

Sygn. akt XXI Pa 463/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Dorota Czyżewska
Sędziowie:	SO Grzegorz Kochan SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Aneta Strynowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 marca 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa S. B.

przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu (...) w W.

o nagrodę roczną

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 4 lipca 2018 roku sygn. akt VII P 1896/17

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że zasądza od Przedsiębiorstwa Państwowego (...) w W. na rzecz S. B. kwotę 4282,92 (cztery tysiące dwieście osiemdziesiąt dwa 92/100) złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty tytułem nagrody rocznej za rok 2016, zaś w pozostałym zakresie powództwo oddala;

II. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 2 w ten sposób, iż nakazuje pobrać od Przedsiębiorstwa Państwowego (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy kwotę 210 (dwieście dziesięć) złotych tytułem opłaty od pozwu w zakresie uwzględnionego powództwa;

III. zasądza od S. B. na rzecz Przedsiębiorstwa Państwowego (...) w W. kwotę 352,50 (trzysta pięćdziesiąt dwa 50/100) złotych tytułem kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kwotę 337,50 (trzysta trzydzieści siedem 50/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Grzegorz Kochan Dorota Czyżewska Krzysztof Kopciewski

Sygn. akt XXI Pa 463/18

UZASADNIENIE

Pozwem z 5 lipca 2017 r. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu (...) z siedzibą w W., S. B. wniósł o zapłatę nagrody rocznej za rok 2016 w wysokości 8394 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 28 kwietnia 2017 r. Jako uzasadnienie powód wskazał, że zgodnie z obowiązującym u pozwanego Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy (dalej jako ZUZP) 28 kwietnia 2017 r. nabył prawo do nagrody rocznej.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty wydanym 7 listopada 2017 r. w postępowaniu upominawczym, pozwane Przedsiębiorstwo Państwowe (...) wniosło o oddalenie powództwa. Strona pozwana podnosiła brak podstaw do wypłaty nagrody rocznej co do zasady. Pozwany wskazał, że z powodem nie przedłużono umowy o pracę, a więc zastosowanie znajdzie przepis art. 19 ust. 12 pkt 2 ZUZP, który mówi, że pracownik nie nabywa prawa do nagrody rocznej w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn dotyczących wyłącznie pracownika w roku obrotowym, za który przyznawana jest nagroda, chyba że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub wypowiedzenie umowy o pracę zostanie skutecznie wzruszone przez pracownika na skutek prawomocnego wyroku sądu. Jednocześnie strona pozwana powoływała się na unormowanie art. 8 kodeksu pracy.

Wyrokiem z 4 lipca 2018 r., wydanym w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

1. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 8.394 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 28 kwietnia 2017r. do dnia zapłaty tytułem nagrody rocznej za 2016r.,
2. nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 420 zł tytułem opłaty od pozwu;
3. wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.190 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego w okresie od 3 lipca 2014 r. na stanowisku specjalisty do spraw bezpieczeństwa na podstawie umowy o pracę najpierw na okres próby, a następnie na czas określony do 30 września 2016 r. (świadcstwo pracy, k. 7). Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania się umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta na podstawie art. 30 § 1 k.p. pkt 4. Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 8.190 zł brutto (k. 31).

U pozwanego pracodawcy obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 12 września 2014 r. Na podstawie art. 19 ust. 1 wyżej wskazanego Układu, w przypadku wykazania przez pracodawcę zysku ze sprzedaży za dany rok obrotowy wynikającego z zatwierdzonego sprawozdania finansowego, pracownikowi przysługuje prawo do nagrody rocznej za dany rok obrotowy. Natomiast zgodnie z ustępem 4 cytowanego przepisu w przypadkach, w których stosunek pracy ustał w trakcie roku obrotowego, pracownik nabywa prawo do nagrody rocznej za ten rok pod warunkiem, że jego okres zatrudnienia w tym roku wynosi co najmniej 6 miesięcy. Ustęp 6 wyżej wskazanego artykułu mówi, że wysokość nagrody rocznej jest uzależniona od faktycznie przepracowanego okresu w (...) w trakcie roku obrotowego, za który przyznawana jest nagroda.

Pracownikom Przedsiębiorstwa Państwowego (...) została wypłacona nagroda roczna za 2016 rok, natomiast powód S. B. nie otrzymał tego dodatkowego świadczenia przewidzianego w ZUZP (k. 3,11,12).

Powód pracował u pozwanego do 30 września 2016 r. Okres zatrudnienia w 2016 r. wynosił ponad 6 miesięcy. Wobec powyższego S. B. pismem z 8 maja 2017 r. skierowanym do Naczelnego Dyrektora (...) wezwał pracodawcę do wypłaty nagrody rocznej w terminie 3 dni od otrzymania wezwania (k. 13).

W odpowiedzi na powyższe wezwanie otrzymał od pracodawcy replikę datowaną na 23 maja 2017 r. w której poinformowano S. B., że nie ma podstaw do wypłacenia mu nagrody rocznej za 2016 rok. Jako uzasadnienie pracodawca wskazał, że zgodnie z art. 19 ust. 12 ZUZP pracownik nie nabywa prawa do nagrody rocznej w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn dotyczących wyłącznie pracownika w roku obrotowym, za który przyznawana jest nagroda,

chyba że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub wypowiedzenia umowy o pracę, zostanie skutecznie wzruszone przez pracownika na skutek prawomocnego wyroku sądu. W odpowiedzi wskazano, że w sytuacji S. B. przytoczony wyżej przepis ma odpowiednie zastosowanie. Nadto poniesiono, że roszczenie powoda o zapłatę nagrody nie korzysta z ochrony na podstawie art. 8 k.p. (k. 15).

Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne.

Zdaniem Sądu I instancji Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy funkcjonujący w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) stanowił źródło prawa dla stron niniejszej sprawy. Pozwany nie kwestionował tej okoliczności w toku postępowania. Strony również nie kwestionowały faktu, że powód świadczył pracę dla pozwanego w okresie dłuższym niż 6 miesięcy w roku obrotowym 2016 r. Zatrudnienie przez okres przekraczający 6 miesięcy zgodnie z treścią Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pozwanego pracodawcy, determinowało uzyskanie prawa do nagrody rocznej przez pracownika.

Kwestią sporną na tle niniejszej sprawy było ustalenie, czy do S. B. ma zastosowanie przepis art. 19 ust. 12 pkt 2 ZUZP, stanowiący, że pracownik nie nabywa prawa do nagrody rocznej w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn dotyczących pracownika. Strona pozwana w odpowiedzi na sprzeciw twierdziła, że rozwiązanie stosunku pracy na skutek upływu czasu, na jaki przewidziana była umowa o pracę w niniejszej sprawie należy traktować równoważnie jak wypowiedzenie umowy przez pracodawcę z przyczyn dotyczących pracownika.

Sąd rejonowy uznał, że nie można było zgodzić się z taką argumentacją (...). Po pierwsze art. 30 k.p. jednoznacznie wymienia sposoby rozwiązania umowy o pracę. Sposoby ustania stosunku pracy z wyżej wskazanego katalogu można podzielić przez wzgląd na tryb rozwiązania umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę jest albo następstwem dokonanej czynności prawnej (złożenia oświadczenia lub oświadczeń woli np. przez porozumienie), albo następstwem wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa na skutek wystąpienia zdarzenia niebędącego czynnością prawną, jakim jest upływ czasu. Umowa w przedmiotowej sprawie została rozwiązana z upływem czasu na jaki była zawarta. Na gruncie art. 30 k.p. twierdzenie pozwanego, że ten sposób wygaśnięcia stosunku pracy powoda jest jednocześnie „pewną odmianą porozumienia rozwiązującego” jest bezzasadne i nielogiczne.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, w szczególności po zapoznaniu się z aktami osobowymi powoda oraz po przesłuchaniu świadka na wniosek strony pozwanej, Sąd I instancji nie znalazł żadnych uchybień w pracy powoda, ani stwierdzonych bezpośrednio, ani nawet pośrednio. Twierdzenie pozwanego, że pracodawca chciał rozwiązać stosunek pracy z powodem wypowiadając mu umowę, nie miało żadnego oparcia w materiale dowodowym. Niepodważonym faktem było, że tego nie uczynił, a umowa między stronami rozwiązała się przez upływ czasu, na jaki była zawarta.

Art. 19 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy przewidując uprawnienie do nagrody rocznej, nabywane w razie osiągnięcia przez pracodawcę określonych wyników obrotowych, przy odpowiednim stażu pracy pracownika, wymienia wyjątki od nabycia tego uprawnienia w ustępie 12. Zdaniem Sądu było żadnych podstaw, aby przy interpretacji tych wyjątków stosować wykładnię rozszerzającą. Odstępstwa od nabycia prawa do nagrody rocznej należy rozumieć zgodnie z wykładnią literalną. Zastosowanie wykładni rozszerzającej przy interpretacji wyjątków, na podstawie których odbiera się uprawnienia pracownicze, może doprowadzić nieuczciwego traktowania pracownika.

Odnosząc się do zarzutu Przedsiębiorstwa Państwowego (...), że roszczenie powoda o zapłatę nagrody rocznej na podstawie postanowień ZUZP stanowi nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p., Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie nie zachodzi żadna okoliczność, która wskazywałaby na naruszenie przez S. B. zasad współzycia społecznego bądź też na czynienie ze swego prawa użytku sprzecznego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

Sąd uznał, że wysokość nagrody rocznej nie była sporna na tle niniejszej sprawy. Sąd zasądził ją na rzecz powoda w kwocie żądanej w pozwie.

Na podstawie art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c. Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.190 zł. Kwota ta stanowi bowiem równowartość miesięcznego wynagrodzenia powoda, wynikającą z zaświadczenia przedłożonego przez pozwanego pracodawcę.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany zaskarżając powyższy wyrok w całości. Strona zarzuciła naruszenie:

1. art. 19 ust. 12 pkt 2 ZUZP z 2014 r. przez jego przez jego błędną wykładnię i nie przyjęcie, iż rozwiązanie umowy zawartej na czas określony jest następstwem woli wyrażonej przez pracodawcę, a tym samym czynność ta zrównana jest z wypowiedzeniem jako wyrażeniem woli pracodawcy, a co za tym idzie powodowi nie należy się nagroda roczna w myśl przedmiotowego przepisu;

2) art. 19 ust. 6 i 9 ZUZP z 2014 r. przez jego niezastosowanie w sytuacji gdy powodowi nie jest należna nagroda w zasądzonej kwocie z uwagi, iż powód nie przepracował całego roku obrotowego u pozwanego;

3) art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną ocenę zeznań świadka K. B. co przyczyniło się do ustalenia, iż o nieprzedłużeniu umowy o pracę z powodem (nie zawarciu nowej umowy) nie decydowały przyczyny dotyczące powoda; pominięcie przez Sąd dowodu w postaci pisma pozwanego do powoda z 23 maja 2017 r., które wskazuje, iż z powodem nie przedłużono umowy o pracę z przyczyn go dotyczących.

Wskazując na powyższe strona wniosła o zamianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództw w całości; zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego była częściowo zasadna.

Zgodnie z przepisem art. 382 k.p.c. Sąd II instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Sąd ten jako sąd orzekający merytorycznie władny jest samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem I instancji o ile taka potrzeba faktycznie nie zachodzi (por. wyr. SN 2010.11.04, II PK 110/10, Lex nr 678013) oraz dokonać odmiennej oceny dowodów bez ponowienia lub uzupełnienia postępowania dowodowego pod warunkiem ponownego i dokładnego rozważenia dowodów zebranych we wcześniejszych stadiach postępowania wskazania dlaczego ich ocena przyjęta wcześniej przez sąd była błędna oraz przekonującego wyjaśnienia motywów zmiany oceny tych dowodów i dokonania na ich podstawie nowych ustaleń faktycznych (por.: wyr. SN 2010.10.27, III PK 21/10, wyr. SN 2010.09.24, IV CSK 72/10, Lex nr 622212, post. SN 2010.07.22 I CSK 313/09, Lex nr 686078, wyr. SN 2010.02.23 II UK 194/09, Lex nr590239).

Postępowanie apelacyjne jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Oznacza to, że Sąd II instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia. W konsekwencji może a jeżeli je dostrzeże powinien naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego niezależnie od tego czy zostały wyknięte w apelacji pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia (por. post. SN z dn. 4.10.2002 r., III CZP 62/02, OSNC 2004, nr 1, poz. 7).

Zgodnie z utrwaloną judykaturą Sąd II instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego. W granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie nie zachodzą okoliczności, które mogłyby wskazywać na nieważność postępowania. Sąd I instancji dokonał jednak wadliwej wykładni przepisów prawa materialnego, co doprowadziło do błędnego rozstrzygnięcia.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie zasługiwały na uwzględnienie zarzuty apelacji, aby rozwiązanie umowy zawartej na czas określony było następstwem woli wyrażonej przez pracodawcę, a tym samym czynność ta powinna być równoznaczna z wypowiedzeniem umowy o pracę.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy funkcjonujący w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) stanowił źródło prawa dla stron niniejszej sprawy. Pozwany nie kwestionował tej okoliczności w toku postępowania. Strony również nie kwestionowały faktu, że powód świadczył pracę dla pozwanego w okresie dłuższym niż 6 miesięcy w roku obrotowym 2016 r. Kwestią sporną było ustalenie, czy do powoda ma zastosowanie przepis art. 19 ust. 12 pkt 2 ZUZP, stanowiący, że pracownik nie nabywa prawa do nagrody rocznej w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn dotyczących pracownika.

Należy wskazać, że art. 30 k.p. jednoznacznie wymienia sposoby rozwiązania umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę jest albo następstwem dokonanej czynności prawnej (złożenia oświadczenia lub oświadczeń woli np. przez porozumienie), albo następstwem wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa na skutek wystąpienia zdarzenia niebędącego czynnością prawną, jakim jest upływ czasu. Umowa w przedmiotowej sprawie została rozwiązana z upływem czasu na jaki była zawarta. Na gruncie art. 30 k.p. twierdzenie pozwanego, że ten sposób wygaśnięcia stosunku pracy powoda jest jednocześnie „pewną odmianą porozumienia rozwiązującego” jest bezzasadne i nielogiczne. Twierdzenie pozwanego, że pracodawca chciał rozwiązać stosunek pracy z powodem wypowiadając mu umowę, nie miało żadnego oparcia w materiale dowodowym oraz pozostawało bez wpływu na ocenę zasadności powództwa. Faktem jest bowiem, że pracodawca nie wypowiedział umowy o pracę powoda, a stosunek pracy rozwiązał się przez upływ czasu przewidzianego w umowie.

Art. 19 ust. 1 ZUZP stanowi, że prawo do nagrody rocznej za dany rok obrotowy przysługuje w przypadku wykazania przez (...) zysku ze sprzedaży za dany rok obrotowy, wynikającego z zatwierdzonego sprawozdania finansowego. Pracownik ma prawo do nagrody rocznej w pełnej wysokości za dany rok obrotowy pod warunkiem pozostawania w zatrudnieniu przez cały ten rok (ust. 3). W przypadkach, w których stosunek pracy został nawiązany lub ustał w trakcie roku obrotowego, pracownik nabywa prawo do nagrody rocznej za ten rok pod warunkiem, że jego okres zatrudnienia w tym roku wynosi co najmniej 6 miesięcy (ust.4). Wysokość nagrody rocznej jest uzależniona od faktycznie przepracowanego okresu w (...) w trakcie roku obrotowego, za który przyznawana jest nagroda (ust.6). Na wysokość nagrody rocznej składa się wynagrodzenie zasadnicze pracownika oraz premia zależna od wyników pracy, o której mowa w art. 7, wyliczona zgodnie z ust.8 (ust.7). Nagroda roczna przysługuje w wysokości sumy: 1) średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika brutto, liczonego jako suma wynagrodzeń zasadniczych brutto określonych w umowie o pracę faktycznie otrzymanych w roku, za który przyznawana jest nagroda, podzielona przez liczbę miesięcy faktycznie przepracowanych w roku oraz 2) średniej jednomiesięcznej premii wyliczanej jako suma wszystkich premii faktycznie otrzymanych przez pracownika w roku, za który przyznawana jest nagroda, podzielona przez liczbę miesięcy faktycznie przepracowanych w tym roku (ust.8). W przypadku, gdy pracownik nie przepracował u pracodawcy faktycznie całego roku obrotowego, nagroda roczna wyliczona zgodnie z zasadą określoną w ust. 8 powyżej jest wypłacana w wysokości proporcjonalnej do okresu faktycznie przepracowanego w danym roku obrotowym, z uwzględnieniem ust. 4 (ust. 9).

Sąd uznał za bezsporne, iż powód przepracował u pozwanego okres przewyższający 6 miesięcy w roku za który dochodzi nagrody rocznej tj. 2016 r. Z literalnej wykładni powyższego art. 19 ZUZP wynika, że nagroda roczna przysługuje pracownikowi w wysokości obliczanej jako suma średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika brutto tj. wynagrodzenia brutto, które powód faktycznie otrzymał w 2016 r., bez uwzględnienia różnego rodzaju innych świadczeń np. dodatku stażowego i innych elementów wynikających z szeroko rozumianego zatrudnienia.

W styczniu 2016 r. powód otrzymał wynagrodzenie za pracę w grudniu 2015 r., które ze względu na termin wypłaty należało w ocenie Sądu II instancji również uwzględnić w wyliczeniach podstawy wynagrodzenia zasadniczego powoda za 2016 r. stanowiącego podstawę do obliczenia wysokości nagrody rocznej. W konsekwencji należało uwzględnić 10-krotność wynagrodzenia zasadniczego powoda, a nie 9-krotność wynikająca ze strictly przepracowanych miesięcy.

Kwota ta po uwzględnieniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego ta wyniosła: 62.580 zł brutto (karta wynagrodzenia rocznego powoda k.115).

Do wyliczenia podstawy nagrody rocznej konieczne było jeszcze uwzględnienie otrzymanej przez powoda premii tj. kwoty 5.946,82 zł brutto (karta wynagrodzenia rocznego powoda k.115). W konsekwencji podstawa obliczenia nagrody rocznej powoda wynosiła 68.526,82 zł.

Sporne między stronami pozostawał sposób obliczenia premii. Zdaniem powoda wysokość należnej mu nagrody rocznej winna wynosić 1/9 obliczonej podstawy. Pracodawca natomiast uważał, że obliczoną kwotę podstawy należało podzielić na 12 (jako ilość miesięcy w roku kalendarzowym), a następnie otrzymaną kwotę proporcjonalnie obliczyć w stosunku do ilości przepracowanych przez powoda miesięcy w roku obliczeniowym.

W ocenie Sądu interpretacja przedstawiona w tym zakresie przez pracodawcę jest zgodna z art. 19 ust. 9 ZUZP, który stanowi, że w przypadku, gdy pracownik nie przepracował u pracodawcy faktycznie całego roku obrotowego, nagroda roczna jest wypłacana w wysokości proporcjonalnej do okresu faktycznie przepracowanego w danym roku obrotowym. Nagroda roczna jest bowiem wyliczona na pracownika za zamknięty rok. Skoro pracownik pracuje w danym roku kalendarzowym 9 miesięcy, to konieczne jest najpierw obliczenie nagrody jaką pracownik otrzymałby po przepracowaniu pełnego roku (z uwzględnieniem okoliczności faktycznie otrzymanego wynagrodzenia zasadniczego i premii, a nie hipotetycznej wysokości jaką otrzymałby do końca roku) poprzez podzielenie otrzymanej podstawy obliczenia nagrody przez ilość miesięcy w roku. Następnie należy ponownie podzielić otrzymaną kwotę przez 12 miesięcy i pomnożyć przez liczbę faktycznie przepracowanych miesięcy. W przypadku powoda kwota tak obliczonej nagrody rocznej winna wynosić 4282,92 zł

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 4282,92 zł wraz z odsetkami za opóźnienie od 28 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty tytułem nagrody rocznej za rok 2016 r., a w pozostałym zakresie powództwo oddalił. O odsetkach za opóźnienie Sąd odwoławczy orzekł na podstawie art. 481 k.c. w zw. 300 k.p. od dnia kiedy nagroda roczna za 2016 r. była faktycznie wypłacona pracownikom pozwanego (mail k.4). Na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w zw. z 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 210 zł tytułem opłaty od pozwu w zakresie uwzględnionego powództwa.

Na podstawie art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c. Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. zgodnie z którym, w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznacznej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. W niniejszej sprawie powód przegrał postępowanie apelacyjne w około 50 % dlatego zobowiązany jest do poniesienia połowy kosztów postępowania strony przeciwnej. Dlatego Sąd Okręgowy na podstawie § 9 ust. 2 w zw. z § 2 pkt. 4 w zw. z pkt. 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800) w sprawie opłat za czynności adwokackie, zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 352,50 zł tytułem kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej oraz kwotę 15 zł tytułem połowy opłaty od apelacji.

Grzegorz Kochan Dorota Czyżewska Krzysztof Kopciewski

(...)

(...)