funduszu wynagrodzeń w danym kwartale.

Przy podziale tych środków stosowano tryb uzgodnienia ze związkami zawodowymi określony w art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Premie dodatkowe obligatoryjnie były przydzielane każdemu pracownikowi, nie były one wypłacane na wnioski przełożonego o przyznanie tej premii. Pracownik, aby otrzymać tę premię - nie musiał spełniać szczególnych warunków. Nie były wyznaczane zadania, które należało wykonać, aby uzyskać premię regulaminową. Z zasady pracodawca uznawał, że pracownik jest uprawniony do premii dodatkowej gdy wykonywał swoje obowiązki. Pracownik nie spełniał warunków do uzyskania takiej premii, tylko w przypadku jeżeli nie był w okresie rozliczeniowym obecny w pracy, tj. miał urlop macierzyński, wychowawczy, bezpłatny.

Pod koniec 2013r. organizacja związkowa otrzymała informację, że w innych RWT premie dodatkowe-jednorazowe są uwzględniane przy wyliczeniu dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Przedstawiła pozwanemu treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2000 r., w sprawie o sygn. akt I PKN 33/00. Doszło w sporu, a związki zawodowe i RWT zwróciły się o opinię prawną w spornym zakresie.

Zgodnie z opinią prawną z dnia 13.02.2014r. w sprawie wniosku pracowników pozwanego o wyrównanie dodatkowego wynagrodzenia rocznego za lata 2010-2012 wypłacane kilkakrotnie w ciągu roku kalendarzowego pracownikom RWŁ, czy RWT Olsztyn, premie uznaniowe, należało uwzględnić w obliczaniu wysokości wynagrodzenia urlopowego (a więc i ekwiwalentu za urlop), jeśli nie były to wypłaty jednorazowe za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie. Taki właśnie, co do zasady, charakter prawny miały (i mają) premie uznaniowe wypłacane pracownikom RWŁ i RWT Olsztyn. Wypłacane kilkakrotnie w ciągu roku kalendarzowego pracownikom RWŁ i RWT Olsztyn premie uznaniowe, powinny być uwzględnione przy obliczaniu wysokości ekwiwalentu za urlop, a co za tym idzie i wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego, za wyjątkiem tych premii, które wypłacone były *„za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie"* pracownika.

Pracownicy zwrócili się do Jednostki Wojskowej 3674, tj. 22 WOG w Olsztynie, na zaopatrzeniu której pozostaje pozwany, o wyliczenie spornych różnic w naliczeniu dodatkowych wynagrodzeń rocznych, aby mogły być przydzielone odpowiednie środki. Pracownikom pozwanego wyrównano dodatkowe wynagrodzenia roczne za lata: 2010r. i 2011r., w których zostały one uwzględnione przy obliczaniu wysokości ekwiwalentu za urlop.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwa w całości zasługiwały na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 4 ustawy z 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek strefy budżetowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 1144) przy ustalaniu wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego uwzględnia się wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy, przyjmowane do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

Zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy są unormowane w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14).

Na mocy § 6 w związku z § 14 wyżej wskazanego rozporządzenia przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy uwzględnia się składniki wynagrodzenia i **inne świadczenia ze stosunku pracy z wyłączeniem między innymi jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie oraz nagród z zakładowego funduszu nagród, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej.**

Sąd Rejonowy podkreślił, iż istota sporu zatem sprowadzała się do konieczności rozstrzygnięcia, która norma prawna: Regulaminu Premiowania obowiązującego u pracodawcy z 2012r. (§ 9 ust. 3), czy rozporządzenia (§ 6 pkt 1)

Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia z 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2 poz. 14) - ma w sprawie przedmiotowej zastosowanie.

Regulacja, zawarta w § 6 ww. rozporządzenia - nakazuje bowiem ustalać wysokość wynagrodzenia urlopowego z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem jedenastu różnego rodzaju należności z tego stosunku. W pkt 1 § 6 wymienione zostały (jako **wyłączone** przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego) **jednorazowe lub nieperiodyczne wypłaty za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie oraz nagród z zakładowego funduszu nagród, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej.**

Sąd Rejonowy zauważył ,iż obowiązujące od 2010r. najpierw w RWŁ Olsztyn, a następnie w RWT Olsztyn „Regulaminy Premiowania Pracowników Wojska" przewidywały prawo pracowników do premii regulaminowej, ale i możliwość przyznania i wypłaty „premii uznaniowej", „premii dodatkowej-jednorazowej", czy też „dodatkowego zwiększenia premii regulaminowej". Takie świadczenia były w RWŁ i RWT Olsztyn wypłacane pracownikom kilka razy w roku kalendarzowym (po 7 razy) – co wynika z przedłożonych do akt sprawy dokumentów.

Do końca roku 2011r. w Regulaminie Premiowania – wyodrębniona była „premia uznaniowa" i RWŁ przed przejęciem przez pozwanego pracowników w trybie art. 23 1 kp, wliczał ją m.in. do wyliczenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego tzw. „trzynastki".

Po przejęciu pracowników w trybie art. 23 ^{1} kp, od dnia 2 stycznia 2012 r. te same świadczenie zostało nazwane „premią jednorazową dodatkową", a na skutek propozycji CWT SZ, pozwany wprowadził zapis w Regulaminie Premiowania, że świadczenie to nie wlicza się m.in. do wysokości tzw. trzynastki.

Aktualnie po zmianie od dnia 2 stycznia 2014r. świadczenie nazwane „dodatkowe zwiększenie premii regulaminowej" wlicza się do tzw. trzynastki,.

Regulamin Premiowania RWŁ z 2010r. w § 4 ust. 2 przewidywał, że „W *przypadku przeprowadzania podwyżek (regulacji wynagrodzeń) w formie podwyższenia kwotowo premii regulaminowej bądź jednorazowej premii uznaniowej, kwoty te stanowią podstawę obliczania należności za pracę zgodnie z obowiązującymi przepisami. Dotyczy to przede wszystkim dodatkowego wynagrodzenia rocznego..*

Z kolei w Regulaminie Premiowania z 2012r. - § 9 ust. 2 przewidywał, że *„Premia dodatkowa- jednorazowa może być przyznawana między innymi za szczególnie staranne i terminowe wykonywanie obowiązków pracowniczych, za wysoką dyspozycyjność i inicjatywę w pracy.* Regulamin w ust. 3 § 9 stanowił, że premia dodatkowa-jednorazowa nie była pomniejszana za okres choroby i nie stanowiła podstawy naliczenia zasiłku chorobowego i dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż ten ostatni zapis Regulaminu był mniej korzystny dla pracowników pozwanego.

W myśl art. 9 kp i art. 77^{1} i 77^{3} kp akty wewnątrzzakładowe w tym regulaminy, układy zbiorowe i statuty są zaliczane do źródeł prawa pracy, które generują prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy.

Zgodnie natomiast z ust. 2 art. 9 kp - *„Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych."*

W myśl art. 241^{13} § 2 kp w zw. z art. 77^{2} § 5 kp postanowienia mniej korzystne dla pracowników powinny być zmieniane w drodze wypowiedzenia warunków płacy i pracy opisanego w art. 42 § 1 kp. Sąd Najwyższy podkreślił, konieczność dokonania takiego wypowiedzenia m.in. w wyroku z dnia 06.10.2004r. w sprawie o

sygn. akt I PK 569/03 . Pozwany natomiast nie dokonał wypowiedzeń warunków płacy w tym zakresie.

Zarówno premie dodatkowe – jednorazowe, jak i zwiększenie premii regulaminowych były wypłacane z funduszu premiowego, tworzonego co roku w ramach przydzielonego limitu osobowego funduszu płac, dodatkowo zwiększanego o kwoty funduszu płac, zaoszczędzone w wyniku przejściowych vacatów na stanowiskach określonych w rocznym planie zatrudnienia i funduszu płac, w przypadku otrzymania limitu na podwyżki wynagrodzeń, o kwoty funduszu płac zaoszczędzone w wyniku przejściowego pobierania przez pracownika zasiłku z ubezpieczenia społecznego nie obciążającego funduszu płac. Źródło finansowania zatem premii regulaminowych oraz premie dodatkowych – jednorazowych i zwiększenia premii regulaminowych było takie same. Natomiast w Regulaminie z 2010r. fundusz premii uznaniowej był tworzony z niewykorzystanego funduszu płac nie obsadzonych stanowisk i dodatkowego funduszu z organu nadrzędnego. (§ 3 Regulaminów z 2012r. i 2014r., § 3 i 5 Regulaminu z 2010r.). Mimo rozdzielenia źródeł finansowania w regulaminie z 2010r. dla premii regulaminowe i dla premii uznaniowej, pracodawcy traktowali je jako premie o charakterze periodycznym i obie wliczali do podstawy naliczenia wynagrodzenia dodatkowego rocznego i nagrody jubileuszowej. Regulamin z 2012r. i 2014r. również zakładał podobne źródła finansowania, ale nie rozdzielał ich dla premii regulaminowych oraz dodatkowej – jednorazowej, jak i zwiększenia premii regulaminowych. Zatem wszystkie świadczenia były finansowane z tego samego źródła. Podkreślić zatem należy, że środki finansowe były i są przekazywane na bieżąco i co miesiąc wypłacane, jeżeli chodzi o premie regulaminowe, a sukcesywnie, po kilka razy w roku, po zaoszczędzeniu określonych kwot na premie dodatkowe – jednorazowe i zwiększenie premii regulaminowych.

Takie ukształtowanie finansowania wskazuje, zdaniem Sądu I instancji , na periodyczny charakter premii dodatkowych – jednorazowych i zwiększenia premii regulaminowych.

W przypadku wszystkich rodzajów premii kwota utworzonego funduszu premiowego musiała być wykorzystana do końca roku budżetowego (kalendarzowego).

Sąd Rejonowy odwołał się do relacji powódek i świadka , z których wynikało, że premia dodatkowa -jednorazowa obligatoryjnie była przydzielana każdemu pracownikowi, a pracownik nie spełniał warunków do otrzymania premii, tylko jeżeli nie był w danym okresie rozliczeniowym obecny w pracy, tj. miał urlop macierzyński, wychowawczy czy przebywał na urlopie bezpłatnym. Nie były wyznaczane też żadne zadania, które pracownicy pozwanego musieli wykonać, aby uzyskać tę premię. Nie były one przyznane za spełnienie przez powodów określonych zadań czy szczególnych osiągnięć, a ich przełożeni nie składali wniosków o przyznanie premii dodatkowej- jednorazowej w określonej wysokości co do każdego z pracowników.

Takie wydatkowanie premii świadczy o tym, że pozwany nie stosował przepisów dotyczących uzyskania premii dodatkowej – jednorazowej, mimo zawarcia w Regulaminie odrębnych regulacji od postanowień związanych z premią regulaminową. Nie była unormowana w szczególny sposób, a następnie realizowana procedura oceny szczególnie starannego i terminowego wykonywania obowiązków pracowniczych, wysokiej dyspozycyjności i inicjatywy w pracy. W rozkazach dziennych dołączonych do akt osobowych nie były ujmowane określenia wartości premii dodatkowej – jednorazowej, a tak było w przypadku premii uznaniowych i wyróżnień.

W piśmie z dnia 01.08.2012r.(k.46-47), MON tłumacząc wątpliwości co do charakteru premii dodatkowych – jednorazowych informował, że dysponenci środków (w tym okresie CWT SZ, obecnie 22 WOG) wydzielają dla każdego pracodawcy kwotę stanowiącą **iloczyn wielkości faktycznego zatrudnienia** na dzień 30.06.20102r.(przeliczeniu na pełnozatrudnionych, zgodnie ze stanem wskazanym w sprawozdaniu o zatrudnieniu i wynagrodzeniu Rb 70) **i jednostkowej kwoty 500zł,** celem dokonania jednorazowych wypłat przez wszystkich pracodawców pozostających na zaopatrzeniu tego dysponenta

Sytuacja ta wskazuje zatem, w ocenie Sądu Rejonowego , że przepisy § 9 ust. 2 został wprowadzony do Regulaminu z 2012r., ale nie stosowany. Natomiast w regulaminie z 2014r. oprócz powtórzenia treści § 9 ust. 2, wskazane zostało, że szczególnie staranne i terminowe wykonywanie obowiązków pracowniczych, wysoka dyspozycyjność będzie oceniana w okresie jednorazowo ustalonym w ramach porozumienia między Szefem RWT i Przedstawicielem NSZZ PW. Wskazane zostały dalsze przesłanki nie uzyskania zwiększenia premii, takie jak przebywanie na urlopie bezpłatnym, usprawiedliwiona nieobecność określonej w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, przebywanie na zwolnieniu lekarskim, świadczeniu rehabilitacyjnym, urlopie macierzyńskim, wychowawczym, bezpłatnym ukaranie karą porządkową.

Takie ukształtowanie wskazuje na powszechny charakter przyznawania zwiększenia premii regulaminowych, czyli mogą je uzyskać wszyscy pracownicy, z wyjątkiem tych którzy zostali wymienieni w § 9 ust. 5, 6 i 7.

Podczas obowiązywania regulaminu z 2012r. w praktyce były stosowane te same zasady, mimo, że nie zostały ujęte w § 9.

W tym okresie premie dodatkowe-jednorazowe były przyznawane wszystkim pracownikom z wyjątkiem tych, którzy byli na urlopach bezpłatnych i innych podobnych usprawiedliwionych nieobecnościach. Przesłanki wypłacania premii

dodatkowych – jednorazowych wskazywały, że premia ta była traktowana podobnie jak premia regulaminowa również w okresie obowiązywania Regulaminu z 2012r. Takie ukształtowanie zaś powinno spowodować wliczenie premii dodatkowych – jednorazowych do podstawy wyliczenia dochodzonych świadczeń.

Sąd Rejonowy odniósł się dodatkowo do treści ostatniego akapitu pisma z dnia 01.08.2012r., w którym MON tłumacząc wątpliwości co do charakteru premii dodatkowych – jednorazowych wskazał, że *przydzielone środki pracodawcy, w tym pozwany winni przeznaczyć na wypłaty zwiększonych premii regulaminowych, zgodnie z postanowieniami Zakładowych Regulaminów Premiowania, a tylko wtedy, gdy w danej jednostce nie funkcjonuje ten składnik wynagradzania, na wypłaty nagród uznaniowych (k.46-47).*

Skoro w regulaminie premiowania u pozwanego istniała premia regulaminowa, to pozwany był zobowiązany do wypłaty zwiększonych premii regulaminowych, periodycznie w okresach przekazywania dysponentom środków, w ramach puli wyliczonej dla wszystkich pracowników. To zaś powodowało powstanie obowiązku wliczenia wymienionych świadczeń do podstawy naliczania dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Nie stoi temu na przeszkodzie, treść ostatniego zdania § 9 ust. 3 Regulaminu z 2012r., pominięta w § 9 Regulaminu z 2014r.

Sąd I instancji podkreślił , że rozporządzenie z dnia 8 stycznia 1997r. - jest aktem wykonawczym, a zatem mniej korzystne (niż § 6 pkt 1 rozporządzenia) uregulowanie, zawarte w § 9 ust. 3 Regulaminu Premiowania z 2012r., wykluczające możliwość uwzględnienia premii dodatkowych- jednorazowych, otrzymanych przez pracownika w danym roku kalendarzowym, przy obliczaniu wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego, musi ustąpić pierwszeństwa normie prawnej, zawartej w rozporządzeniu.

A zatem wypłacane kilkakrotnie w ciągu roku kalendarzowego powodom premie dodatkowe- jednorazowe nie były wypłatami jednorazowymi, dokonywanymi za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie, lecz świadczeniami periodycznymi stanowiącymi podstawę dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Jednocześnie Sąd Rejonowy podkreślił , że premie dodatkowe- jednorazowe nie były tożsame z premiami uznaniowymi. W odniesieniu do premii uznaniowych, które były przyznawane pracownikom za szczególne osiągnięcia i wyjątkowo dobrze wykonywane zadania było wskazane, że otrzymywane są najczęściej na podstawie rozkazu dziennego i odznaczane w kartach wyróżnień, znajdujących się w aktach osobowych poszczególnych pracowników.

W wymienionych kartach wyróżnień nie były odznaczane premie jednorazowe dodatkowe mimo wielokrotnego otrzymywania ich przez poszczególnych pracowników w ciągu roku.

Co więcej - zgodnie z postanowieniami Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej i Zasadami tworzenia funduszu premiowego i wypłacania premii u pracodawców (art. 36) – postanowienia PUZP nie dają podstaw prawnych do wypłaty dwóch różnych rodzajów premii, tj. indywidualnej oraz dodatkowej - jednorazowej - traktowanej przez pozwanego jako nieperiodyczny składnik wynagrodzenia. Postanowienia PUZP dla PWJOSB nie przewidują również, aby pracownicy mieli otrzymywać należności z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej (art. 27).

Premie wypłacane na podstawie art. 36 PUZP dla PWJOSB są periodycznymi składnikami wynagrodzenia pracownika, których wysokość może być jednorazowo zwiększana lub zmniejszana.

O tym, że premie te miały charakter należności periodycznych przesądził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22września2000r. (sygn. akt IPKN 33/2000), w którym wskazał, że *„Premia wypłacana co pewien czas za okresy zróżnicowane co do ich długości, jest świadczeniem periodycznym, do którego nie ma zastosowania wyłączenie przewidziane w § 6 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2 poz. 14)."*

Wobec powyższego - premie dodatkowe - jednorazowe, które były wypłacone kilkakrotnie powódkom powinny być uwzględniane przy obliczaniu wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego, pomimo istnienia w Regulaminie Premiowania Region Wsparcia Teleinformatycznego w Olsztynie z dnia 01.01.2012 § 9 ust. 2, który jest zapisem sprzecznym z postanowieniami PUZP dla PWJOSB.

Tym bardziej, co należy podkreślić, że pracownikom pozwanego wyrównano dodatkowe wynagrodzenia roczne w 2010 r. i 2011r., które zostało uwzględnione przy obliczaniu wysokości ekwiwalentu za urlop.

W konsekwencji powyższych rozważań i wobec niekwestionowanych przez stronę pozwaną wyliczeń spornych świadczeń, dochodzonych przez powódki - dodatkowych wynagrodzeń za lata 2012-2013 oraz nagród jubileuszowych – Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz każdej z nich kwoty dochodzone pozwem .

Na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych (...) - Sąd obciążył pozwanego kosztami sądowymi na rzecz Skarbu Państwa w częściach dotyczących roszczeń zgłoszonych przez każdą z powódek

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodził się pozwany . W wywiedzionej apelacji zaskarżył przedmiotowy wyrok w całości zarzucając mu :

1. naruszenie prawa materialnego :

- par. 6 rozporządzenia Ministra pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego ,

ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie ,że wypłacane przez stronę pozwaną w latach 2012 i 2013 premie dodatkowe – jednorazowe są świadczeniami periodycznymi , a co za tym idzie winny by wliczane do podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego , mającego zastosowanie do obliczania wynagrodzenia rocznego w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek budżetowych oraz do podstawy obliczania nagrody jubileuszowej na podstawie art. 46 ust. 1 PUZO dla pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Strefy Budżetowej

- art. 36 PUZP PWJOSF poprzez błędną jego wykładnię sprowadzającą się do przyjęcia braku podstawy prawnej do wypłaty dwóch różnych premii : regulaminowej oraz dodatkowej – jednorazowej , tej ostatniej traktowanej przez pozwanego jako nieperiodyczny składnik wynagrodzenia ,

-par. 9 ust. 2 Zakładowego Regulaminu Premiowania Pracowników Wojska Regionu wsparcia Teleinformatycznego w Olsztynie poprzez błędną wykładnię i że ów zapis jest sprzeczny z art. 36b PUZP PWJOSF

2. Naruszenie przepisów postępowania ,a w szczególności :

- art. 233 kpc poprzez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu ze zgromadzonym materiałem , polegającym na dowolnym przejęciu ,że wpłacane premie dodatkowe – jednorazowe winny być wypłacane jako zwiększone premie regulaminowe , co zaś powodowało powstanie obowiązku wliczania tych premii do podstawy naliczenia nagrody jubileuszowej oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego

-art. 98 kpc w związku z art. 113 ust. 1 i art. 94 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych , poprzez zasądzenie od pozwanego , który jest jednostką organizacyjną *statio fisi* Skarbu Państwa na rzecz Skarbu Państwa kwot wynikających z punku VIII zaskarżonego wyroku tytułem zwrotu kosztów sadowych , od których zwolnione były powódki .

Mając na uwadze powyższe skarżący wniósł o :

1. zmianę zaskarżonego wyroku o oddalenie powództw ,
2. zasądzenie od powódek na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancję

ewentualnie

3. uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania , przy uwzględnieniu kosztów procesu i kosztów zastępstwa procesowego postępowania apelacyjnego .

Dodatkowo pozwany wniósł w przypadku zmiany lub uchylenia zaskarżonego wyroku o zasądzenia obowiązku zwrotu od powódek wypłaconych im kwot , co do których Sąd i instancji orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności .

Sąd Okręgowy zważył , co następuje :

Apelacja pozwanego w zasadniczej części nie zasługuje na uwzględnienie .

Odnosząc się do podnoszonego przez stronę skarżącą zarzutu naruszenia art. 233 kpc w pierwszej kolejności podnieść należy, że jedynie wówczas, gdy brak jest logiki w wysnuwaniu wniosków ze zgromadzonego materiału dowodowego lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza reguły logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Nie mamy do czynienia z naruszeniem zasady swobodnej oceny dowodów, jeśli tylko z materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, w tym też przypadku ocena sądu nie narusza reguł wyrażonych we wskazanej zasadzie i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dawały się wysnuć inne wnioski, chociażby odmienne.

W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie Sąd I instancji nie dopuścił się powyższego naruszenia . W sposób logiczny i konsekwentny

przedstawił swoje stanowisko w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Sąd II instancji w pełni podziela i przyjmuje za własne prawidłowo poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i prawne, jako znajdujące oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym, jak również podziela dokonaną przez ten Sąd ocenę stanu faktycznego i wyciągnięte z tej oceny wnioski. Poprawność rozumowania Sądu I instancji znalazła swoje odzwierciedlenie w treści sporządzonego uzasadnienia, które zawiera ustalenie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem zastosowanych przepisów prawa.

W dalszej kolejności wskazać należy, iż zarzuty pozwanego odnośnie naruszenia przepisów prawa materialnego w postaci stosownych postanowień rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu za urlop oraz przepisów wewnętrznych obowiązujący u apelującego, w szczególności w postaci Zakładowego Regulaminu Premiowania Pracowników Wojska RWT w Olsztynie, sprowadzały się do ustalenia , czy wypłacona powódkom kilkakrotnie w 2012 roku i kilkakrotnie w 2013 roku premia, zwana premią dodatkową – jednorazową, winna była być wliczona do podstawy wymiaru przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego stosowanego do obliczenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego (w rozumieniu art. 4 ustawy z 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek budżetowych) oraz obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej (na podstawie art. 46 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z 8 czerwca 1997 roku).

Słusznie zatem Sąd Rejonowy stwierdził, że istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się do ustalenia czy wypłacone powódkom w oparciu o § 9 obowiązującego u pozwanego regulaminu premiowania kwoty były nagrodami w rozumieniu art. 105 kp czy też premiami.

Regulacja § 6 w związku z § 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. nr 2, poz. 14 ze zm.) wskazuje, że przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nie uwzględnia się jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie. W istocie zatem wskazane jednorazowe lub nieperiodyczne wypłaty odpowiadają definicji nagrody określonej w art. 105 Kp.

Mając na uwadze zasady wskazane w cytowanym rozporządzeniu zauważyć należy, że w przypadku świadczenia, które nie ma charakteru roszczeniowego i ma cechy nagrody (art. 105 Kp), nie można go uwzględnić przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego (ekwiwalentu pieniężnego za urlop - § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia). Tymczasem takim świadczeniem, jak słusznie to ocenił Sąd Rejonowy, nie były premie zwane przez pozwanego premiami dodatkowymi - jednorazowymi, bowiem były to wypłaty periodyczne. Nie można ich było bowiem uznać za jednorazowe lub nieperiodyczne, skoro ich wypłata w 2012 roku oraz w 2013 roku miała miejsce kilkakrotnie . Nadto premie te były wypłacone z tytułu przydzielenia wojskowym pracodawcom dodatkowych środków z przeznaczeniem na wypłaty dla pracowników. Przyznawano je zatem obligatoryjnie każdemu pracownikowi pozwanego bez konieczności złożenia stosownego wniosku przełożonego na jej przyznanie, a pracownik, aby otrzymać tą premię nie musiał spełniać żadnych dodatkowych, szczególnych warunków. Powyższe oznacza zatem, że wbrew zapatrywaniom apelującego, wskazana premia była świadczeniem niejednorazowym, a periodycznym.

Na uwagę zasługuje stanowisko Sądu Najwyższego w wyroku z 22 września 2000 roku, I PKN 33/00, zgodnie z którym premia wypłacana co pewien czas za okresy zróżnicowane co do ich długości, jest świadczeniem periodycznym, do którego nie ma zastosowania wyłączenie przewidziane w § 6 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 roku w sprawie

szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. W jego uzasadnieniu Sąd ten podkreślił, że periodyczność wypłat nie może być utożsamiana z ich regularnością, czy też z zasadą tożsamości okresów, za które się one należą, polega bowiem ona na tym, iż wypłaty dokonywane są co pewien czas za wykonywanie pewnego typu zadań, przy czym nie muszą one mieć charakteru regularnego, a okresy, za które się je wypłaca, mogą być zróżnicowane. Premia, która wypłacana jest co pewien czas za okresy zróżnicowane co do ich długości, jest świadczeniem periodycznym i nie ma do niej zastosowania wyłączenie przewidziane w § 6 pkt. 1 cytowanego rozporządzenia.

Powyższej ocenie nie stoi na przeszkodzie nazwa wskazanej premii. W przepisach wewnętrznych obowiązujących u pozwanego świadczenie to zostało nazwane – premia dodatkowa-jednorazowa. Tymczasem w utrwalonym orzecznictwie SN nie ma znaczenia, czy składnik wynagrodzenia określany jest np. jako "roczna premia" czy też jako "dodatkowe roczne wynagrodzenie". Przyjmuje się bowiem podział świadczeń wypłacanych pracownikom na świadczenia uznaniowe (a więc mające charakter nagród) oraz świadczenia o charakterze wynagrodzenia za pracę (w tym wynagrodzenie zasadnicze, premie tzw. regulaminowe). Dodatkowe wynagrodzenie roczne nie traci więc charakteru takiego wynagrodzenia, nawet jeżeli nomenklaturowo zostanie określone mianem "premii" *(wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 13 września 2012 roku, III APa 10/12)*. Wskazać przy tym należy, że tzw. premia uznaniowa (jeżeli nie ma charakteru roszczeniowego) nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia w rozumieniu art. 172 Kp, a tym samym i § 6 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 roku. Nie mieści się ona także w pojęciu "innych świadczeń ze stosunku pracy", o których mowa w tym drugim przepisie. Z analizy całego ww. przepisu wynika bowiem, że chodzi w nim tylko o świadczenia mające obowiązkowy charakter (a to dlatego, że zawarte w nim wyliczenie świadczeń, które zostały wyłączone z wynagrodzenia urlopowego, dotyczy tylko obowiązkowych należności ze stosunku pracy). W

konsekwencji należało uznać, że jedynie tzw. premia uznaniowa, która nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego *(wyrok Sądu Najwyższego z 20 lipca 2000 roku, I PKN 17/00).*

W realiach rozpoznawanej sprawy, jak wskazał to Sąd Rejonowy, wypłacone powódkom premie nie miały charakteru uznaniowego, skoro jak wyżej opisano, premie te były wypłacone z tytułu przydzielenia wojskowym pracodawcom dodatkowych środków z przeznaczeniem na wypłaty dla pracowników, przyznawano je obligatoryjnie wszystkim pracownikom, w tym powodom, bez konieczności złożenia stosownego wniosku przełożonego na jej przyznanie, a pracownik, aby otrzymać tą premię nie musiał spełniać żadnych dodatkowych, szczególnych warunków. Jedynym warunkiem przyznania tak uregulowanej premii był fakt pozostawania w zatrudnieniu na dany dzień, a jej wysokość uzależniona była m.in. od przepracowania wskazanego okresu. Wbrew zarzutom apelacji premie te miały niewątpliwie charakter premii regulaminowych, a więc periodycznych, a nie jednorazowych.

Potwierdzeniem powyższego jest także okoliczność, że dysponent funduszu premiowego w piśmie z 1 sierpnia 2012 roku wyraźnie wskazał, że przydzielone środki pracodawcy (mając na myśli wskazane premie) winni przeznaczyć na wypłaty zwiększonych premii regulaminowych zgodnie z postanowieniami Zakładowych Regulaminów Premiowania, a tylko wtedy, gdy w danej jednostce nie funkcjonuje ten składnik wynagrodzenia, na wypłatę nagród uznaniowych. Okoliczność ta, jak trafnie uznał Sąd Rejonowy, ewidentnie świadczy o tym, że przekazane pozwanemu środki były przeznaczone na wypłatę premii, która nie miała charakteru uznaniowego.

Podobnie należało uznać, że takiej kwalifikacji tego świadczenia nie przekreśla treść § 9 pkt. 3 regulaminu pozwanego, zgodnie z którym tak wskazana premia nie stanowi podstawy naliczania zasiłku chorobowego i dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz nagród jubileuszowych i odpraw, gdyż to nie strony

lecz ustawodawca decyduje o tym, jakie świadczenia wchodzą do podstawy wyliczenia wskazanych świadczeń. Innymi słowy, jak słusznie podkreśla to Sąd, pracodawca nie jest władny w regulaminie pracy w sposób mniej korzystny, niż przepisy powszechnie obowiązujące uregulować podstawy naliczenia należnych pracownikowi świadczeń w postaci np. nagród jubileuszowych czy dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Biorąc powyższe za podstawę należało ocenić, że wypłacone powódkom premie w 2012 roku i 2013 roku cechowały takie elementy jak: periodyczność, powszechność oraz przyznawanie bez spełnienia szczególnych dodatkowych warunków, a to skutkuje uznaniem, że przy ustalaniu powódkom ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy stosowanego do obliczenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego (oraz obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej), nie miało zastosowania wyłączenie wynikające § 6 w związku z § 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. nr 2, poz. 14 ze zm.), a dotyczące wypłat jednorazowych lub nieperiodycznych.

W tym stanie rzeczy uznając apelację w tym zakresie za niezasadną Sąd Okręgowy na mocy art. 385 kpc orzekł jak w pkt. II wyroku.

W motywach wniesionego środka zaskarżenia apelujący podnosił nadto naruszenie art. 98 kpc w związku z art. 113 ust. 1 oraz art. 94 ustawy z 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych poprzez zasądzenie od pozwanego, który jest jednostką organizacyjną Skarbu Państwa, na rzecz Skarbu Państwa, kwot wynikających z pkt. VIII wyroku, tytułem zwrotu kosztów sądowych, od których powódki były zwolnione. Wskazał, że jako stationes fisci Skarbu Państwa nie ma obowiązku ponoszenia opłat.

W powyższym zakresie rację ma skarżący ,iż zgodnie z treścią art. 94 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Skarb Państwa nie ma obowiązku uiszczania opłat. Wskazany przepis wprowadza

uprzywilejowanie Skarbu Państwa jako strony (art. 7 ust. 1 ustawy) mającej osobowość prawną (art. 33 k.c.), występującej w stosunkach cywilnoprawnych w charakterze dysponenta mienia państwowego. Oznacza to, że jego reprezentant będący państwową jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej (*statio fisci*) korzysta z tego prawa *(por. uchwałę Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2013 roku, III CZP 97/12).*

Wobec powyższego uznając apelację w tej części za uzasadnioną Sąd II instancji na podstawie art. 386 § 1 kpc orzekł jak w pkt. I wyroku.

SSO B. Urbańska –Woike