

UZASADNIENIE

Powódka A. K. (1) wystąpiła przeciwko (...) Sp. z o.o. w Ł. o zasądzenie na jej rzecz kwoty 2.770 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty tytułem nagrody regulaminowej oraz nadania wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności. W uzasadnieniu podała, że od 2000 roku zatrudniona była u pozwanej, a od dnia 1 lipca 2009 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika sklepu. Stosunek pracy został rozwiązany przez pozwaną w dniu 23 lutego 2015 roku z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, mimo braku ku temu rzeczywistych przyczyn. U pozwanej obowiązywał Regulamin premiowania i przyznawania nagród i zgodnie z §3 regulaminu, dla pracowników sklepów przewidziana była nagroda regulaminowa przyznawana za wyniki inwentaryzacyjne. Pomimo spełnienia wszystkich przesłanek wskazanych w §3 regulaminu, powódka nie otrzymała należnej premii za okres rozliczeniowy od 1 grudnia 2014 roku do końca lutego 2015 roku. Powódka wezwała pozwaną do zapłaty należnej nagrody, która dwukrotnie odmówiła wypłaty.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu wskazała, że fakt niezapłacenia przez pozwaną dochodzonej przez powódkę należności był wynikiem niedołożenia przez nią należytej staranności przy wykonywaniu powierzonych jej czynności, a jedną z przyczyn która zaważyła na negatywnej ocenie pracy powódki była niewłaściwa organizacja pracy podległych pracowników oraz brak poprawności ewidencji wykonywanych przez nich czynności. Ponadto podniosła, że zgodnie z § 3 ust. 10 b regulaminu premiowania i przyznawania nagród dla (...) maksymalna nagroda stanowi 60% podstawy naliczania nagrody według pkt 9 za skumulowany wynik inwentaryzacyjny sklepu liczony od początku I okresu rozliczeniowego przy spełnieniu kryterium uprawniającego do otrzymania nagrody, a nie jak twierdzi powódka 70%.

Na rozprawie w dniu 20 czerwca 2017 roku powódka ograniczyła żądanie pozwu do kwoty 2520 zł, cofając powództwo w pozostałym zakresie ze zrzeczeniem się roszczenia.

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny :

Powódka A. K. (1) od 3 kwietnia 2000 roku zatrudniona była u strony pozwanej początkowo na czas określony na stanowisku kasjera, a od dnia 1 lipca 2009 roku na czas nieokreślony jako kierownik sklepu w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka wykonywała swoje obowiązki w sklepie pozwanej mieszczącym się w (...) w Ś.. Powódka od czasu objęcia funkcji kierownika sklepu opracowała i wdrożyła plan poprawy sklepu pod względem inwentaryzacyjnym, polegający m. in. na kontroli dostaw, częściowych inwentaryzacjach, szkoleniach osób pracujących na kasach, dodatkowych kontrolach pracowników. Po około półtora roku od wprowadzenia planu poprawy sklep pozwanej osiągał bardzo dobre wyniki.

Dowód:

- akta osobowe powódki – w załączeniu;
- zeznania świadka A. T. – e protokół z dnia 20.10.2016r. k. 166;
- zeznania powódki – k. 278-279.

W okresie zatrudnienia u pozwanej powódka była nagradzana i wyróżniana, nie była karana dyscyplinarnie.

Zasady premiowania pracowników pozwanej określał Regulamin premiowania i przyznawania nagród, stanowiący integralną część Regulaminu wynagradzania w firmie (...) Sp. z o.o.” z siedzibą w Ł..

Zgodnie z § 3 pkt 1 i 2 nagrodę regulaminową przyznaną za wyniki inwentaryzacyjne ustala się dla pracowników zatrudnionych m. in na stanowisku kierownika sklepu, przy czym ustala się 3 okresy rozliczeniowe, w których wyniki inwentaryzacyjne stanowią podstawę przyznania nagrody regulaminowej: I okres rozliczeniowy obejmujący okres od 1 grudnia do 28/29 lutego, II okres rozliczeniowy obejmujący okres od 1 marca do 30 czerwca i III okres rozliczeniowy obejmujący okres od 1 lipca do 30 listopada. Jako podstawę przyznania nagrody regulaminowej brany jest wynik inwentaryzacyjny skumulowany liczony po inwentaryzacji rocznej przeprowadzanej w październiku lub listopadzie (§ 3 pkt 3).

Nagroda regulaminowa składa się z dwóch części:

a) w przypadku ustalenia na dany rok 2 progów inwentaryzacyjnych:

- 60% (za wynik I prog) lub 40% (za wynik w II prog) podstawy naliczenia nagrody według pkt. 9 za skumulowany wynik inwentaryzacyjny sklepu liczony od początku okresu rozliczeniowego przy spełnieniu kryterium uprawniającego do otrzymania nagrody,

- 40% lub 0% nagrody za wykonanie celu wydajności w danym okresie rozliczeniowym,

b) w przypadku ustalenia na dany rok jednego prog inwentaryzacyjnego:

- 60% nagrody za skumulowany wynik inwentaryzacyjny sklepu liczony od początku I okresu rozliczeniowego przy spełnieniu kryterium uprawniającego do otrzymania nagrody,

- 40% nagrody za wykonanie celu wydajności w danym okresie rozliczeniowym (§ 3 pkt. 10).

Warunkiem koniecznym dla uzyskania prawa do nagrody jest osiągnięcie wyniku inwentaryzacyjnego mieszczącego się w progach inwentaryzacyjnych ogłaszanych na trzy okresy rozliczeniowe kolejnego roku rozliczeniowego zakończonego inwentaryzacją roczną przez Prezesa Zarządu do dnia 31 grudnia (§ 3 pkt 11 a). Podstawą naliczania nagrody dla pracowników, których wynagrodzenie określone jest stawka miesięczna jest to jednomiesięczne wynagrodzenie zasadnicze obowiązujące w dniu kończącym dany okres rozliczeniowy (§3 pkt 8 lit. a).

Zgodnie z § 3 pkt. 7 regulaminu premiowania pracownik traci prawo do nagrody za dany okres rozliczeniowy jeżeli przez co najmniej 45 dni kalendarzowych łącznie przebywał w tym okresie na urlopie bezpłatnym, urlopie macierzyńskim, urlopie wychowawczym, na zwolnieniu lekarskim, a także jeżeli na koniec okresu rozliczeniowego znajdował się w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, w okresie rozliczeniowym został ukarany kara nagany lub upomnienia, odmówił udziału w inwentaryzacji w sklepie, bądź w przypadku inwentaryzacji na wniosek kierownika nie poparł wniosku kierownika.

Prawa do nagrody regulaminowej mogą zostać pozbawieni w całości lub części pracownicy, którzy w ocenie przełożonego nie dołożyli należytej staranności w wykonywaniu obowiązków, podnoszenia wydajności i jakości własnej pracy, przy czym decyzje o pozbawieniu prawa do nagrody podejmuje Dyrektor D. Sprzedaży (§ 3 pkt 12).

Od dnia 9 grudnia 2014 roku ustalono następujące progi inwentaryzacyjne uprawniające do nagrody:

- I próg inwentaryzacyjny: od 0,00% do -0,17% włącznie,

-II próg inwentaryzacyjny: od -0,18% do 0,25%

Dowód:

- akta osobowe powódki – w załączeniu;

- regulamin wynagradzania k. 143-144;

- regulamin premiowania i przyznawania nagród k. 102,
- zarządzenie NR (...) Prezesa Zarządu (...) Sp. z o.o. z dnia 9.12.2014r. k. 145

W okresie od października do grudnia 2014 roku powódka z uwagi na absencję części swoich pracowników zwróciła się do kierownika regionalnego o dodatkową osobę do pracy w sklepie, na co A. E. nie wyraziła zgody. W związku z zaistniałą sytuacją powódka w miesiącu grudniu pracowała w godzinach nadliczbowych. W dniu 31 grudnia 2014 roku powódka złożyła wniosek do kierownika regionalnego o udzielenie jej dwóch tygodni urlopu w okresie od 2 do 13 stycznia 2015 roku, motywując to potrzebą odpoczynku i przeziębieniem, na co A. E. zgodziła się.

W okresie od 14 stycznia do 28 stycznia 2015 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W dniu 2 lutego 2015 roku kierownik regionalny A. E. przeprowadziła z powódką rozmowę dyscyplinującą, której przedmiotem było brak zgody przełożonego na powzięcie 128,5 godzin na szkolenia inne w grudniu 2014 roku oraz niespójność w logowaniu godzin w grudniu 2014 na szkolenia.

Od następnego dnia, tj. 3 lutego 2015 roku powódka ponownie przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia 20 lutego 2015 roku.

Dowód:

- ewidencja czasu pracy powódki i innych pracowników k. 29-94, 200-200d;
- zeznania świadka A. E., A. K. (2), D. K., F. P. – e protokół z dnia 20.10.2016r. k. 166;
- zeznania świadka R. Z. – e protokół z dnia 7.12.2016r. k. 211;
- zeznania powódki – k. 278-279.

W okresie rozliczeniowym od 1 grudnia 2014 roku do końca lutego 2015 roku wynik inwentaryzacyjny sklepu powódki mieścił się w I progu inwentaryzacyjnym ustalonym zarządzeniem Prezesa Zarządu (...) Sp. z o.o. z dnia 9.12.2014r. NR (...), nie uzyskano natomiast wydajności. W związku z takimi wynikami pracownicy otrzymali 60 % nagrody za wynik inwentaryzacyjny w I progu. Kierownik regionalny A. E. wnioskuje o nie przyznawanie powódce premii inwentaryzacyjnej, powołując się na brak prawidłowego zarządzania godzinami szkoleniowymi, fałszowanie wpisów i manipulacje godzinowe.

Dowód:

- zeznania świadka A. E., S. K. – e protokół z dnia 20.10.2016r. k. 166;
- zeznania świadka I. P. (1) k. 247-250.

W dniu 23 lutego 2015 roku pozwana poinformowała pisemnie powódkę o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 maja 2015 roku. jako przyczyna wypowiedzenia podana została utrata zaufania przez zespół współpracowników, będąca następstwem naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych, polegających na: braku właściwej organizacji pracy podległych pracowników oraz poprawnej ewidencji wykonywanych czynności w grudniu 2014, wprowadzaniu bez zgody kierownika regionalnego 128,50 godzin na tzw. szkolenia inne w sytuacji gdy szkolenia te rzeczywiście nie miały miejsca, co stanowiło próbę wprowadzenia pracodawcy w błąd, mające na celu osiągnięcie ustalonego dla powódki sklepu w grudniu 2014 roku wskaźnika wydajności.

Wypowiedzenie podpisane zostało przez kierownika regionalnego A. E..

W dniu 27 lutego 2015 roku powódka złożyła do Sądu Rejonowego w (...) odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, wnosząc o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 23 lutego 2015 roku za bezskuteczne, a w wypadku jej rozwiązania o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. W trakcie postępowania na rozprawie w dniu 28 października 2015 roku powódka zmieniła żądanie pozwu, domagając się zasądzenia od pozwanej odszkodowania.

Wyrokiem z dnia 28 października 2015 roku wydanym w sprawie sygn. akt IV (...) w punkcie I zasądził od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w Ł. na rzecz powódki A. K. (1) kwotę 13.850,01 zł brutto z ustawowymi odsetkami za zwłokę od 1 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania. W uzasadnieniu wyroku Sąd stwierdził, że przyczyny wypowiedzenia podane w piśmie z dnia 23 lutego 2015 roku są nieprawdziwe, zaś przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką był osobisty konflikt pomiędzy powódką a kierownikiem regionalnym A. E.. Jednocześnie Sąd wskazał, że skoro powódka przez 15 lat była świetnym pracownikiem, to trudno uznać za prawdziwe to, że nagle w ciągu 3 dni pracodawca utracił zaufanie do powódki, tym bardziej, że nie było żadnych podstaw do rozwiązania umowy o pracę.

Od wyroku Sądu Rejonowego w (...) strona pozwana złożyła apelację, którą Sąd Okręgowy w (...) wyrokiem z dnia 22 lutego 2016 roku (...) w zakresie zasądzonych powódce odszkodowania oddalił.

Dowód:

- zeznania świadka D. M. – e protokół z dnia 20.10.2016r. k. 166;

- wyroki z uzasadnieniami w sprawie sygn. IV P(...)

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 4.616,67 zł.

Dowód:

- zaświadczenie o wynagrodzeniu w aktach osobowych

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

W ocenie Sądu powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, jak również o zeznania przesłuchanych w sprawie świadków A. E., A. K. (2), D. K., F. P., R. Z., D. M., S. K., I. P. (2) oraz powódki A. K. (1), a także wyrok z uzasadnieniem w sprawie IV P 36/15.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki oraz łączących strony umów stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Powódka wniosła początkowo o zasądzenie od pozwanej kwoty 2770 zł tytułem premii regulaminowej za I okres rozliczeniowy obejmujący okres od 1 grudnia 2014 roku do 28 lutego 2015 roku, ograniczając w trakcie postępowania ostatecznie żądanie pozwu do kwoty 2520 zł.

Pozwana wniosła natomiast o oddalenie powództwa w całości, podnosząc że powódka nie dołożyła należytej staranności, aby osiągnąć oczekiwane przez pozwaną wyniki wydajnościowe sklepu, co też skutkowało negatywną oceną pracy powódki oraz podjęciem decyzji o pozbawieniu jej nagrody regulaminowej za wyniki inwentaryzacyjne.

Pozwana ponadto powoływała się na okoliczności, które pokrywają się z zarzutami stawianymi powódce w piśmie z dnia 23 lutego 2015 roku, a stanowiące przyczyny wypowiedzenia A. K. (1) umowy o pracę z pozwaną, a które to z kolei były przedmiotem rozpoznania sprawy sygn. akt IV (...)

Bezspornym w sprawie było, że nagroda (premia), której dochodziła powódka miała charakter regulaminowy. Premia regulaminowa ma charakter roszczeniowy. Oznacza to, że po spełnieniu warunków premiowych pracownik nabywa prawo do premii bez względu na wolę pracodawcy i prawa tego może dochodzić przed sądem pracy. Cechami premii regulaminowej są: skonkretyzowane, określone (np. w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania, premiowania) kryteria jej przyznawania, jej wypłata uzależniona jest od spełnienia kryteriów natomiast warunki jej przyznania bądź nieprzyznania powinny być na tyle precyzyjnie określone, aby premia mogła podlegać kontroli, bowiemrodi ona roszczenie po stronie pracownika.

Premia stanowi część wynagrodzenia za pracę, a prawo podmiotowe do żądania premii powstaje wówczas, gdy odpowiednie akty przewidują z góry skonkretyzowane i zobjektywizowane wskaźniki premiowania, i wskaźniki te potwierdzają prawo pracownika do premii (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30.03.1977 r., sygn. akt I PRN 26/77).

O tym, czy dane świadczenie jest premią czy nagrodą, decyduje nie nazwa, pod jaką to świadczenie występuje, lecz treść rozpatrywanego świadczenia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że tam, gdzie przesłanki i warunki uzyskania prawa do świadczenia są wystarczająco określone, mamy do czynienia z premią regulaminową.

Zgodnie z obowiązującym u pozwanej Regulaminem premiowania i przyznawania nagród (§ 3 pkt 1-3) nagrodę regulaminową przyznawaną za wyniki inwentaryzacyjne ustala się dla pracowników zatrudnionych m. in na stanowisku kierownika sklepu, przy czym ustala się 3 okresy rozliczeniowe, w których wyniki inwentaryzacyjne stanowią podstawę przyznania nagrody regulaminowej: I okres rozliczeniowy obejmujący okres od 1 grudnia do 28/29 lutego, II okres rozliczeniowy obejmujący okres od 1 marca do 30 czerwca i III okres rozliczeniowy obejmujący okres od 1 lipca do 30 listopada. Natomiast jako podstawę przyznania nagrody regulaminowej brany jest wynik inwentaryzacyjny skumulowany liczony po inwentaryzacji rocznej przeprowadzanej w październiku lub listopadzie.

Przepis § 3 pkt 7 cytowanego powyżej regulaminu wyraźnie wskazuje przyczyny, w których pracownik traci prawo do nagrody za dany okres rozliczeniowy, a mianowicie jeżeli przez co najmniej 45 dni kalendarzowych łącznie przebywał w tym okresie na urlopie bezpłatnym, urlopie macierzyńskim, urlopie wychowawczym, na zwolnieniu lekarskim, a także jeżeli na koniec okresu rozliczeniowego znajdował się w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, w okresie rozliczeniowym został ukarany karą nagany lub upomnienia, odmówił udziału w inwentaryzacji w sklepie, bądź w przypadku inwentaryzacji na wniosek kierownika nie poparł wniosku kierownika. Ponadto prawa do nagrody regulaminowej mogą zostać pozbawieni w całości lub części pracownicy, którzy w ocenie przełożonego nie dołożyli należytej staranności w wykonywaniu obowiązków, podnoszenia wydajności i jakości własnej pracy, przy czym decyzje o pozbawieniu prawa do nagrody podejmuje Dyrektor D. Sprzedaży (§ 3 pkt 12).

Biorąc pod uwagę zebrany w sprawie materiał dowodowy, stwierdzić należy, że żadna z powyższych przesłanek dotyczących utraty prawa do premii regulaminowej nie zaistniała po stronie powódki. Pozwana podnosiła okoliczność, co też wynika z zeznań A. E. i przedłożonych dokumentów ewidencji czasu pracy, że w okresie rozliczeniowym, tj. od 1 grudnia 2014 roku do końca lutego 2015 roku powódka tylko w miesiącu grudniu była w pracy, bowiem w styczniu i w lutym przebywała na urlopie wypoczynkowym i zwolnieniu lekarskim. W tym miejscu wskazać należy, że wprawdzie powódka w I okresie rozliczeniowym przebywała na zwolnieniu lekarskim łącznie 33 dni, to okres ten z całą pewnością nie wyczerpuje przesłanki utraty prawa do nagrody wskazanej w § 3 pkt 7 lit. I. Tym samym nie można zdaniem Sądu uznać, że sam fakt przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim w okresie rozliczeniowym stanowić może podstawę dla pracodawcy odmowy przyznania premii regulaminowej. Pozwana twierdziła również, że powódka nie dołożyła należytej staranności aby osiągnąć oczekiwane wyniki wydajnościowe sklepu i okoliczność ta skutkowałą negatywną oceną pracy powódki oraz decyzją o pozbawieniu jej nagrody regulaminowej. Należy zauważyć, że przepis § 3 pkt 12 regulaminu premiowania obowiązującego u pozwanej daje pracodawcy możliwość pozbawienia w całości lub części pracownika prawa do nagrody, który w ocenie przełożonego nie dołożył należytej staranności w wykonywaniu

obowiązków, podnoszenia wydajności i jakości własnej pracy, jednakże żaden z dowodów zgromadzonych w niniejszej sprawie nie potwierdził, aby powódka nie dokładała należytej staranności przy wykonywaniu swoich obowiązków, wręcz przeciwnie w okresie zatrudnienia u pozwanej powódka była nagradzana i wyróżniana, nigdy nie była karana dyscyplinarnie, a okoliczność ta wynika z akt osobowych powódki. Ponadto wskazać należy, że wynik inwentaryzacyjny sklepu powódki oscylował w I progu inwentaryzacyjnym ustalonym zarządzeniem Prezesa Zarządu (...) Sp. z o.o. z dnia 9.12.2014r., przy czym nie spełniono wyniku wydajności, jednak żądanie powódki dotyczy nagrody za osiągnięcie wyniku inwentaryzacyjnego, nie zaś za wykonanie celu wydajności w danym okresie rozliczeniowym. Nieuzasadnione są więc zarzuty pracodawcy dotyczące rzekomego fałszowania przez powódkę godzin szkoleniowych, a co miało wpływ na wskaźniki wydajności.

Zgodnie z § 3 pkt 10 lit. a powyżej cytowanego regulaminu nagroda regulaminowa składa się z dwóch części, przy czym w przypadku ustalenia na dany rok 2 progów inwentaryzacyjnych: 60% (za wynik I progu) lub 40% (za wynik w II progu) podstawy naliczenia nagrody według pkt. 9 za skumulowany wynik inwentaryzacyjny sklepu liczony od początku okresu rozliczeniowego przy spełnieniu kryterium uprawniającego do otrzymania nagrody i 40% lub 0% nagrody za wykonanie celu wydajności w danym okresie rozliczeniowym. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie nieuzasadniona była odmowa powódce żądanej przez nią nagrody, w sytuacji kiedy wszyscy pracownicy sklepu takową otrzymali w wysokości 60%.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd miał również na względzie treść prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego w (...) zapadłego w dniu 28 października 2015 roku w sprawie sygn. akt (...), którym Sąd rozpoznając odwołanie powódki od wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 23 lutego 2015 roku złożonego przez pozwaną, zasądził w na rzecz powódki kwotę 13.850,01 zł tytułem odszkodowania, uznając że przyczyny wypowiedzenia podane w piśmie z dnia 23 lutego 2015 roku - a na które to pozwany powołuje się w niniejszej sprawie wskazując je jako podstawę odmowy przyznania nagrody - były nieprawdziwe, a rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką był osobisty konflikt pomiędzy powódką a kierownikiem regionalnym A. E..

W związku z powyższym powódka nabyła prawo do nagrody regulaminowej za wynik inwentaryzacyjny.

Ustalając wysokość należnej powódce nagrody Sąd miał na względzie hipotetyczną wysokość nagrody wskazanej przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew (k. 17) jako kwotę 2.520,00 zł.

Na marginesie już tylko wskazać należy, że sugestie pełnomocnika strony pozwanej (wyrażona w głosach stron) o prawie powódki jedynie do 1/3 kwoty dochodzonej nagrody nie znajdują żadnego uzasadnienia, bowiem z regulaminu obowiązującego u pozwanej (§3 pkt 1-3 i 8a) jednoznacznie wynika, że nagroda regulaminowa przyznawana jest za wyniki inwentaryzacyjne za dany okres rozliczeniowy, a podstawą jej naliczenia jest jednomiesięczne wynagrodzenie zasadnicze obowiązujące w dniu kończącym dany okres rozliczeniowy.

Powyższe rozważania oraz zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwalają stwierdzić, iż w niniejszej sprawie niezasadnie odmówiono powódce prawa do nagrody regulaminowej.

Mając na uwadze powyższe, zasądzono od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w Ł. na rzecz powódki A. K. (1) kwotę 2,520 zł o czym orzeczono w pkt I wyroku.

Za zwłokę w zapłacie należności zgodnie z treścią art. 481 kc wierzycielowi przysługują odsetki w wysokości ustawowej za opóźnienie (przy braku - jak w niniejszej sprawie - innej umowy stron). Datą wymagalności należności jest dzień 1 kwietnia 2015 rok, skoro naliczenie i wypłata nagrody następuje najpóźniej w terminie 30 dni od końca danego okresu rozliczeniowego.

Na rozprawie w dniu 20 czerwca 2017 roku pełnomocnik powódki ograniczył żądanie pozwu do kwoty 2520 zł, cofając powództwo w pozostałym zakresie ze zrzeczeniem się roszczenia.

Zgodnie z art. 203§1 kpc pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. Zgodnie z treścią art. 203 §4 kpc i 469 kpc sąd uzna cofnięcie pozwu za niedopuszczalne jeżeli narusza to słuszny interes pracownika, jest sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. W niniejszej sprawie Sąd nie stwierdził przeszkód do uznania dopuszczalności częściowego cofnięcia pozwu, w związku z powyższym należało umorzyć postępowanie w pozostałym zakresie, tj. co do kwoty 250 zł (pkt. II wyroku).

O kosztach procesu (punkt III wyroku) orzeczono w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z którym strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z § 2 pkt 3 w zw z § 9 ust. 1 pkt 2 (w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) i wynosi 900 zł.

Orzeczenie o kosztach sądowych (punkt IV wyroku) oparto na przepisie art. 96 ust. 1 pkt 4 Ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. art. 113 ust.1 ustawy z 28 VII 2005r o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i w zw. z art. 98 kpc.

Art. 477²§1 kpc stanowi, iż zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Wobec tego Sąd w punkcie V wyroku nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2520 zł.