

Sygn. akt IV Pa 89/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 maja 2014 roku

Sąd Okręgowy w Nowym Sączu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Małgorzata Czajka

Sędzia SO Alicja Kowalska-Kulik (sprawozdawca)

Sędzia SO Cezary Wieczorek

Protokolant st. sekr. sąd. Beata Zięba

po rozpoznaniu w dniu 16 maja 2014 roku w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...)w (...)Spółce Akcyjnej w likwidacji

o zapłatę wynagrodzenia

na skutek apelacji Przedsiębiorstwa (...)w (...)Spółki Akcyjnej w likwidacji

od wyroku Sądu Rejonowego w Nowym Sączu IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 8 października 2013 roku sygn. akt IV P 285/12

oddala apelację.

Sygn. akt IV Pa 89/ 13

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 16 maja 2014 roku

Wyrokiem z dnia 8 października sygn. akt IV P 285/12 2013 roku Sąd Rejonowy w Nowym Sączu w sprawie z powództwa **J. S.** przeciwko **Przedsiębiorstwu (...)w (...)S. A. w likwidacji** o zapłatę wynagrodzenia - zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.148, 74 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami, liczonymi za kolejne miesiące w okresie od 11 grudnia 2009 roku do 3 stycznia 2013 roku, do dnia zapłaty (pkt I wyroku). W pkt II wyroku Sąd Rejonowy w pozostałym zakresie postępowanie umorzył. Wyrokowi w pkt I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności (pkt III wyroku). Nakazał ściągnąć od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Nowym Sączu kwotę 269, 85 zł tytułem kosztów sądowych – w pkt IV wyroku.

Powyższe orzeczenie zapadło na tle następujących ustaleń faktycznych:

Powód J. S.zatrudniony był u strony pozwanej w Przedsiębiorstwie (...)w (...)S.A. w likwidacji, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w okresie od 14 maja 1979 r. do dnia 2 stycznia 2013 r. na stanowisku m. in. kierowcy.

U strony pozwanej do dnia 1 marca 2009 r. obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 9 stycznia 1991 r. (dalej jako Układ I). Stosownie do postanowień Układu I pracownikowi, poza wynagrodzeniem zasadniczym, przysługiwało prawo do różnego rodzaju dodatków, w tym stażowego, ponadto posiadał prawo do nagrody jubileuszowej. Określenie konkretnej stawki wynagrodzenia, godzinowej lub miesięcznej, odbywało się na zasadzie zaszeregowania do określonej kategorii. Układ I przewidywał dwa rodzaje dodatku stażowego: z tytułu zatrudnienia poza (...) oraz z tytułu zatrudnienia w (...). Zakładowy staż pracy, obliczany od stawki osobistego zaszeregowania, wynosił 1,5% za każdy rok pracy, nie przewidywał limitu górnego.

Z uwagi na trudną sytuację finansową pozwanej, zostały podjęte działania zmierzające do poprawy kondycji ekonomicznej. Jednym z elementów procesu restrukturyzacyjnego było urealnienie warunków wynagradzania pracowników. Koszty wynagrodzeń dla pracowników stanowiły bowiem istotny element w strukturze kosztów funkcjonowania firmy. Kierownictwo pozwanej podjęło rozmowy z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych na temat nowego brzmienia ZUZP. Jednym z tematów negocjacji była kwestia zasad wynagradzania pracowników. Pracodawca optował za likwidacją m. in. dodatku stażowego oraz nagród jubileuszowych. Dochodziło do wielu spotkań kierownictwa pozwanej z przedstawicielami związków zawodowych. Z ramienia pracodawcy rozmowy te nadzorowali prezesi, początkowo J. J.(do lipca 2009 r.), a następnie w okresie od sierpnia 2009 r. do listopada 2009 r. I. N.. W toku negocjacji uzgodniono, że dodatek stażowy zostanie zlikwidowany. Miało to nastąpić poprzez włączenie go w stawkę osobistego zaszeregowania danego pracownika. Stawka ta, godzinowa, czy też miesięczna, miała wzrosnąć w przypadku danego pracownika o taki procent, jaki odpowiadał procentowi przysługującego mu dodatku stażowego. Pracownicy pozwanej na bieżąco konsultowali brzmienie Układu z przedstawicielami Państwowej Inspekcji Pracy w K., gdzie Układ miał być finalnie zatwierdzony. Wytyczne z PIP były takie, by treść układu była na tyle jasna i precyzyjna, by szeregowi pracownicy nie mieli problemu z interpretacją poszczególnych zapisów. Ostatecznie Układ II został podpisany przez strony: pozwanego pracodawcę i trzy organizacje związkowe w dniu 9 stycznia 2009 r., następnie został wpisany do rejestru prowadzonego przez Okręgowego Inspektora Pracy w K.w dniu 12 lutego 2009 r. i wszedł w życie z dniem 1 marca 2009 r. W imieniu pozwanej Układ II podpisał ówczesny prezes W. K., który objął tę funkcję 15 listopada 2008 r. Nie prowadził on już negocjacji dotyczących brzmienia postanowień Układu, kwestie te były już uzgodnione, w momencie obejmowania funkcji prezesa trwały prace dotyczące spisania treści Układu. Układ II, stosownie do jego brzmienia, jest aktem normatywnym określającym warunki pracy i płacy, jakim powinna odpowiadać treść indywidualnych stosunków pracy łączących strony. Wprowadza czasowo - premiovo - prowizyjny system wynagradzania dla kierowców konduktorów i czasowo - premiovy - dla pozostałych pracowników. System ten polega na wypłacaniu wynagrodzenia w wysokości wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania pracownika i przepracowanego czasu pracy oraz premii uznaniowej, której wypłata uzależniona jest od oceny i efektów pracy danego pracownika oraz sytuacji finansowej pracodawcy.

Wynagrodzenie zasadnicze pracownika miało być ustalane na etapie rekrutacji pracownika w trybie negocjacji stron, po uwzględnieniu opinii bezpośredniego przełożonego. Zaszeregowanie pracownika do odpowiedniej kategorii osobistego zaszeregowania następować miało w oparciu o obowiązujący w Zakładzie wykaz stanowisk i tabelę płac. Pracownicy otrzymywać mieli wynagrodzenie zasadnicze, określone stawką miesięczną lub godzinową wynikającą z kategorii osobistego zaszeregowania, dodatki do wynagrodzenia oraz premię uznaniową. Układ II w § 5 ust. 2 stanowił również, że z dniem wejścia w życie dodatki za wysługę lat zostaną włączone do dotychczasowej stawki osobistego zaszeregowania każdego pracownika. Zapis ten zgodny był z prowadzonymi wcześniej rozmowami z przedstawicielami związków zawodowych i poczynionymi w tym zakresie ustaleniami. Pozwana nie dokonywała wypowiedzeń pracownikom ich dotychczasowych umów o pracę celem dostosowania warunków pracy i płacy do tych, jakie wynikały z Układu II. Ostatecznie w październiku 2009 r. pozwana rozpoczęła proces podpisywania z pracownikami nowych umów o pracę, które dostosowywały ich brzmienie do aktualnej sytuacji faktyczno - prawnej, w szczególności zawierały one odwołania do nowego ZUZP. Pracownicy, jak i przedstawiciele organizacji związkowych działających u pozwanej, po otrzymaniu pierwszych wynagrodzeń ustalonych na podstawie nowego brzmienia umów o pracę zauważyli, że stawka wynagrodzenia zasadniczego była niższa niż wynikałoby to z włączenia dotychczasowego przysługującego im dodatku stażowego do stawek godzinowych i miesięcznych. Były podejmowane ustne interwencje

u kierownictwa pozwanej w tej kwestii, jednakże formalne działania tak ze strony pracowników, jak i organizacji związkowych, dotyczących wadliwego ich zdaniem sposobu wliczenia dodatku stażowego, nie były podejmowane.

Powód, podobnie jak i pozostali pracownicy, podpisał nową umowę o pracę z 28 października 2009 r. Umowa ta odsyłała do nowego ZUZP. Powodowi przysługiwać miały wszystkie świadczenia związane ze stosunkiem pracy przewidziane prawem pracy, w tym także ZUZP z 9 stycznia 2009 r. § 9 umowy zawierał stwierdzenie, iż pracownik zapoznał się z treścią Regulaminu, Układu Zbiorowego oraz innymi dokumentami wewnątrzzakładowymi obowiązującymi w zakładzie pracy, zobowiązywał się do ich przestrzegania. Z kolei w §13 umowy znalazł się zapis, że w związku z wejściem w życie w dniu 1 marca 2009 r. ZUZP, podpisana umowa zastępuje postanowienia poprzedniej umowy o pracę łączącej strony, stosownie do treści art. 241¹³ k. p. Protokołem dodatkowym nr 1/2009 strony nowego ZUZP zlikwidowały instytucję nagród jubileuszowych. Z kolei protokołem dodatkowym nr 2/2009 strony nowego ZUZP postanowiły, że dodatek za terminowe rozliczanie utargu za sprzedane bilety oraz prowizja od sprzedaży biletów w autobusie zostaną wliczone do stawki osobistego zaszerogowania danego kierowcy.

Do dnia 31 października 2009 r. powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w/g stawki godzinowej w wysokości 6,55 zł oraz dodatek stażowy w wysokości 48 % obliczany od stawki wynagrodzenia zasadniczego. W/g nowej umowy o pracę od dnia 1 listopada 2009 r. powodowi przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze obliczane w/g stawki godzinowej w wysokości 9,40 zł, powód od tej daty nie miał już prawa do dodatku stażowego i nie był on wypłacany. Na skutek wprowadzenia w życie postanowień protokołu dodatkowego nr 2/2009 wynagrodzenie godzinowe powoda od 1 kwietnia 2010 r. wzrosło do kwoty 10,26 zł. Wynagrodzenie wypłacane powodowi w okresie od listopada 2009 r. do końca okresu zatrudnienia było niższe łącznie o kwotę 2.148,74 zł od tego, które przysługiwałoby powodowi, gdyby stawka wynagrodzenia miesięcznego wzrosła o należy powodowi w październiku 2009 r. dodatek stażowy.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, zeznania świadków przesłuchiwanych w sprawach toczących się przed tamt. Sądem o sygn. IV P 233/12 i IV P 419/12. Sąd oparł się też na opinii biegłego ds. księgowości, którą to opinię w całości podzielił, jednocześnie oddalił wniosek strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej, zwracając uwagę na okoliczność, że pozwana tej decyzji nie kwestionowała. Sąd I instancji wskazał, że strona pozwana otrzymała postanowienie dowodowe, znała treść zlecenia i na tym etapie winna była ewentualnie wnioskować o rozszerzenie tezy dowodowej. W ocenie Sądu I instancji zarzuty do opinii tego biegłego dotyczyły kwestii prawnych, a nie materii, która była przedmiotem opinii. Sąd Rejonowy podkreślił, że przedmiotem postępowania, a tym samym okolicznością wymagającą oceny z punktu widzenia biegłego nie było to, czy wynagrodzenie wypłacane powodowi jest wyższe, czy też niższe od tego, które wynika z postanowień poprzednio obowiązującego ZUZP. Tymczasem strona pozwana formułując zarzuty do opinii stała na stanowisku, że porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy zawarte przez strony w zakresie dotyczącym wynagrodzenia, jako mniej korzystne niż postanowienia ZUZP są nieważne i nie mogą mieć zastosowania w sprawie. W ocenie Sądu I instancji są to kwestie natury prawnej. Sąd wskazał, że porozumienie w zakresie, w jakim pozostaje w zgodzie z ZUZP jest ważne i dotyczy to również wynagrodzenia i jego składników. Zdaniem Sądu każdy składnik wynagrodzenia winien być rozpatrywany oddzielnie i ewentualna nieważność porozumienia może dotyczyć tylko tych postanowień, które rzeczywiście są mniej korzystne niż przepisy prawa pracy. Ponadto wskazał, że zastosowanie ma regulacja z art. 18 § 2 k. p. i w miejsce nieważnego postanowienia porozumienia wchodzi odpowiedni zapis ZUZP.

W tak ustalonym i ocenionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wskazał, że bezspornym było, że do końca października 2009 r. pracownicy strony pozwanej posiadali prawo do dodatku stażowego, które wynikało z postanowień ZUZP z 1991 r. Prawo do dodatku stażowego zostało zniesione na mocy postanowień ZUZP z 2009 r. Istota sporu sprowadzała się do ustalenia, czy wysokość wynagrodzenia powoda począwszy od 1 listopada 2009 r. do końca okresu zatrudnienia była wyliczona i wypłacona w sposób prawidłowy, czy też - jak twierdził powód - w sposób wadliwy. Sąd I instancji uznał, że ocena prawna tych okoliczności związana była z wejściem w życie ZUZP z 2009 r. oraz kwestią implementacji postanowień tego aktu wewnętrznego. Sąd Rejonowy odwołał się do stanowiska Sądu Najwyższego, zawartego w wyroku z dnia 2 grudnia 2011 r. (III PK 30/11), że w świetle art. 22 § 1 k. p., wynagrodzenie za pracę stanowi - obok rodzaju powierzonych pracownikowi pracy - podstawowy element treści stosunku pracy,

stąd wszelkie modyfikacje w sposobie jego ukształtowania są zmianami istotnymi. Co do oceny owej zmiany jako korzystnej lub niekorzystnej dla pracownika w judykaturze przez długi czas wyrażany był pogląd, w myśl którego nie wymaga wypowiedzenia warunków płacy zmiana zasad wynagradzania dotycząca kategorii lub stawki zaszeregowania wynagrodzenia zasadniczego, a także niektórych innych składników płacowych, jeżeli nie prowadzi ona do obniżenia ogólnego wynagrodzenia pracownika. Do odmiennych konkluzji doszedł Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z 15 września 2004 r. (III PZP 3/04), stwierdzając w niej, że wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracownika warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę także wtedy, gdy ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu (art. 241¹³ § 2 k. p.). Wskazał, że SN podzielił pogląd, który przyjmuje, że ocena „korzystności (bądź jej braku) postanowień” nie może mieć charakteru globalnego. Nie dotyczy zatem w ogólności wszystkich, lecz poszczególnych, odpowiadających sobie postanowień.

W ocenie Sądu I instancji ze stanowiska Sądu Najwyższego jasno wynika, iż nie można dokonywać globalnej oceny korzystności rozwiązań przyjętych w nowym ZUZP (jak sugerowała to pozwana), ale należy dokonać tej oceny w stosunku do poszczególnych składników wynagrodzenia. Zdaniem Sądu Rejonowego niewątpliwie zlikwidowanie dodatków stażowych było dla pracowników rozwiązaniem niekorzystnym. ZUZP z 1991 r. przewidywał coroczny wzrost tego dodatku o 1, 5 % za każdy rok, bez wyznaczania górnego limitu. Konsensus, jak wynika z dokonanych ustaleń, dotyczył tego, żeby dodatek stażowy jednorazowo włączyć do wynagrodzenia zasadniczego. Wynagrodzenie to miało jednorazowo wzrosnąć o taką kwotę, jaka wynikała z pomnożenia stawki miesięcznej lub godzinowej przez wysokość przysługującego pracownikowi dodatku stażowego. Przy czym nie chodziło tutaj o globalny wzrost wynagrodzenia, ale o to, by dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze plus dodatek stażowy równało się wynagrodzeniu zasadniczemu po dokonaniu procesu włączenia dodatku. Zasada ta wynika wprost z zapisów ZUZP z 2009 r. Sąd Rejonowy, powołując się na § 5 ust. 2 ZUZP z 2009 wskazał, że w przypadku każdego z pracowników należało ustalić, jaką miał on dotychczas stawkę osobistego zaszeregowania oraz jaki przysługiwał mu procent dodatku stażowego. Ten procent dodatku stażowego miał zaś zostać odniesiony do stawki wynagrodzenia zasadniczego, albowiem przez stawkę osobistego zaszeregowania należy rozumieć właśnie wynagrodzenie zasadnicze określone stawką godzinową lub miesięczną. Wynika to jednoznacznie z zapisów ZUZP z 1991 r. § 4 i § 5 wskazujących, że zaszeregowanie pracowników do określonej kategorii dokonuje się na podstawie taryfikatorów kwalifikacyjnych, stanowiących załączniki nr 2 i nr 3. Załączniki zaś wskazują na godzinowe lub miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego. Te dotychczasowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, ustalone w oparciu o zapisy ZUZP z 1991 r. miały wzrosnąć o procent dodatku stażowego. W ten sam sposób normuje kwestie wynagrodzenia zasadniczego Układ II z 2009 r. Konkretna zaś wysokość dodatku stażowego wynikała z ilości lat pracy konkretnego pracownika, wysokość ta miała bowiem charakter indywidualny. Sąd I instancji wskazał, że skoro treść w/w § 5 ZUZP z 2009 r. jest jednoznaczna, co do zasady zbędne, a równocześnie niedopuszczalne jest poszukiwanie innego rozumienia treści tego zapisu. Podniósł, 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 (wyroki SN z 12.12.2001 r., I PKN 729/00; z 5.02.2002 r., I PKN 866/00; z 10.10.2003 r., I PK 409/02 oraz z 15.01.2004 r., I PK 630/02). Możliwe, a nawet wskazane jest, co prawda, odwołanie się do zamiaru i zgodnej woli stron porozumienia zbiorowego (wyroki SN z 22.09.1992 r., I PRN 41/92 oraz z 10.11.1999 r., I PKN 345/99.), 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).

Sąd Rejonowy uznał, że porozumienie zbiorowe jako źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) podlega wykładni sądowej przy zastosowaniu reguł wykładni aktów prawnych. 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). W ocenie Sądu I instancji brak było prawnych i faktycznych podstaw do dokonywania ustaleń, co w

rzeczywistości miałyby oznaczać zapis § 5 ust. 2 ZUZP z 2009 r. Zapis Układu II w zakresie dodatku stażowego Sąd I instancji ocenił jako jednoznaczny i nie wymagający dokonywania jakiegokolwiek wykładni. Zdaniem Sądu I instancji nie było podstaw aby ustalać treść tego zapisu w sposób odmienny od tego, co wynika z jego literalnego brzmienia.

Sąd Rejonowy wskazał, że likwidacja dodatku stażowego była jednocześnie rozwiązaniem mniej korzystnym dla pracowników od dotychczasowych regulacji płacowych i wymagała dokonania modyfikacji warunków płacy poszczególnych pracowników. Zgodnie z obowiązującymi przepisami postanowienia nowego układu zbiorowego pracy mniej korzystne dla pracowników nie zastępują w sposób automatyczny postanowień starego układu, co wynika to wprost z treści art. 241¹³ § 2 k.p. Przepis ten przewiduje instytucję wypowiedzenia warunków pracy i płacy. W sprawie nie było sporne, iż strona pozwana w związku z wejściem w życie nowego ZUZP nie wypowiedziała powodowi warunków pracy i płacy, jakie ukształtowane były na podstawie ZUZP z 1991 r., a postanowienia nowego ZUZP, zawierały mniej korzystne regulacje odnośnie dodatku stażowego. Sąd I instancji zwrócił jednak uwagę na to, że w doktrynie oraz orzecznictwie dopuszcza się możliwość wprowadzenia mniej korzystnych warunków pracy i płacy wynikających z wejścia w życie nowego ZUZP na mocy porozumienia stron. Z dokonanych ustaleń wynika, iż powód w październiku 2009 r. podpisał przygotowany przez stronę pozwaną tekst nowej umowy o pracę. Zdaniem Sądu I instancji, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności sprawy, nie można przyjmować, iż zawarcie tej umowy naruszało obowiązujące przepisy. Strona pozwana złożyła powodowi ofertę zawarcia umowy na nowych warunkach, oferta ta została przez powoda przyjęta. Zawarcie tej nowej umowy, będące klasycznym przykładem porozumienia stron, skutkowało ukształtowaniem warunków pracy i płacy powoda na zasadach określonych w tej umowie. Od tego momentu warunki zatrudnienia musiały odpowiadać treści podpisanej umowy o pracę. W ocenie Sądu I instancji brak jest jakichkolwiek powodów do przyjęcia, by zawarcie nowej umowy o pracę dotknięte było jakimikolwiek wadami. W szczególności nie ma podstaw do twierdzenia, by umowa ta miała być nieważna. Tym samym warunki pracy i płacy powoda zostały ukształtowane nową umową o pracę. Sąd Rejonowy zwrócił jednak uwagę na problem, że stawka godzinowa wynagrodzenia zasadniczego począwszy od 1 listopada 2009 r. jest niższa od sumy wynagrodzenia godzinowego obowiązującego w październiku 2009 r. powiększonego o przysługujący powodowi dodatek stażowy. Wynagrodzenia godzinowe powoda wynosiło 6,55 zł, przysługiwał mu też dodatek stażowy w łącznej wysokości 48 %. Począwszy od 1 listopada 2009 r. wynagrodzenie godzinowe powoda powinno wynosić 9,68 zł. Powód zaś otrzymywał wg nowej umowy wynagrodzenie godzinowe w kwocie 9,40 zł. Różnica więc w tym zakresie wynosiła 0,28 zł. W przypadku powoda nie można więc mówić o zastosowaniu §5 ust. 2 ZUZP z 2009 r., gdyż to wynagrodzenie było niższe od tego, jakie powód powinien otrzymywać.

W ocenie Sądu I instancji podpisanie nowej umowy o pracę nie mogło wykluczyć zastosowania § 5 ust. 2 ZUZP. W tym zakresie odwołał się on do regulacji art. 9 i 18 Kodeksu pracy i uznał, że ZUZP z 2009 r. obowiązujący u strony pozwanej należy traktować jako akt prawa pracy, o jakim mowa w art. 18 k.p. Z art. 18 k.p. wynika, że postanowienia indywidualnej umowy o pracę pracownika strony pozwanej nie mogą być mniej korzystne niż postanowienia ZUZP z 2009 r. Z dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń wynikało, iż stawka wynagrodzenia zasadniczego obowiązująca od 1 listopada 2009 r. była dla powoda mniej korzystna, niż zapis § 5 ust. 2 ZUZP z 2009 r. W tym więc zakresie zapis nowej umowy o pracę nie może być wiążący i musi zostać zastąpiony stosowanym wprost postanowieniem §5 ust. 2 ZUZP z 2009 r. (art. 18 § 2 k.p.). Powód podpisując nową umowę o pracę w październiku 2009 r. wyraził zgodę na stosowanie w stosunku do niego nowego ZUZP z 2009 r. Warunki pracy i płacy ukształtowane na podstawie nowej umowy o pracę nie mogły być jednak mniej korzystne, niż postanowienia nowego ZUZP, który jest aktem hierarchicznie wyższym. Z mocy prawa to nieważne postanowienie zawarte w umowie o pracę jest zastępowane przez właściwy przepis prawa pracy. Powód zawierając z pracodawcą nową umowę o pracę wyraził zgodę na stosowanie warunków pracy i płacy wynikających z nowego ZUZP, ale jednocześnie postanowienia nowej umowy o pracę nie mogły wprowadzać mniej korzystnych warunków pracy i płacy niż te, które z tego Układu wynikają. Sąd Rejonowy uznał, że stawka wynagrodzenia miesięcznego wskazana w nowej umowie o pracę powoda jako sprzeczna z treścią § 5 ust. 2 ZUZP z 2009 r., jest nieważna i musi zostać zastąpiona przez stawkę, jaka wynika z w/w § 5. Powód począwszy od 1 listopada 2009 r. powinien tytułem wynagrodzenia zasadniczego otrzymywać kwoty ustalone w oparciu o stawkę godzinową wynoszącą 9,68 zł. Ta stawka winna zastąpić z mocy art. 18 § 2 k.p. wskazaną w nowej umowie o pracę

stawkę 9,40 zł. Wskazał, że wyliczeń rachunkowych biegłego w zakresie należnego powodowi wynagrodzenia za sporny okres strony nie kwestionowały.

W zakresie w jakim powód cofnął powództwo, Sąd Rejonowy umorzył postępowanie na podstawie art. 355 k.p.c.. Sąd wskazał, że częściowe cofnięcie powództwa nastąpiło po sporządzeniu opinii przez biegłego, do tego czasu żadna ze stron nie była w stanie precyzyjnie wskazać, jaka kwota zaniżonego wynagrodzenia wchodziłaby w grę. W ocenie Sądu I instancji cofnięcie pozwu w takim zakresie nie może być traktowane jako przegranie sprawy rodzące obowiązek zwrotu kosztów drugiej stronie, tym bardziej, że pozwana dysponująca służbami księgowymi sama tych wyliczeń też nie przedstawiła. W tym stanie rzeczy brak było podstaw do przyznawania stronie pozwanej kosztów zastępstwa w części cofniętego powództwa.

Od powyższego wyroku apelację wywiodła strona pozwana - Przedsiębiorstwo (...)w (...)S. A. w likwidacji, zaskarżając wyrok w części w pkt I, III i IV wyroku, wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu za instancję odwoławczą; ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku w części, tj. w pkt I poprzez oddalenie powództwa co kwoty 2 148,74 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od poszczególnych kwot; w punkcie III nadającym rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie punktu I i w punkcie IV, tj. nakazującym ściągnąć na rzecz Skarbu Państwa kwotę 269,85 zł tytułem kosztów sądowych; zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu za obie instancje według norm przypisanych.

Wyrokowi Sądu Rejonowego apelujący zarzucił:

A) **Naruszenie przepisów prawa procesowego:**

1. Art. 316 k.p.c. poprzez nie rozpoznanie sprawy co do istoty- wskutek braku pełnego wyliczenia przez biegłego, jakie wynagrodzenie uzyskiwałby powód na podstawie postanowień ZUZP z 1991 roku i wskutek tego niedokonania porównania tych obu wariantów wynagrodzeń pracowniczych, co w zaistniałym stanie faktycznym jest niezbędne do rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy;

2 Art. 286 k.p.c. poprzez nie dopuszczenie w sprawie dowodu z dodatkowej uzupełniającej opinii biegłego sądowego posiadającego uprawnienia biegłego rewidenta, podczas gdy taki dowód w niniejszej sprawie był niezbędny w celu szczegółowego i precyzyjnego wyliczenia jakie wynagrodzenie uzyskiwałby powód na podstawie postanowień ZUZP z 1991 roku i wskutek tego nie dokonania porównania tych obu wariantów wynagrodzeń pracowniczych , którego dochodził powód, co w oczywisty sposób miało wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, a Sąd I instancji nie rozstrzygnął merytorycznie tego wniosku dowodowego i nie wydał żadnego formalnego postawienia o oddalenie wniosku dowodowego;

3. Art. 207 § 3 k.p.c. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, iż przed pierwszą rozprawą przewodniczący na podstawie tego przepisu może zobowiązać stronę pozwaną do wykonania czynności, którymi obciążony był powód, co miało istotny wpływ na wynik sprawy;

4. Art. 224 k.p.c. poprzez zamknięcie rozprawy bez przeprowadzenia w sposób zupełny postępowania dowodowego, co mogło mieć wpływ na ostateczne rozstrzygnięcie sprawy;

5. Art. 232 k.p.c. przez błędne przyjęcie przez Sąd I instancji, iż powód sprostował obowiązkowi procesowemu, jaki na nim ciążył, tj. udowodnił, iż przysługuje mu wynagrodzenie, które zostało zasądzone na jego rzecz , co miało wpływ na wynik rozstrzygnięcia.

6. Art. 203 § 2 k.p.c. przez zasądzenie kosztów procesu od strony pozwanej w sytuacji, gdy doszło do cofnięcia powództwa przez powoda i wobec powyższego zgłoszenia stosownego wniosku przez pozwanego o zwrot kosztów procesu.

B) Naruszenie przepisów prawa materialnego :

1. Art. 6 k.c. poprzez jego błędną wykładnię i obciążenie strony pozwanej ciężarem przeprowadzenia dowodu, podczas gdy ciężar dowodu zgodnie z brzmieniem powyższego przepisu ciąży na stronie powodowej, co miało istotny wpływ na wynik sprawy;

2. Art. 241¹³ k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że abstrakcyjne i generalne normy Zakładowego Układu Zbiorowego pracy z 1 marca 2009 roku mogą zastąpić skonkretyzowane dla danego pracownika postanowienia umowy o pracę z października 2009 roku, a tym samym, że § 5 ZUZP z marca 2009 roku może stanowić samodzielną podstawę roszczenia w sprawie wynagrodzenia pracownika;

3. Art. 241¹³ § 2 k.p. przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że mniej korzystne postanowienia umowy o pracę, które uważane są zgodnie z brzmieniem przepisu art. 18 par. 2 k.p. za nieważne, są zastępowane ex lege zapisami ZUZP z dnia 1 marca 2009 roku, który w istocie rzeczy jest sam w sobie mniej korzystny od Układu Zbiorowego pracy z 1991 roku.

W motywach uzasadnienia apelacji pozwany zarzucił, że najcięższym naruszeniem prawa procesowego, jakiego dopuścił się sąd rejonowy jest nie rozpoznanie istoty sprawy. Wskazał, że zgodnie z art. 241¹³ k.p. warunki mniej korzystne w nowym Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy wymagają wypowiedzenia zmieniającego. Jeśli przyjąć, że porozumienia zawarte z pracownikami są mniej korzystne niż ZUZP, to w tej części obarczone są nieważnością. Oznacza to, że przepisy o wynagradzaniu pracowników określone w porozumieniach z października 2009 roku, należy traktować jako nieważne, jako nie istniejące i to z mocą wsteczną. W miejsce nieistniejących warunków wynagrodzenia i nie zmienionych wypowiedzeniami zmieniającymi, obowiązują dotychczasowe przepisy o wynagradzaniu określone w ZUZP z 1991 roku. Wobec powyższego, zdaniem strony skarżącej, opinia biegłego jest niepełna i nieprzydatna do rozstrzygnięcia sprawy, albowiem nie odpowiada ona na podstawowe pytanie, tj. czy wynagrodzenie oparte na porozumieniu z października 2009 roku jest wyższe, czy też niższe od obowiązujących zasad wynagradzania określonych w ZUZP obowiązującym do 1 marca 2009 roku. Zdaniem apelującego brak wypowiedzenia skutkuje obowiązaniem dotychczasowych zasad. Wniósł on o uzupełnienie opinii biegłego i wyliczenie wynagrodzenia powoda w oparciu o regulację ZUZP z 1991 roku. W ocenie apelującego powyższe uchybienia sprawiają, że Sąd Rejonowy nie wyjaśnił istoty sprawy, jaką jest porównanie wynagrodzenia powoda na podstawie ZUZP z 1991 roku oraz nowego ZUZP z marca 2009 roku, co oznacza, że Sąd ten nie orzekł merytorycznie o żądaniach stron. Ponadto apelujący wskazał, że Sąd I instancji zamknął rozprawę po pierwszym terminie rozprawy, bez stanowiska strony pozwanej oraz bezprawnie wzywał stronę pozwaną o wykazanie zasadności twierdzeń powoda, również w czasie zwieszzonego postępowania, a taki obowiązek ciążył na stronie powodowej, która w ocenie apelującego nie udowodniła swoich twierdzeń i nie sprostowała obowiązkowi, wynikającemu z art. 232 k.p.c..

Apelujący podniósł też, że przepisy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy są przepisami prawa pracy, ale jednocześnie normami abstrakcyjnymi i generalnymi. Tym samym nie mogą one stanowić samoistnej podstawy do ustalania warunków wynagradzania, albowiem konkretyzacja normy prawnej może nastąpić wyłącznie w oparciu o przepis art. 11 k.p., tj. zgodnie z oświadczeniem woli pracownika i pracodawcy. W ocenie skarżącego § 5 ZUZP nie stanowi podstawy do zastosowania przez Sąd wyliczenia warunków wynagrodzenia, albowiem uszczegółowienie tego zapisu znajduje swoje odzwierciedlenie w tabelach zaszerogowania, stanowiących załącznik do ZUZP. Nie jest to przepis o charakterze materialnoprawnym będącym podstawą roszczenia, a jedynie wskazuje na pewną technikę przy ustalaniu między stronami nowych warunków wynagradzania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja Przedsiębiorstwa (...)w(...)S. A. w likwidacji jest bezzasadna.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, przyjmując je za własne. Sąd Okręgowy zgodził się też z oceną prawną dokonaną przez Sąd I instancji.

Bezasadny jest zarzut apelacji, że Sąd I instancji nie orzekł merytorycznie o żądaniu powoda, tym samym nie rozpoznał istoty sprawy. Do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, gdy zaniechał on zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony. Oceny, czy sąd pierwszej instancji rozpoznał istotę sprawy, dokonuje się na podstawie analizy żądań pozwu i przepisów prawa materialnego stanowiących podstawę rozstrzygnięcia, nie zaś na podstawie ewentualnych wad postępowania wyjaśniającego (vide: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2013 r., V CZ 75/13, LEX nr 1422264, wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 13 grudnia 2013 r. I ACA 586/13, LEX nr 1415937). W przedmiotowej sprawie jej przedmiot określony został żądaniem pozwu. Powód żądał w nim jedynie zasądzenia na jego rzecz różnicy wynagrodzenia wynikającej z nieprawidłowego zastosowania wobec niego § 5 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 2009 roku (tzw. II Układu), tj. domagał się zasądzenia na jego rzecz różnicy, wynikającej z niedoliczenia do stawki wynagrodzenia zasadniczego dodatku stażowego, zgodnie z w/w § tego układu, co - jak wynika z analizy sprawy - zostało przez Sąd I instancji rzetelnie ocenione i wyjaśnione. Nie jest uzasadnione twierdzenie strony apelującej, by istota niniejszej sprawy wymagała przeprowadzenia postępowania dowodowego na okoliczność porównania całości wynagrodzenia, jakie powód otrzymałby według starego i nowego układu w drodze opinii biegłego, gdyż takie ustalenia wykraczałyby poza przedmiot sporu. Wbrew twierdzeniom apelującego wynagrodzenie zasadnicze powoda nie składa się bowiem z wielu składników, lecz odpowiada stawce osobistego zaszeregowania (§ 5, 6 i 9 oraz 12 nowego układu) i na takiej samej zasadzie kształtowało się poprzednio w zakresie stawki osobistego zaszeregowania i premii, co też było przedmiotem sporu. Tym samym nie są uzasadnione zarzuty apelacji, że Sąd Rejonowy naruszył art. 316 k.p.c. oraz art. 232 k.p.c. poprzez nie dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłego sądowego w celu porównania wynagrodzenia powoda w oparciu o ZUZP z 1991 roku oraz z ZUZP z 2009 roku. Sąd I instancji nie naruszył też w tym zakresie regulacji art. 224 k.p.c. poprzez zamknięcie rozprawy bez przeprowadzenia w sposób zupełny postępowania dowodowego z uwagi na brak opinii uzupełniającej, albowiem w sprawie nie zachodziła konieczność dopuszczenia takiego dowodu, a zgodnie z obowiązującą linią orzecznictwa nie stanowi nierozpoznania istoty sprawy niewzięcie pod rozagę wszystkich dowodów, które mogły służyć do należytego rozpatrzenia sprawy (vide: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2013 r. II CZ 70/13, LEX nr 1418726).

Nie jest prawdą, jak to wskazano w apelacji, że Sąd Rejonowy w ogóle nie odniósł się do wniosku strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej i nie wydał w związku z tym żadnego formalnego orzeczenia o oddaleniu tego wniosku dowodowego, przez co zostały przez Sąd naruszone obowiązujące w tej materii przepisy procesowe. Sąd I instancji na rozprawie w dniu 8 października 2013 roku oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłego (k. 90), a w uzasadnieniu wyroku szczegółowo wyjaśnił z jakich przyczyn wniosek ten oddalił. Sąd Rejonowy wskazał, że strona pozwana otrzymała postanowienie dowodowe, znała treść zlecenia i na tym etapie winna była ewentualnie wnioskować o rozszerzenie tezy dowodowej. W ocenie Sądu I instancji zarzuty do opinii biegłego ds. księgowości dotyczyły kwestii prawnych, a nie materii, która była przedmiotem opinii. Sąd Rejonowy podkreślił też, że przedmiotem postępowania, a tym samym okolicznością wymagającą oceny z punktu widzenia biegłego nie było to, czy wynagrodzenie wypłacane powodowi jest wyższe, czy też niższe od tego, które wynika z postanowień poprzednio obowiązującego ZUZP. Jak powyżej wywiedziono z oceną Sądu I instancji w tej materii Sąd Okręgowy w pełni się zgadza.

Sąd Okręgowy podziela pogląd Sądu Rejonowego, iż § 5 ust. 2 nowego ZUZP (II Układu) powinien, przy ocenie żądania powoda, zostać zastosowany wprost Sąd II instancji zgodził się ze wskazanymi w uzasadnieniu rozważaniami prawnymi Sądu Rejonowego, dotyczącymi zastąpienia stawki osobistego zaszeregowania określonej w umowie o pracę z dnia 28 października 2009 roku, stawką wynikającą ze wskazanej regulacji układu. W ocenie Sądu Okręgowego regulacja ta jest jasna i wynika z niej wprost, iż dodatek stażowy z dniem wejścia w życie układu miał być wliczony do dotychczasowej stawki osobistego zaszeregowania. Zasadność takiego rozumowania potwierdził także Sąd Najwyższy, rozpoznający skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem wyroku w sprawie IV Pa 79/12 (sygn. akt I BP 7/13 - postanowieniu z dnia 12 grudnia 2013 roku). Sąd Najwyższy uznał, że postanowienia tego nie da się interpretować

inaczej niż to uczynił Sąd Okręgowy, przyjmując, że wynagrodzenie zasadnicze pracownika (...), po wejściu w życie nowego układu, winno wynosić co najmniej dotychczasową stawkę osobistego zaszeregowania oraz taki jej procent, jaki odpowiada wysokości przysługującego dodatku stażowego.

Ustalenie w umowie o pracę stawki w wysokości niższej niż wynikająca z zastosowania tego mechanizmu było bez wątplenia zamieszczeniem w niej postanowienia mniej korzystnego, niż przewidziane w układzie zbiorowym. Takie ustalenia nie mogą być dla pracownika wiążące. Stosownie do art. 18 § 1 k.p., postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Zgodnie z art. 9 k.p., ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Postanowienia umów i aktów, o których mowa w art. 18 § 1 k.p., mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne (art. 18 § 2 k.p.).

Ponadto sama skarżąca przyznała w apelacji, że warunki porozumienia z pracownikami z października 2009 roku jako mniej korzystne niż nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy należy traktować jako nieważne i nieistniejące. Przy czym należy wskazać, co zostanie poniżej jeszcze przez Sąd Okręgowy wyjaśnione, że samo porozumienie (umowa o pracę z 28 października 2009 roku) ze swojej istoty jest ważne, a weryfikacji Sądu podlegają warunki w nim określone. Porozumienie to wprost odsyła do regulacji nowego ZUZP z 2009 roku.

Układ zawarty w dniu 9 stycznia 2009 roku wszedł w życie od dnia 1 marca 2009 roku, zatem jest obowiązującym źródłem prawa u strony pozwanej. Oznacza to, że postanowienia tego układu mogły być, jak to wskazał Sąd Rejonowy, wprowadzone w drodze porozumienia z pracownikami (zamiast wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy), jednak te porozumienia nie mogły wprowadzać warunków mniej korzystnych od układu z dnia 9 stycznia 2009 roku, a tak właśnie było w przypadku spornego wynagrodzenia zasadniczego powoda. Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że stawka wynagrodzenia miesięcznego wskazana w nowej umowie o pracę powoda jako sprzeczna z treścią § 5 ust. 2 ZUZP z 2009 r., a więc nieważna musi zostać zastąpiona przez stawkę, jaka wynika z w/w § 5 ZUZP. Powód począwszy od 1 listopada 2009 r. powinien tytułem wynagrodzenia zasadniczego otrzymywać kwoty ustalane w oparciu o stawkę godzinową wynoszącą 9,68 zł zł. Ta stawka winna zastąpić z mocy art. 18 § 2 k.p. wskazaną w nowej umowie o pracę stawkę 9,40 zł.

Dla oceny przedmiotowego problemu nie ma znaczenia podnoszona przez apelującego argumentacja, że w tym zakresie nowy ZUZP z 2009 roku był mniej korzystny dla powoda, w odniesieniu do starego ZUZP z 1991 roku, gdyż bezspornym między stronami było, że u strony pozwanej ze swojej istoty obowiązuje nowy ZUZP z 2009 roku. Powód domagał się wyrównania wynagrodzenia w oparciu o regulację nowego układu, na stosowanie którego w przedmiocie wliczenia dodatku stażowego do wynagrodzenia zasadniczego, stosownie do § 5 ust. 2 ZUZP wraził zgodę w/w umowie z dnia 28 października 2009 roku. W ocenie Sądu Okręgowego porozumienie to w zakresie, w jakim pozostaje w zgodzie z ZUZP z 2009 jest ważne. Niezależnie do zasad określonych w art. 241¹³ k.p., przy ocenie przesłanek dotyczących wprowadzenia w układzie nowych warunków pracy - w doktrynie oraz orzecznictwie dopuszcza się możliwość wprowadzenia mniej korzystnych warunków pracy i płacy w drodze porozumienia, jeżeli tylko oświadczenie pracownika jest w pełni dobrowolne (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 7 lutego 2007 r. I PK 269/06, M.P.Pr. 2007/6/302). Strona pozwana w odpowiedzi na pozew nie kwestionowała faktu obowiązywania nowego ZUZP, a w zarzutach kierowanych do opinii biegłego podnosiła zarzuty zmierzające do ustalenia tego, jakie byłoby wynagrodzenie powoda, gdyby pozwana wypłacała je na zasadzie uprzedniego ZUZP, czego sama nie czyniła, a co nie było przedmiotem niniejszego postępowania. U pozwanej obowiązywał nowy ZUZP z 2009 roku, co prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy.

Sąd Okręgowy nie podziela stanowiska apelującego, iż brzmienie § 5 ust. 2 UZP jest zbyt abstrakcyjne, generalne oraz ogólnikowe dla ustalenia wynagrodzenia powoda. Zawiera ono bowiem w swej treści konkretny sposób, w jaki stosuje się go do poszczególnych pracowników, tj. włączenie dodatków za wysługę lat do dotychczasowej stawki osobistego

zaszeregowania pracownika. Każdy pracownik (...), w tym powód miał ustaloną stawkę osobistego zaszeregowania i było możliwe do ustalenia, jakie dodatki stażowe mu przysługują, a tym samym obliczenie właściwej kwoty wynagrodzenia zasadniczego. § 5 ust. 2 układu zbiorowego z dnia 9 stycznia 2009 roku stanowi przepis konkretyzujący wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych u strony pozwanej na poziomie minimalnym, skoro wynika z niego, że dodatki stażowe zostają włączone do dotychczasowej stawki osobistego zaszeregowania pracownika.

Z akt sprawy wynika, że Sąd Rejonowy nie naruszył art. 232 k.p.c. oraz art. 6 k.p.c., a powód udowodnił, że przysługuje mu zasądzone wynagrodzenie. W tym też zakresie na został naruszony przez Sąd I instancji rozkład ciężaru dowodu. Powód uzasadniał swoje żądanie, powołując się na argumenty, wynikające z regulacji obowiązującej u strony pozwanej. Wskazał na dokumenty, dotyczące wynagrodzenia i sposobu obliczenia przedmiotu żądania, które to dokumenty zostały do sprawy złożone, a których wiarygodności strona pozwana nie kwestionowała. Samo wyliczenie wskazane przez powoda nie zostało zakwestionowane przez stronę pozwaną przez wykazanie jego nieprawidłowości, zatem słusznie zostało ocenione jako bezsporne. Na uwagę zasługuje fakt, iż przedmiotowa sprawa dotyczy oceny powództwa pracownika, dlatego doręczając stronie pozwanej odpowiedź na pozew Sąd Rejonowy jednocześnie zobowiązał ją do przedłożenia do sprawy dokumentów związanych z zatrudnieniem powoda i jego wynagrodzeniem, tj. akt osobowych, zaświadczenia o zarobkach powoda, przedłożenia dowodów wypłaty powodowi wynagrodzenia z rozbiciem na poszczególne części za sporny okres oraz dokumentów związanych z obowiązującymi u strony pozwanej regulacji prawnych- Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy wraz z jego zmianami. Na pracodawcy ciąży bowiem obowiązek prowadzenia wszelkiej dokumentacji związanej z zatrudnieniem pracownika i w przypadku sporu nie narusza zasad ciężaru dowodu zobowiązanie tego pracodawcy do przedłożenia do akt sprawy stosownych dokumentów. Wobec tego w ocenie Sądu Okręgowego nie można uznać, iż w niniejszej sprawie zasada określona w art. 6 k.c. została przez Sąd Rejonowy naruszona.

Nie jest także uzasadniony zarzut apelacji naruszenia przez Sąd I instancji art. 207 § 3 k.p.c., poprzez przyjęcie, że przed pierwszą rozprawą przewodniczący wezwał stronę pozwaną o dokonanie czynności, którymi obciążony był powód, albowiem strona pozwana tego zarządzenia Sądu nie wykonała (pismo procesowe z dnia 15 lipca 2013 roku k. 57), podnosząc, że nie ma ona obowiązku dokonać takich wyliczeń, które wpływają na wysokość zgłoszonego przez powoda roszczenia. Oznacza to, że wskazane przez apelującego zarządzenie Sądu Rejonowego nie miało wpływu na wynik sprawy, ponieważ Sąd dokonał wyliczeń w oparciu o materiał dowodowy, przedłożony w sprawie, głównie w oparciu o opinię biegłego i nie przypisał stronie pozwanej negatywnych konsekwencji procesowych z powodu niewykonania tego zarządzenia .

Sąd Rejonowy nie naruszył też art. 203 § 2 k.p.c. przez zasądzenie kosztów procesu od strony pozwanej w sytuacji, gdy doszło do cofnięcia powództwa przez powoda. Sąd Okręgowy podziela argumentację Sądu Rejonowego, że częściowe cofnięcie powództwa nastąpiło po sporządzeniu opinii przez biegłego, a do tego czasu żadna ze stron nie była w stanie precyzyjnie wskazać, jaka kwota zaniżonego wynagrodzenia byłaby brana pod uwagę. Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że cofnięcie pozwu w takim zakresie nie oznacza przegrania sprawy i winny być brane pod uwagę ogólne zasady dotyczące odpowiedzialności za wynik procesu, określone w art. 98 k.p.c.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania należy stwierdzić, że zarzuty podniesione przez stronę pozwaną w apelacji są bezzasadne, dlatego na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy apelację oddalił.

SSR Dariusz Rams