

Sygn. akt III APa 24/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Małgorzata Gerszewska
Sędziowie:	SSA Alicja Podlewska (spr.) SSO del. Beata Golba-Kilian
Protokolant:	sekr. sądowy Sylwia Gruba

po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2018 r. w Gdańsku

sprawy W. F.

przeciwko (...) Ośrodkowi (...) w W.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji (...) Ośrodka (...) w W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 lipca 2018 r., sygn. akt VII P 84/17

I. zmienia zaskarżony wyrok w punktach 1,2, 4 i oddala powództwo;

II. zasądza od W. F. na rzecz (...) Ośrodka (...) w W. kwotę 4.050 (cztery tysiące pięćdziesiąt 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za I instancję;

III. zasądza od W. F. na rzecz (...) Ośrodka (...) w W. kwotę 14.050 (czternaście tysięcy pięćdziesiąt 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję.

SSA Alicja Podlewska SSA Małgorzata Gerszewska SSO del. Beata Golba-Kilian

Sygn. akt III APa 24/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 sierpnia 2017 r. W. F. wystąpił przeciwko Agencji (...) w W. o zasądzenie kwoty 200.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 19 lipca 2017 r. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na pozew pozwany - (...)Ośrodek (...) w W. (podmiot, który wstąpił w prawa i obowiązki zniesionej Agencji (...)) wniósł o oddalenie powództwa oraz o obciążenie powoda kosztami postępowania sądowego, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 10 lipca 2018 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie 1 zasądził od pozwanego (...) Ośrodka (...) w W. na rzecz powoda W. F. kwotę 200.000 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 19 lipca 2017 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za okres od lipca 2014 r. do lipca 2017 r.; w punkcie 2 zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 14.050 zł tytułem zwrotu kosztów procesu; w punkcie 3 wydatki w sprawie przejął na Skarb Państwa i w punkcie 4 wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.704,70 zł. Uzasadniając swoje stanowisko, Sąd wskazał, że W. F. został zatrudniony w Agencji (...) G. na podstawie umowy o pracę z dnia 14 maja 2013 r. Początkowo na okres próbny od 15 maja 2013 r. do 14 sierpnia 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Głównego Specjalisty w Sekcji (...).

W § 4 umowy ustalono, że w trakcie stosunku pracy pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie za wykonaną pracę w wysokości określonej w załączniku nr 2. W załączniku nr 2 z dnia 14 maja 2013 r. wskazano, że wynagrodzenie należne powodowi na w/w stanowisku będzie mieściło się w IX kategorii zaszeregowania z zastosowaniem mnożnika kwoty bazowej w wysokości 1,50. Jednocześnie wskazano, że kwota bazowa w 2013 r. wynosi 3.875,35 zł, a zatem w 2013 r. wynagrodzenie będzie wynosić 5.813,03 zł. Jako podstawę prawną wskazano zarządzenie nr (...) Prezesa (...) z 3 września 2007 r. z późniejszymi zmianami.

W dniu 14 sierpnia 2013 r. W. F. zawarł z Agencją (...)G. kolejną umowę o pracę tym razem na czas nieokreślony. Powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Głównego Specjalisty w Sekcji (...)

W § 4 umowy wskazano, że w trakcie stosunku pracy pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie za wykonaną pracę w wysokości określonej w załączniku nr 2. W załączniku nr 2 z dnia 14 sierpnia 2013 r. do umowy pracę wskazano, że wynagrodzenie należne powodowi na w/w stanowisku będzie mieściło się w IX kategorii zaszeregowania z zastosowaniem mnożnika kwoty bazowej w wysokości 1,80. Jednocześnie wskazano, że kwota bazowa w 2013 r. wynosi 3.875,35 zł, a zatem w 2013 r. wynagrodzenie będzie wynosić 6.975,63 zł. Jako podstawę prawną wskazano zarządzenie nr (...) Prezesa (...) z 03 września 2007 r. z późniejszymi zmianami.

Powód ma wykształcenie wyższe inżynierskie. Ma również wieloletnie doświadczenie w pracy w budownictwie. Legitymuje się nadto uprawnieniami budowlanymi do kierowania robotami budowlanymi w specjalności konstrukcyjno - budowlanej bez ograniczeń.

U pozwanego od 1992 r. obowiązuje regulamin wynagradzania. Zarządzeniem Prezesa Agencji (...) nr (...) w dniu 3 września 2007 r. został wprowadzony tekst jednolity tego regulaminu, uwzględniającego między innymi zmianę nazwy Agencji (...) na Agencję (...)

Zgodnie z § 2 regulaminu pracownicy Agencji otrzymują wynagrodzenie miesięczne, wynikające z ich osobistego zaszeregowania oraz przysługujących, zgodnie z regulaminem, innych składników wynagrodzenia. W myśl § 5 regulaminu, zaszeregowanie osobiste pracownika ustala się na podstawie tabeli, stanowiska i zaszeregowań, stanowiącej załącznik nr 1 do regulaminu (ust. 1). Wynagrodzenie zasadnicze ustala się jako iloczyn kwoty bazowej i jej mnożnika (ust. 2). Kwotą bazową, o której mowa w ust. 2 stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszone przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (ust. 3). Mnożnik kwoty bazowej, o której mowa w ust. 2 ustala się zgodnie z załącznikiem nr 2 do regulaminu (ust. 4). § 7 ust. 1 regulaminu stanowi zaś, że przeszerogowanie pracownika na danym stanowisku odbywa się przez ustalenie wyższego mnożnika kwoty bazowej w ramach tej samej kategorii zaszeregowania.

Zgodnie z załącznikiem nr 1 do regulaminu - tabelą stanowisk i zaszeregowań, stanowisko powoda - głównego specjalisty mieści się w IX kategorii zaszeregowania. Do niższych kategorii zaszeregowania zalicza się stanowiska:

rewidenta, starszego specjalisty (kat. VIII), specjalisty, starszego inspektora (kat. VII), inspektora księgowego, kasjera (kat. VI), kierowcy, rzemieślnika (kat. V)

Maksymalne mnożniki kwoty bazowej wynagrodzenia zasadniczego zostały określone w tabeli stanowiącej załącznik nr 2 do regulaminu. Zgodnie z tabelą maksymalne mnożniki wynosiły: dla kategorii I - 0,70; dla kategorii II - 1,00; dla kategorii III - 1,20; dla kategorii IV - 1,50; dla kategorii V - 1,80; dla kategorii VI - 2,40; dla kategorii VII - 2,80; dla kategorii VIII - 3,30; dla kategorii IX - 4,00; dla kategorii X - 5,00; dla kategorii XI - 5,50; dla kategorii XII - 5,70; dla kategorii XIII - 6,00.

Zgodnie z obwieszczeniami Prezesa Głównego Urzędu Statycznego wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku: w czwartym kwartale 2013 r. wyniosło 4.004,35 zł; w czwartym kwartale 2014 r. wyniosło 4.138,58 zł; w czwartym kwartale 2015 r. wyniosło 4.280,39 zł i w czwartym kwartale 2016 r. wyniosło 4.403,78 zł.

Na mocy porozumień pracodawcy i działających u pozwanego związków zawodowych, z uwagi na zamrożenie funduszu wynagrodzeń w sektorach publicznych, okresowo ustalano niższą wysokość kwoty bazowej.

W porozumieniu z 2014 r. ustalono kwotę bazową w okresie od 1 stycznia do 31 października 2015 r. w wysokości 4.004,35 zł.

W porozumieniu z 25 listopada 2015 r. ustalono kwotę bazową w okresie od 1 stycznia do 30 czerwca 2016 r. w wysokości w wysokości 4.138,58 zł.

W porozumieniu z dnia 24 stycznia 2017 r. ustalono kwotę bazową w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2017 r. w wysokości 4.280,59 zł.

Zarobki powoda w spornym okresie - przy zastosowaniu mnożnika 1,80 - kształtowały się następująco:

1. w okresie od 15 sierpnia 2013 r. do 31 lipca 2014 r. - kwota bazowa 3875, 35 zł, mnożnik 1,8, wynagrodzenie zasadnicze - 6975, 63 zł,
2. w okresie od 1 lipca 2014 r. do 31 sierpnia 2015 r. - kwota bazowa 4004, 35 zł, mnożnik 1,8, wynagrodzenie zasadnicze - 7207,83 zł
3. w okresie od 1 września 2015 r. do 30 czerwca 2016 r. - kwota bazowa 4138,58 zł, mnożnik 1,8, wynagrodzenie zasadnicze - 7749,44 zł
4. w okresie od 1 lipca 2016 r. do lipca 2017 r. - kwota bazowa 4280,39 zł, mnożnik 1,8, wynagrodzenie zasadnicze - 7704,70 zł

Przy zastosowaniu mnożnika 3,31 zarobki powoda kształtowałyby się następująco:

1. w okresie od 15 sierpnia 2013 r. do 31 lipca 2014 r. - 12.827,40 zł
2. w okresie od 1 lipca 2014 r. do 31 sierpnia 2015 r. - 13.254,39 zł
3. w okresie od 1 września 2015 r. do 30 czerwca 2016 r. - 13.698,69 zł
4. w okresie od 1 lipca 2016 r. do lipca 2017 r. - 14.168,09 zł

W spornym okresie, wśród osób zatrudnionych na stanowiskach głównych specjalistów - 33-36 osób - kilkanaście osób (11 do 16 osób) otrzymywało wynagrodzenie z uwzględnieniem niższych mnożników (1,10-1,75) oraz kilkanaście osób (15 do 18 osób) otrzymywało wynagrodzenie z uwzględnieniem mnożników wyższych (1,90-4,00).

Decyzję o wysokości zastosowanego mnożnika u każdego pracownika podejmował Dyrektor pozwanego, kierując się możliwościami budżetowymi wynikającymi z planu finansowego jednostki. Przy ustalaniu mnożnika, Dyrektor kierował się stażem pracy danej osoby, przydatnością w firmie, wykształceniem, ewentualnie brał pod uwagę inne czynniki mogące mieć wpływ na wynagrodzenie.

Na podstawie art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. (Dz. U. 2017.624) z dnia 1 września 2017 r. (...) Ośrodek (...) z mocy prawa wstąpił w ogół praw i obowiązków znoszonej Agencji (...)

Sąd Okręgowy zważył, że stan faktyczny w sprawie był zasadniczo bezsporny - wynikał on z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobowych, w tym przede wszystkim regulaminu płacowego i innych dokumentów stanowiących podstawę do obliczenia wynagrodzenia należnego powodowi, których prawdziwość i rzetelność nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania. Również Sąd nie znalazł podstaw, by podważyć jej wiarygodność z urzędu.

Na okoliczność zasad ustalania wynagrodzeń pracowników (...) w G., w tym powoda, kształtowania się tych wynagrodzeń w poszczególnych kategoriach zaszeregowania, Sąd dopuścił dowód z zeznań świadków W. O. i T. S.. Zeznania te Sąd uznał za wiarygodne. Zdaniem Sądu potwierdziły one sposób interpretacji przepisów regulaminu wynagradzania stosowany przez pozwanego.

Sąd przeprowadził również dowód z zeznań powoda, które choć zostały uznane za wiarygodne, to w świetle zgromadzonych dokumentów, nie wniosły nic istotnego do sprawy.

Nadto, Sąd zaznaczył, że w toku postępowania nie były przez pozwanego kwestionowane wyliczenia powoda dotyczące faktycznie otrzymanego wynagrodzenia oraz wynagrodzenia, jakie powód otrzymałby, gdyby zostało ono obliczone z uwzględnieniem mnożnika 3,31.

Sąd oddalił wnioski powoda o zobowiązanie pozwanego do złożenia aktów powołania i informacji o wysokości mnożników osób zatrudnianych lub powoływanych przez Prezesa Agencji (...), albowiem przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była kwestia interpretacji zapisów regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanej, natomiast okoliczność która miałyby zostać wykazana za pomocą tych dowodów - sposób interpretacji zapisów regulaminu przez Prezesa Agencji (...) - nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, gdyż niewątpliwie na poziomie agencji (...) sposób interpretacji był inny.

Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a zasady wynagradzania podlegają uzgodnieniu między pracownikiem, a pracodawcą w umowie o pracę oraz - w tym przypadku - regulaminie wynagradzania.

Jak już wyżej wskazano, obowiązujący u pozwanego regulamin wynagradzania przewidywał, iż pracownicy otrzymują wynagrodzenie wynikające przede wszystkim z ich osobistego zaszeregowania (§2 ust. 1). Zaszeregowanie było ustalane na podstawie tabeli stanowisk i zaszeregowień stanowiących załącznik nr 1 do regulaminu (§5 ust. 1). Wynagrodzenie danego pracownika było ustalane, jako iloczyn kwoty bazowej i jej mnożnika (§5 ust. 1), zaś mnożnik kwoty bazowej był ustalany zgodnie z załącznikiem nr 2 do regulaminu (§5 ust. 4).

Bezspornym było, iż tabela mnożników kwoty bazowej wynagrodzenia zasadniczego (załącznik nr 2) zawiera jedynie wartości maksymalne tych mnożników, które ulegały zwiększeniu wraz ze wzrostem kategorii zaszeregowania.

Pozwany stanął na stanowisku, iż brak określenia minimalnych mnożników kwoty bazowej był celowym zabiegiem pozwanego pracodawcy, albowiem jako jednostka finansowania z Budżetu Państwa jest on zobowiązany do utrzymania dyscypliny finansowej, a możliwości ustalenia wynagrodzeń dla pracowników są nierozdzielnie związane ze środkami otrzymanymi z budżetu. Jednocześnie pozwany wskazywał, iż w tym wypadku za stawkę minimalną należy przyjąć najniższe wynagrodzenie wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów tj. ustalone przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.

Z powyższym stanowiskiem Sąd Okręgowy się nie zgodził.

Oczywistym jest, że regulamin wynagradzania (art. 77² k.p.) jest źródłem pozaustawowego prawa pracy (art. 9 k.p.), a nie czynnością prawną w rozumieniu art. 58 k.c. do którego interpretacji przede wszystkim należy wykorzystywać metody interpretacji (wykładni) aktów normatywnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08). W przypadku, gdyby ustalenie treści norm prawnych dotyczących wysokości wynagrodzenia okazało się niemożliwe, sąd powinien ustalić i zasądzić należne pracownikowi wynagrodzenie, kierując się wskazaniem zawartymi w powszechnie obowiązujących przepisach Kodeksu pracy, przede wszystkim w art. 78 § 1 k.p. i art. 80 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 2004 r., I PK 307/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 416, wyrok SN z 26.11.2012 r. III PK 7/12 Legalis 561674).

Co prawda możliwe jest - jednak wyłącznie w drodze wyjątku i z dużą ostrożnością - odpowiednie (art. 300 k.p.) i jedynie posiłkowe stosowanie do wykładni zawartych w nim postanowień (przepisów prawa) art. 65 k.c., tylko w sytuacji gdy zawodzą metody wykładni przyjęte w odniesieniu do interpretacji treści aktów normatywnych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że możliwe jest posiłkowe stosowanie do wykładni aktów normatywnych - np. takich jak porozumienia zbiorowe prawa pracy - art. 65 k.c., jeżeli jakieś sformułowania zawarte w postanowieniach tych aktów (zbudowanych w pewnym stopniu na oświadczeniach stron) nie dają się wyjaśnić w inny sposób, jak tylko przy zastosowaniu metod wykładni właściwych dla wykładni oświadczeń woli. Jako przykłady orzeczeń charakterystycznych dla tej linii orzecznictwa Sąd powołał wyrok z 20 września 2005 r., II PK 53/05, LEX nr 276239, w którym Sąd Najwyższy przyjął, że wykładnia postanowień Porozumienia w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zwanego Pakietem zabezpieczenia praw socjalno - bytowych, pracowniczych i związkowych pracowników zatrudnionych w prywatyzowanym przedsiębiorstwie państwowym, powinna uwzględniać zasady przewidziane w art. 65 k.c., a także wyrok z 15 marca 2006 r., II PK 143/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 45, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że bez dokonania wykładni oświadczeń woli stron postrajkowego porozumienia zbiorowego prawa pracy nie można generalnie wykluczyć usprawiedliwionych roszczeń pracowników, które wynikały z postanowień zbiorowego porozumienia płacowego oraz z przepisów ustawowych. W innych, nowszych, orzeczeniach Sąd Najwyższy stwierdził, że skoro porozumienia zbiorowe, zaliczane do prawa pracy według art. 9 § 1 k.p., są aktami normatywnymi, a nie czynnościami prawnymi (umowami), to nie ma podstaw, aby art. 65 § 2 k.c. stosować do nich w sposób bezpośredni; nie wyłącza to jednak dopuszczalności posiłkowego stosowania wskazanych w tym przepisie reguł wykładni umów w takim zakresie, w jakim wykładnia językowa i systemowa porozumienia nie prowadzi do ustalenia normy prawnej zawartej w treści interpretowanych postanowień tego aktu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190). Do wykładni postanowień porozumienia postrajkowego jako źródła prawa pracy należy stosować zasady, na jakich dokonuje się interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, a nie reguły wykładni oświadczeń woli wskazane w art. 65 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200).

W tym ostatnim orzeczeniu Sąd Najwyższy stwierdził, że do interpretacji postanowień porozumienia zbiorowego o charakterze normatywnym nie ma zastosowania art. 65 k.c., regulujący zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnej. Do wykładni postanowień tego porozumienia należy stosować zasady, na jakich dokonuje się interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 568; OSP 2004 nr 5, poz. 66, z glosą A. Świątkowskiego; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 866/00, OSNP 2004 nr 4, poz. 58; z dnia 10 października 2003 r., I PK 409/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 334 oraz z dnia 15 stycznia 2004 r., I PK 630/02, Monitor Prawniczy 2004 nr 2, s. 59). Możliwe, a nawet wskazane jest, co prawda, odwołanie się do zamiaru i zgodnej woli stron porozumienia zbiorowego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1992 r., I PRN 41/92, OSNCP 1993 nr 6, poz. 113; Przegląd Sądowy 1993 nr 11-12, s. 109, z glosą G. Goździewicza oraz z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 195), ale tylko w takich kategoriach, w jakich przy wykładni przepisów prawa uzasadnione jest odwołanie się do „woli racjonalnego ustawodawcy” (co powinno nastąpić dopiero po uwzględnieniu innych metod wykładni). Porozumienie zbiorowe jako źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) podlega więc wykładni sądowej przy zastosowaniu reguł wykładni aktów prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 439/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 216; por. też

uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2004 r., III PZP 12/03, OSNP 2004 nr 11, poz. 187; OSP 2005 nr 5, poz. 66, z glosą B. Cudowskiego). Porozumienie takie nie zawiera oświadczeń woli podlegających wykładni według zasad określonych w art. 65 k.c. i sąd pracy nie powinien na tej podstawie dokonywać interpretacji jego postanowień. Powinien natomiast oprzeć się na ich wykładni językowej, systemowej i funkcjonalnej, rozważając okoliczności towarzyszące zawarciu porozumienia i zakładając, że decydująca jest treść jego postanowień (wykładnia językowa) (por. wyrok SN z 09.07.2009 r. II PK 232/08, LEX 738224).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, Sąd stwierdził, że przy interpretacji zapisów spornego regulaminu wynagradzania w pierwszej kolejności zastosowanie winny znaleźć metody wykładni językowej, a subsydiarnie wykładni systemowej i funkcjonalnej.

Metoda językowa dopuszcza odstępstwa od jej zastosowania wtedy, gdy prowadzi do absurdu, albo do rażąco niesprawiedliwych lub irracjonalnych konsekwencji. Nie ma w szczególności konieczności potrzeby sięgania po argumenty celowościowe wtedy, gdy już po zastosowaniu reguł znaczeniowych albo metody językowej i dyrektyw systemowych uda się osiągnąć właściwy wynik wykładni, to jest ustalić pozbawione cech niedorzeczności znaczenie interpretowanej normy (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2007 r., III CZP 94/06, OSNC 2007, nr 7- 8, poz. 95 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 1998 r., I CKN 664/97, OSNC 1999, Nr 1, poz. 7).

Choć wykładnia powinna więc uwzględniać takie odczytanie przepisu, które pozwoli na uznanie, że realizuje on społeczne oczekiwania i pozostaje w zgodności z Konstytucją, to jednak w drodze interpretacji nie można nadać mu innego znaczenia niż to, na które wprost wskazuje jego treść, a za odmiennym rozumieniem nie przemawiają inne metody (uzasadnienie uchwały Pełnego Składu Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2006 r., III CZP 84/05, OSNC 2006 nr 7-8, poz. 114).

Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że w niniejszej sprawie bez wątplenia literalne znaczenie załącznika nr 2 do regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego, ani też jakiegokolwiek innego przepisu w tym regulaminie, nie pozwala na prawidłowe ustalenie wartości wskaźnika minimalnego mnożnika kształtującego wynagrodzenie zasadnicze pracowników. Literalna wykładnia prowadzi bowiem do wniosku, że takim mnożnikiem musiałoby być „0”, co w sposób oczywisty jest niemożliwe do przyjęcia ze względu chociażby na wartość minimalnego wynagrodzenia za pracę, ewentualnie „1”, co również jest sprzeczne z treścią tabeli, która dla I kategorii zaszeregowania przewidywała mnożnik 0,7. To zaś uzasadnia wniosek, że wykładnia literalna w tym wypadku jest niewystarczająca dla ustalenia treści normy kształtującej wynagrodzenie powoda.

Z tego względu Sąd uznał, iż koniecznym jest posiłkowanie się pozajęzykowymi regułami wykładni.

W ocenie Sądu, już sam fakt wprowadzenia u pozwanego regulaminu wynagradzania, który reguluje wynagrodzenia pracowników w zależności od kategorii zaszeregowania poprzez określenie mnożników, uznać należało za zabieg celowy i racjonalny, czyli że pracodawca właśnie w ten sposób zmierzał do zróżnicowania wynagrodzenia pracowników ze względu na stanowiska przez nich zajmowane. Gdyby tak nie było, wystarczyłoby określić wynagrodzenie w umowie o pracę i regulacje zawarte w regulaminie byłyby zbędne.

Jak wynika z dokonanych przez Sąd ustaleń, przyjęta u pozwanego pracodawcy tabela mnożników wpływająca na ustalenie stawek wynagrodzenia zasadniczego nie przewidywała sztywnych ram wynagrodzenia dla poszczególnych kategorii pracowników, a jedynie maksymalną stawkę wynagrodzenia dla określonej kategorii zaszeregowania. W tabeli niewątpliwie nie zostały określone mnożniki minimalne dla poszczególnych kategorii pracowników.

W ocenie Sądu nie można przyjąć za zasadne stanowiska strony pozwanej, że minimalne wynagrodzenie wynikało z powszechnie obowiązujących przepisów (ustalone przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej) choćby z tego względu, iż określone w przepisach prawa wynagrodzenie minimalne jest określone kwotowo i nie jest uzależnione od mnożników kwoty bazowej. Poza tym taryfikator kwalifikacyjny stanowisk i tabela mnożników ustalały wysokość stawek wynagrodzenia pracowników za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku w

rozumieniu art. 78 § 2 k.p. Opisany sposób określenia dolnej granicy wynagrodzenia, szczególnie w stosunku do pracowników zakwalifikowanych w taryfikatorze kwalifikacyjnym do wyższych kategorii zaszeregowania, jest pozbawiony racjonalnych podstaw i normatywnego znaczenia. Minimalne wynagrodzenie za pracę wynika z przepisów powszechnie obowiązujących i jest regulowane ustawą z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Maksymalne stawki wynagrodzenia mogą być zawsze przez pracodawcę przekroczone zgodnie z zasadą korzystności (art. 18 k.p.). Tym samym należałoby uznać, że z punktu widzenia prawa pracy sporny regulamin wynagradzania nie zawierał regulacji stawek wynagrodzenia w rozumieniu art. 78 § 2 k.p. i nie miał charakteru normatywnego (zob. też wyrok Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, LEX nr 2410630). Ustalenie jedynie górnych granic stawek wynagrodzenia, z jednej strony nie przeszkadza bowiem w ustaleniu w indywidualnej umowie o pracę wyższego wynagrodzenia (art. 18 § 1 k.p. w zw. z art. 353¹ k.c. i w zw. z art. 300 k.p.), z drugiej zaś nie daje pracownikowi podstaw do roszczenia o wynagrodzenie wykraczające poza dolną granicę (widełek) stawki.

Zdaniem Sądu Okręgowego podzielenie stanowiska strony pozwanej prowadziło do absurdalnego wniosku, że wynagrodzenie powoda, mogłoby być takie same jak np. osoby zatrudnionej na stanowisku kierowcy lub rzemieślnika w V kategorii zaszeregowania, dla której maksymalny mnożnik kwoty bazowej wynosi również 1,8, czyli tyle samo co mnożnik ustalony dla powoda w umowie o pracę.

Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 09 lipca 2009 r. II PK 232/09 (LEX 738224), to przede wszystkim ustalenie dolnych (minimalnych) stawek wynagrodzenia ma charakter gwarancyjny i roszczeniowy - pracownik może bowiem żądać wypłacenia mu najniższego wynagrodzenia przewidzianego dla danej kategorii zaszeregowania pracowników. W tym wypadku minimalny mnożnik kwoty bazowej dla kategorii, w której zaszeregowany był powód, Sąd ustalił dokonując systemowej i funkcjonalnej wykładni przepisów regulaminu.

Dodatkowo Sąd podkreślił, że tabela stanowisk i zaszeregowań jednoznacznie wskazuje, iż wraz ze wzrostem stanowiska w strukturze organizacyjnej wzrastała kategoria zaszeregowania. W tej sytuacji Sąd przyjął za zasadne uznanie, że skoro dla kategorii VIII (rewident, starszy specjalista) maksymalny mnożnik wynosi 3,30, minimalnym mnożnikiem kwoty bazowej dla powoda zaszeregowanego w IX kategorii winien być mnożnik w wysokości 3,31.

Ustalając wysokość wynagrodzenia należnego powodowi Sąd oparł się o jego wyliczenia zawarte w pozwie, których strona pozwana - co do kwot tam wskazanych - nie zakwestionowała.

Powód ograniczył roszczenie o wynagrodzenie za okres od lipca 2014 r. do lipca 2017 r. do 200.000 zł i w takiej wysokości należało je zasądzić, o czym Sąd orzekł, jak w pkt 1 wyroku.

O odsetkach za opóźnienie orzeczono na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.p.c., od dnia 19 lipca 2017 r., zgodnie z żądaniem pozwu.

W punkcie 2 wyroku Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając je w całości od pozwanego na rzecz powoda zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Na zasądzone koszty procesu składało się wynagrodzenie adwokata wynoszące 4.050 zł, zgodnie z § 2 pkt 6 w zw. § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800) oraz kwota 10.000 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu.

W punkcie 3 wyroku – na podstawie art. 113 ust. 4 ustawy o kosztach sądowych – Sąd orzekł, iż wydatki przyjmuje Skarb Państwa.

W punkcie 4 Sąd, na mocy art. 477² § 1 k.p.c., orzekł w zakresie nadania wyrokowi w punkcie 1 rygoru natychmiastowej wykonalności do kwoty najniższego miesięcznego wynagrodzenia powoda, zgodnie ze złożonym przez pozwanego zaświadczeniem.

Apelację od wyroku wywiódł pozwany zaskarżając go w zakresie pkt 1,2 i 4, zarzucając mu:

- 1) naruszenie prawa materialnego w postaci załącznika nr 2 do Regulaminu Wynagradzania Pracowników Agencji (...) stanowiącego załącznik do zarządzenia Nr (...) Prezesa Agencji (...) z dnia 3 września 2007 r. poprzez jego niewłaściwą wykładnię i błędne uznanie, iż pozwany był zobowiązany do wypłaty powodowi wynagrodzenia odpowiadającego wysokości 3,31 mnożnika kwoty bazowej miesięcznie, podczas gdy w ocenie pozwanego nie wynika to z załącznika nr 2 do regulaminu stanowiącego tabelę maksymalnych mnożników kwoty bazowej wynagrodzenia zasadniczego;
- 2) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, które miało wpływ na wynik sprawy przejawiającą się w niewłaściwej interpretacji przez Sąd zapisów regulaminu wynagradzania, podczas gdy w analogicznych sprawach o bardzo zbliżonym stanie faktycznym Sąd Najwyższy wskazywał jako prawidłowy zupełnie odmienny sposób wykładni podobnych zapisów regulaminu wynagradzania;
- 3) błędną wykładnię załącznika nr 2 do regulaminu wynagradzania pracowników (...) poprzez oparcie rozstrzygnięcia o wykładnię funkcjonalną i systemową, podczas gdy z wykładni językowej, która powinna być stosowana w pierwszej kolejności, w żaden sposób nie da się wyprowadzić wniosków dokonanych przez Sąd pierwszej instancji;
- 4) naruszenie prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik postępowania - art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niezasadne uznanie przez Sąd, iż strona powodowa udowodniła zasadność i wysokość dochodzonego pozewem roszczenia, jak również dokonanie oceny dowodów oraz dokonanie wykładni zapisów regulaminu wynagradzania pracowników (...) w sposób dowolny, nieracjonalny i sprzeczny z doświadczeniem życiowym.

Mając na uwadze powyższe strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o obciążenie powoda kosztami postępowania, w tym pełnymi kosztami zastępstwa procesowego, za pierwszą i drugą instancję wg norm przepisanych, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz o obciążenie powoda kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego, za pierwszą i drugą instancję wg norm przepisanych.

Swoje stanowisko skarżący wyczerpująco uzasadnił wskazując argumenty na jego poparcie.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego - pomimo częściowo nietrafnej argumentacji - okazała się zasadna.

Na wstępie zauważyć należy, iż analiza zgromadzonego materiału dowodowego i stanowisk procesowych stron przedmiotowego postępowania wskazuje, iż zarówno powód, jak i pozwany nie kwestionowali ustaleń Sądu Okręgowego w zakresie stanu faktycznego istotnego dla rozstrzygnięcia, stąd zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. i zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego uznać należało za nieskuteczny. Ponadto zaprezentowane przez skarżącego uzasadnienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie odpowiada jego treści, albowiem pozwany nie wskazał, które konkretnie dowody Sąd I instancji uznał błędnie za wiarygodne lub którym niezasadnie odmówił wiary. Podkreślić trzeba, że zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa, postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego, ustalonego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 stycznia 2005 r., IV CK 387/04, LEX nr 177263). Ocena mocy i wiarygodności dowodów przeprowadzona w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia, może być skutecznie podważona w postępowaniu odwoławczym tylko wówczas, gdyby uznano, że zawiera ona błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności lub że jest niepełna. Jeżeli jednak z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów w rozumieniu powyższego przepisu i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Niewłaściwa, nieprawidłowa wykładnia regulaminu wynagradzania, którą pozwany uzasadnił zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., może być wyłącznie rozważana przy ocenie zarzutu naruszenia prawa materialnego.

Abstrahując jednak od powyższego wskazać należy, że choć Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, to jednak mimo to dokonał błędnej oceny prawnej zasadności wyprowadzonego przez powoda roszczenia.

Odnosząc się do zarzutu wadliwej oceny prawnej wskazać należy, iż odwoływanie się przez obie strony, jak i Sąd Okręgowy do interpretacji regulaminu wynagradzania z 2007 r. jest nietrafne i nieskuteczne. Akt ten zawierał jedynie tabelę maksymalnych stawek mnożników (załącznik nr 2), nie określał dolnych widełek wynagrodzenia w odniesieniu do konkretnych grup zaszerogowania. Zatem z punktu widzenia prawa pracy, a konkretnie art. 78 § 2 kp, nie zawierał regulacji stawek wynagrodzenia – nie ustalał wysokości oraz zasad przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Rozważany regulamin określał tylko zasady przestrzegania dyscypliny finansowej w zakresie płac. W takiej sytuacji – jak wyjaśnił klarownie Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 stycznia 2007 r. wydanego w sprawie sygn. akt II PK 180/06 (LEX nr 351964), jak również w wyroku z dnia 17 sierpnia 2010 r. I PK 74/07 (Lex nr 884966), na które powoływały się strony, a także Sąd I instancji - należało przyjąć, iż regulacja stawek wynagrodzenia w tym regulaminie była pozorna, a jej skutek prawny równał się brakowi unormowania w tym zakresie.

W sprawie sygn. akt I PK 74/07, przyjęta u pozwanego pracodawcy tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego nie przewidywała sztywnych ram wynagrodzenia dla poszczególnych kategorii pracowników, a jedynie maksymalną stawkę wynagrodzenia dla określonej kategorii zaszerogowania. W tabeli nie zostały natomiast określone minimalne stawki wynagrodzenia dla poszczególnych kategorii pracowników. Sąd Najwyższy rozstrzygając w tej sprawie wyjaśnił, iż „w takim przypadku za także minimalną stawkę należy przyjąć najniższe wynagrodzenie wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów (ustalone przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej), ale wówczas nie sposób uznać, aby tak skonstruowany taryfikator kwalifikacyjny stanowisk i tabela stawek wynagrodzeń ustalały wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia; szczególnie w stosunku do pracowników zakwalifikowanych w taryfikatorze do wyższych kategorii zaszerogowania, jest pozbawiony podstaw i normatywnego znaczenia (...). w tej sytuacji należało uznać, że z punktu widzenia prawa pracy rozważany taryfikator kwalifikacyjny stanowisk oraz tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego nie zawierały regulacji stawek wynagrodzenia w rozumieniu art. 78 § 2 kp i nie miały charakteru normatywnego”.

W sprawie sygn., II PK 180/06, zajmując się analogicznym problemem Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż z „punktu widzenia rozpoznawanej sprawy najistotniejszą cechą tego aktu (tu: regulaminu wynagradzania) było to, że określona w nim tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego przewidywała maksymalną stawkę wynagrodzenia dla określonej kategorii zaszerogowania, wskazując jako minimalną kwotę wynagrodzenia dla wszystkich dziesięciu kategorii zaszerogowania najniższe wynagrodzenie ustalone przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Z powyższej charakterystyki wynika, że rozważany regulamin określał tylko zasady przestrzegania dyscypliny finansowej w zakresie płac. Nie ustalał on natomiast wysokości oraz zasad przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku w rozumieniu art. 78 § 2 k.p. Z punktu widzenia prawa pracy, rozważany regulamin nie zawierał regulacji stawek wynagrodzenia. Wskazanie bowiem najniższego wynagrodzenia ustalonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, jako dolnej granicy stawek we wszystkich kategoriach zaszerogowania, było pozbawione samodzielnego znaczenia i zbędne, skoro granica ta była i tak wyznaczona w rozporządzeniach określających najniższe (a od 1 stycznia 2003 r. minimalne) wynagrodzenie za pracę. Z kolei ustalenie górnych granic stawek, z jednej strony, nie przeszkadza w ustaleniu w umowie o pracę wyższego wynagrodzenia (art. 18 § 1 k.p. w zw. z art. 353 ¹k.c. i w związku z art. 300 k.p.), z drugiej zaś nie daje pracownikowi podstawy do roszczenia o wynagrodzenie wykraczające poza dolną granicę (widełek) stawki. W szczególności w uchwale z 30 grudnia 1983 r., III PZP 53/83 (OSNCP 1984 nr 8, poz. 127), Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli układ zbiorowy pracy lub unormowanie szczególne określa tylko ramy, w jakich powinno zmieścić się korzystniejsze - w porównaniu z postanowieniami indywidualnej umowy o pracę - wynagrodzenie radcy prawnego, radca prawny ma roszczenie o wypłacanie mu najniższego, mieszczącego się w tych ramach, wynagrodzenia, chyba że uprawniony przedstawiciel zakładu pracy ustalił wynagrodzenie wyższe. Z tych względów rozważana regulacja stawek wynagrodzenia była pozorna, a jej skutek prawny równał się brakowi unormowania. Należy zatem uznać, że rozpatrywany regulamin nie określał wynagrodzenia radcy prawnego ani nie „przewidywał” wynagrodzenia dla

stanowiska pracy głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy, pozostawiając w tym zakresie pełną swobodę pracodawcy”.

Sąd Apelacyjny akceptując w pełni wykładnię zaprezentowaną w ww. orzecznictwie, w konsekwencji czego należało w sprawie przyjąć, iż regulamin wynagradzania przyjęty u pozwanego nie stanowił źródła prawa pracy, w oparciu o które należałoby oceniać roszczenie powoda. W konsekwencji takiego stwierdzenia nielogicznym i bezprzedmiotowym było dokonywanie wykładni przepisów powyższego regulaminu przez Sąd Okręgowy. Podkreślić jeszcze raz należy, iż akt ten nie miał treści normatywnych wymaganych art. 78 § 2 kp, zatem nie mógł stanowić przedmiotu wykładni prawnej, a także podstawy dochodzonego roszczenia. W konsekwencji niezasadne są również zarzuty apelacji odnoszące się do wadliwej – zdaniem pozwanego – metody wykładni załącznika nr 2 regulaminu.

Umowa o pracę z dnia 14 maja 20013 r. (na okres próbny) oraz umowa z dnia 14 sierpnia 2015 r. (na czas nieokreślony) zawarte przez powoda z Agencją (...) w W. (...) w G. w sposób jednoznaczny określały wysokość wynagrodzenia powoda na stanowisku Głównego Specjalisty w Sekcji (...). Od dnia 15 sierpnia 2013 r. powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem wg IX kategorii zaszeregowania z zastosowaniem mnożnika kwoty bazowej w wysokości 1,80. Poza sporem jest, iż powód otrzymywał w spornym okresie wynagrodzenie terminowo w wysokości obliczonej zgodnie z postanowieniami umownymi. Stąd brak było podstaw do przyjęcia w sprawie, iż pracodawca nie wywiązał się z zobowiązania wynikającego z art. 22 § 1 kp. Żądanie wyrównania wynagrodzenia było zatem bezpodstawne.

Nie było podstaw do przyjęcia, iż wynagrodzenie powoda zostało ustalone niezgodnie z art. 78 § 1 kp, czy w sposób dyskryminujący. Wprawdzie bezspornym jest, iż w (...) w P. na stanowisku głównego specjalisty zatrudniano około 30 osób, w tym około połowa miała niższy mnożnik od powoda, a pozostali wyższy, pracodawca uzasadnił jednakże to logicznie zróżnicowaniem pracowników w zakresie stażu pracy, wykształcenia, przydatności do pracy, co potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie T. S. i W. O.. I tak, jak podał świadek T. S. zeznał, iż płaca zasadnicza na stanowisku głównego specjalisty kształtowała się w zależności od stażu pracy, przydatności w firmie, wykształcenia, jak również doświadczenia zawodowego. Powyższe potwierdził W. O., wskazując, że w okresie od 19 maja 2008 r. do 3 grudnia 2015 r. był zatrudniony w (...) P. na stanowisku dyrektora oraz pełnomocnika prezesa i wówczas jego mnożnik kwoty bazowej wynosił 5,0. Po 2015 r. świadek został zatrudniony na stanowisku głównego specjalisty i jego mnożnik został ustalony na 2,3. Świadek ten jednakże, odmiennie aniżeli powód posiada wieloletnie doświadczenie pracy na stanowisku kierowniczym w (...), a także znacznie dłuższy staż pracy.

Mając na uwadze, iż w zakładzie pracy – co wynika z zeznań ww. świadków, ale także z regulaminu - nie był wypłacany dodatek stażowy (nie przewidziano takiego składnika wynagrodzenia w regulaminie – vide § 3), jak również dodatki funkcyjny, specjalny, pracodawca był uprawniony uwzględnić powyższe kryteria – w wysokości mnożnika przyjmowanego do wyliczenia wynagrodzenia zasadniczego pracowników. Powód przyznał, iż na stanowisku głównego specjalisty z tożsamym co on zakresem obowiązków pracowała tylko jedna osoba, miała ona wyższy mnożnik – 3,2 ale i większe doświadczenie zawodowe, w tym na stanowisku kierowniczym. Jak wynika z zeznań świadków osoba ta miała ponad dwudziestoletni staż pracy w pozwanym zakładzie, w tym na stanowisku dyrektora i wicedyrektora, w sytuacji gdy staż powoda wynosił około 4 lat. W świetle powyższego pracodawca był uprawniony do zróżnicowania wysokości mnożnika powoda i tej osoby, a tym samym określenia wysokości ich wynagrodzeń w różnych wysokościach.

Niezależnie od powyższego podkreślić należy, iż powód, reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, określił swoje żądanie, jako roszczenie o niewypłacone (w pełni) wynagrodzenie na podstawie art. 80, art. 85, art. 86 kp oraz przepisy regulaminu pracy, zatem rozstrzygnięcie Sądów I i II instancji mogło się odnosić wyłącznie do tak spracowanego przedmiotu sporu.

Mając na uwadze poczynione ustalenia i rozważania, uznając apelację pozwanego za trafną, Sąd Apelacyjny, na mocy art. 386 § 1 k.p.c. orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

W punkcie 2 Sąd Apelacyjny na mocy art. 98 k.p.c., art.108 § 1 k.p.c. oraz § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265) zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 4050,00 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania za I instancję.

W punkcie 3 wyroku, Sąd Apelacyjny, na mocy art. 98 k.p.c., art.108 § 1 k.p.c. oraz § 2 pkt 6 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265) oraz art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 300) zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 14050,00 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego. Na powyższą kwotę składało się wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 4.050,00 zł oraz opłata od apelacji w wysokości 10.000 zł.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego pozwanego Sąd Apelacyjny ustalił w stawce minimalnej mając na uwadze niezbędny nakład pracy, charakter sprawy i wkład pracy pełnomocnika w przyczynienie się do wyjaśnienia sprawy i rozstrzygnięcia (art. 109 §. 2 kpc).

SSA Alicja Podlewska SSA Małgorzata Gerszewska SSO del. Beata Golba-Kilian