

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 26 czerwca 2014 r. Sąd Rejonowy w Kutnie, IV Wydział Pracy, zasądził od pozwanego T. K. na rzecz powoda J. D. kwotę 19.271,25zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2013 roku do dnia zapłaty tytułem wyrównania odprawy emerytalnej (pkt. 1), zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 23.125,50 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2013 roku do dnia zapłaty tytułem nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy (pkt. 2), zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt. 3), nadał wyrokowi w punkcie 1 i 2 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.854,25zł (pkt. 4), nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 2.120,00 zł tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Pozwany przejął na zasadzie przejścia zakładu pracy część pracowników (...) P. w K. z dniem 01 lipca 1999 roku.

Powód nie był w grupie pracowników przejętych. Został on zatrudniony z dniem 01 października 2003 roku i pracował do 31 sierpnia 2013 roku, zaś jego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę. Po ustaniu stosunku pracy powód otrzymał odprawę emerytalną w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

W poprzednim zakładzie pracy na datę przejścia obu pracowników obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który przyznawał pracownikom prawo do odprawy emerytalnej w zróżnicowanej wysokości zależnej od stażu pracy przy czym w wymiarze 600% podstawy wymiaru po 40 latach pracy. Ponadto pracownikom, którzy przepracowali minimum 25 lat pracy przysługiwała nagroda jubileuszowa między innymi w wymiarze 600% podstawy wymiaru po 40 latach pracy.

Po przejściu części zakładu pracy pozwany nigdy nie rozwiązał powyższego układu zbiorowego pracy.

Porozumieniem zawartym ze związkami zawodowymi w dniu 17 lutego 2012 roku pozwany zmienił treść układu zbiorowego pracy poprzez obniżenie prawa do odprawy emerytalnej przejętym pracownikom. Jednocześnie w porozumieniu znalazł się zapis, iż pozostałym pracownikom przysługuje odprawa emerytalna lub rentowa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę lub 100% podstawy wymiaru.

Porozumieniem z dnia 15 października 2009 roku pracodawca wraz ze związkami zawodowymi ustalił, iż zmianie podlega przepis art. 28 p. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, który otrzymał brzmienie, iż prawo do nagrody jubileuszowej posiadają wszyscy pracownicy zatrudnieni u pozwanego w dniu przejścia to jest 01 lipca 1999 roku.

Pomimo zawartych porozumień pracodawca nigdy nie dokonał wypowiedzenia w stosunku do powoda warunków pracy i płacy w zakresie zmienionych uprawnień wynikających z układu zbiorowego pracy.

W trakcie trwania zatrudnienia powód otrzymał od pozwanego nagrody jubileuszowe za 30 i 35 lat pracy w latach 2004 i 2009, nie składając żadnych formalnych wniosków w tym zakresie. Uznawał zatem, że przysługują mu uprawnienia wynikające z układu zbiorowego pracy również z otrzymywanych w trakcie trwania stosunku pracy dokumentów.

Powód rozmawiał na temat należnych mu świadczeń z dyrektorem zakładu i pozwanym uzyskując informację o zawartych porozumieniach ze związkami zawodowymi i posiadaniu prawa wynikającego jedynie z zawartych aneksów w związku z tym, iż nie jest pracownikiem przejętym z P..

W dacie zatrudnienia powoda aż do roku 2013 oddziałem pozwanego w K. zarządzał zatrudniony na stanowisku dyrektora W. T. (1), który nie posiadał odrębnych pełnomocnictw do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy. Pozwany dopiero w 2013 roku zorientował się w sytuacji, że również pracownicy nie przejęci z P. otrzymywali świadczenia przysługujące z układu zbiorowego pracy, że porozumienia zawarte ze związkami zawodowymi są

nieważne i podjął decyzję o nie przyznaniu powodowi świadczeń wynikających z zapisów układu w związku z brakiem zamiaru rozszerzania zapisów układu na pracowników nie przejętych. Zawarcie wcześniejszych porozumień ze związkami zawodowymi było związane z pogarszającą się sytuacją zakładu pozwanego.

Dyrektor oddziału W. T. (1) podejmował faktycznie czynności z zakresu prawa pracy w oddziale firmy pozwanego w K.. Upnień takich nie posiadała zatrudniona w oddziale K. P.. Dyrektor oddziału zawierał między innymi umowy o pracę z pracownikami w tym również z powodem. Podpisywał również zakres obowiązków powoda z dnia 10 listopada 2011 roku, zgodnie z którym powód był uprawniony do korzystania z uprawnień wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Dopiero później dowiedział się, że układ zbiorowy pracy nie powinien obowiązywać innych pracowników niż przejęci z (...) P. w K.. Poza powodem jeszcze jeden pracownik nie przejęty przez pozwanego otrzymał również należności z układu zbiorowego pracy.

Zgodnie z Informacjami dla pracownika, sporządzanymi przez K. P., powód był objęty układem zbiorowym pracy. Ostatnia taka informacja została przekazana powodowi w dniu 03 stycznia 2013 roku.

J. D. w dacie rozwiązania stosunku pracy legitymował się ponad 40 letnim stażem pracy. Gdyby w dacie rozwiązania stosunku pracy otrzymał odprawę emerytalną na warunkach określonych w układzie zbiorowym pracy wyniosłaby ona kwotę 23.125,50zł zaś otrzymał ją faktycznie w kwocie 3.854,25zł. Gdyby był uprawniony do otrzymania nagrody jubileuszowej wyniosłaby ona również kwotę 23.125,50zł.

W ocenie Sądu materiał dowodowy zebrany w sprawie z powództwa J. D. nie budzi wątpliwości i nie był kwestionowany przez strony postępowania. W ocenie sądu nie zasługiwały jednak na uwzględnienie zeznania pozwanego oraz świadka W. T. co do okoliczności nie objęcia powoda zapisami układu zbiorowego pracy w zakresie ich mocy dowodowej (art. 233§1 kpc), albowiem pozostają one wyrazem jedynie subiektywnych odczuć sprzecznych z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie i okolicznościami faktycznymi w niej ujawnionymi. Zdaniem sądu zeznania wskazanych osób, a więc pracodawcy i dyrektora oddziału, zmierzają jedynie do zaakcentowania braku wiedzy obu tych osób o prawach powoda wywodzonych z faktu, iż nie jest on pracownikiem przejętym z zakładów (...) i zmierzają do obrony przyjętego sposobu obrony procesowej. Zdaniem sądu twierdzenia o braku wiedzy co do praw powoda, omyłkowym przyznawaniu mu świadczeń wynikających z układu, pozostają w sprzeczności nie tylko z dokumentami w postaci informacji dla pracownika, zakresem obowiązków powoda, wypłatami na jego rzecz dwukrotnie nagród jubileuszowych w oparciu właśnie o zapisy układu zbiorowego, ale również treścią porozumień zawartych ze związkami zawodowymi w roku 2009 i 2012 (k: 7 i 32). O ile bowiem rzeczywiście w przypadku powoda doszłoby do jedynie omyłkowego stosowania w dokumentach i poprzez wypłaty zapisów układu zbiorowego pracy, to całkowicie zbędnym byłyby porozumienia zmieniające zapisy układu i odwołujące się zarówno do grupy pracowników przejętych jak i pracowników nie przejętych. Przy założeniu, iż pozwany miał świadomość, że tylko pracownicy przejęci z P. są uprawnieni do świadczeń z układu zbiorowego pracy, zaś co do pozostałych nie stosował tych zapisów, to nie byłoby żadnego uzasadnienia w zmianie art. 28 (emerytury) i 29 (nagrody jubileuszowe) układu, nie tylko dla pracowników przejętych, ale również zatrudnionych po dacie przejęcia.

Zdaniem Sądu wskazane powyżej łącznie okoliczności pozwalają na uznanie zeznań pozwanego oraz świadka za niewiarygodne i pozostające w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym co do braku objęcia powoda zapisami układu zbiorowego pracy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sad Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo jest zasadne i podlega uwzględnieniu w całości.

W pierwszej kolejności Sąd zauważył, iż oczywiście powód nie był pracownikiem przejętym z poprzedniego zakładu pracy, w którym obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy przyznające większe uprawnienia w zakresie odprawy emerytalnej niż wynikające z przepisu art. 92¹ kp jak również prawo do nagrody jubileuszowej. Nie ulega jednak wątpliwości, iż w zakładzie pozwanego z datą przejęcia układ ten nadal jednak obowiązywał. Zgodnie bowiem z art. 241⁸ kp w przypadku przejęcia zakładu pracy układ zbiorowy pracy obowiązuje przez rok od daty przejęcia zaś

po tej dacie aż do końca upływu okresu jego wypowiedzenia. Bezsprzeczne jest, iż pozwany nigdy nie wypowiedział obowiązującego w przejmowanej części zakładu pracy układu zbiorowego pracy. Jedyną zmianą treści układu były porozumienia z dnia 15 października 2010 roku i 17 lutego 2012 roku zawarte ze związkami zawodowymi, które obniżały prawo do odprawy emerytalnej w stosunku do zapisów układu pracy jak również wykluczały z prawa do nagrody jubileuszowej pracowników nie przejętych z dniem 01 lipca 1999 roku. Zdaniem Sądu nie ulega jednak wątpliwości, iż wskazane zmiany muszą być wprowadzone do indywidualnych stosunków pracy na podstawie indywidualnych wypowiedzeń warunków pracy i płacy zgodnie z art. 241¹³§2 kp, których w stosunku do powoda nigdy nie dokonano. Stanowisko Sądu w tym zakresie jest zgodne z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 08 marca 2013 roku (OSNP 2013/21-22/250) i z dnia 09 grudnia 2011 roku (M.P.Pr. z 2012 nr 3 str. 146-148).

Zdaniem sądu powstaje oczywiście pytanie czy w stosunku do powoda obowiązywały zapisy przedmiotowego układu zbiorowego pracy a zatem czy była potrzeba wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy. W ocenie sądu zgodzić należy się z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 26 czerwca 1998 roku (OSNP nr 14 z 1999 poz. 452), że jeżeli pracownik twierdzi, że nowa umowa o pracę, zawierająca istotne elementy przewidziane w art. 29 § 1 KP, tylko częściowo uchyla moc obowiązującej poprzednio umowy, to jego obciąża dowód w tym zakresie. Zdaniem sądu powód przedstawił twierdzenia i dowody, z których wynika, iż powód był uprawniony do odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej na podstawie zapisów Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego w (...) P. w K., pomimo, iż nie był pracownikiem przejętym z tego zakładu. Zdaniem Sądu nie ulega wątpliwości, iż pracodawca może wprowadzić do danego stosunku pracy uprawnienia dla pracownika większe niż wynikające jedynie z zapisów umowy o pracę. Wprowadzenie takich zmian może nastąpić zarówno wyraźnie jak i w sposób dorozumiany.

W ocenie Sądu w niniejszym stanie faktycznym zdarzenia potwierdzające przyznanie powodowi takich uprawnień to czynności dorozumiane w postaci wypłaty na jego rzecz dwukrotnie w roku 2004 i 2009 nagród jubileuszowych przy równoczesnym informowaniu go w różnych dokumentach pracowniczych o korzystaniu z uprawnień wynikających z układu zbiorowego pracy (informacje dla pracownika, zakres obowiązków). Nie ulega wątpliwości, iż powód przyjmował, iż w ramach stosunku pracy jest on uprawniony do korzystania z przywilejów wynikających z zapisów układu zbiorowego pracy. Tym samym w jego świadomości co do treści łączącej go umowy o pracę zostało wywołane przeświadczenie, iż pracodawca przyznał mu świadczenia chociażby w postaci nagród jubileuszowych jak również wyższej odprawy emerytalnej. Zdaniem sądu wskazane okoliczności przemawiają za uznaniem, iż w przypadku powoda doszło do zmiany stosunku pracy w zakresie jego uprawnień pracowniczych co do wskazanych świadczeń.

Zdaniem sądu podzielić należy w tym zakresie analogiczny pogląd Sądu Najwyższego co do dorozumianej zmiany treści umowy o pracę wyrażony w wyroku z dnia 04 kwietnia 2007 roku (OSNP nr 9-10 z 2008 poz. 127). Nie można również bagatelizować dokumentów wytworzonych przez pracodawcę czy podległe mu służby jeśli również wprowadzają one zmiany do stosunku pracy i zostały przez pracownika przyjęte i zaakceptowane albowiem ich zapisy stają się wówczas treścią umowy o pracę zaś ich zmiana wymaga odpowiedniego wypowiedzenia zmieniającego. W wyroku z dnia 05 czerwca 2007 roku (III PK 17/07 niepubl.) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż „zarządzenie pracodawcy nie jest źródłem prawa pracy (art. 9 kp) lecz oświadczeniem woli. Może ono przyznawać pracownikom dodatkowe uprawnienia i po choćby domniemanej zgodzie pracownika wchodzi ono do treści stosunku pracy (art. 29 § 1 kp). Jeżeli na jego podstawie pracownik nabywa prawo do dodatkowych świadczeń, to nie narusza to przepisu art. 18 kp”. Z kolei w wyroku z dnia 02 października 2008 roku (I PK 73/08 niepubl.) Sąd Najwyższy wskazał, iż „rodzaj pracy może być określony w sposób bardziej lub mniej szczegółowy. Strony stosunku pracy, określając rodzaj pracy w sposób ogólny, pozostawiają pracodawcy - w ramach jego uprawnień kierowniczych - uszczegółowienie zakresu czynności pracownika. Zakres czynności pracownika stanowi konkretyzację umówionego rodzaju pracy, stanowi zbiorcze polecenie pracodawcy i nie wymaga zgody pracownika na jego zmianę. Natomiast, w razie poczynienia przez strony stosunku pracy szczegółowych ustaleń co do rodzaju pracy w treści umowy o pracę, ustalenia te stają się z woli stron istotnymi jej elementami, których zmiana wymaga zgody pracownika, a w razie jej braku - wypowiedzenia zmieniającego”. Sąd wskazał również, iż nawet taka czynność jak wywieszenie przez zakład pracy na jego terenie listy zawierającej konkretną wysokość premii dla poszczególnych pracowników, podpisanej przez osoby upoważnione do dokonywania w imieniu zakładu pracy czynności prawnych w zakresie stosunku pracy jest równoznaczne z

przyznaniem przez zakład pracy premii w wysokości określonej na liście, chociażby nawet wysokość ta była wyższa, niż przewidują obowiązujące przepisy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07 lutego 1986 roku (...) nr 7 z 1986 poz. 71). Zdaniem sądu wskazane poglądy, choć wyrażone w odmiennym stanie faktycznym zasługują na uwzględnienie również w niniejszym stanie faktycznym.

W ocenie Sądu I instancji powyższe okoliczności pozwalają na przyjęcie, iż pracodawca w sposób dorozumiany przyznał pracownikom nie przejętym z P. w tym powodowi uprawnienia do odprawy emerytalnej jak i nagrody jubileuszowej w sposób dorozumiany a zatem zmiana warunków zatrudnienia na mniej korzystne wymagała wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego, co w przypadku powoda nigdy nie miało miejsca.

Nadto Sąd jeszcze raz podkreślił, iż również wykładnia porozumień zawieranych ze związkami zawodowymi w roku 2009 i 2012 potwierdza powyższe twierdzenie. Z pewnością nie można mówić jedynie o ewentualnej wykładni zapisów układu albowiem jest to sprzeczne z ich zapisami. Ponadto oba porozumienia wprowadzają wyraźnie zapisy co do ograniczenia uprawnień pracownikom, którzy nie byli przejęciem z zakładu (...) a zatem uznać należy, iż wcześniej pozwany miał pełną świadomość, że zapisy te również tej grupy pracowników dotyczą gdyż w innej sytuacji zawieranie tych porozumień i byłoby zupełnie bezcelowe. Tylko w sytuacji gdy pozwany wiedział, że na skutek różnych zdarzeń doszło do przyznania wszystkim pracownikom uprawnień z przejętego razem z zakładem pracy układu zbiorowego pracy, uzasadnionym było dążenie do wyeliminowania takiego stanu prawnego właśnie poprzez zawarcie porozumień ze związkami zawodowymi z uwagi na pogarszającą się sytuację finansową i brak możliwości realizacji dużych zobowiązań względem pracowników. Sąd zaznaczył przy tym, iż wolą pozwanego nie było zawieszenie tych przepisów lecz ich całkowite wyeliminowanie z obrotu prawnego.

Zdaniem Sądu sam fakt, iż pracodawca w tym zakresie działał przez podległych pracowników w tym dyrektora zakładu a więc osobę zarządzającą częścią zakładu pracy w rozumieniu art. 3¹§2 kp, powyższym twierdzeniu nie przeczy lecz je potwierdza. Bezsprzeczne jest, iż wskazane uprawnienia i informacje były przekazywane powodowi na przestrzeni praktycznie całego stosunku pracy a więc w latach 2004 – 2013. Nigdy pracodawca nie zaprzeczył korzystaniu przez powoda z praw, które wynikały z układu aż do momentu rozwiązania umowy o pracę.

Zdaniem Sądu nie zasługuje na uwzględnienie zarzut strony pozwanej oparty na treści art. 23^{1a} kp wskazujący, iż jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, nieobjętego układem zbiorowym pracy lub zatrudniającego mniej niż 20 pracowników, może być zawarte porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu. W takiej sytuacji przepisy art. 9¹ § 1-4 stosuje się odpowiednio. Wskazany przepis w § 1 wskazuje zaś, iż jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych. Z analizy obu zawartych ze związkami zawodowymi porozumień w żaden sposób nie wynika aby ich celem było właśnie zawieszenie warunków zatrudnienia pracowników z uwagi na trudną sytuację finansową pracodawcy. Zapisy obu porozumień zmierzają jedynie do zmiany przepisów układu zbiorowego pracy w zakresie regulującym prawo do odpraw emerytalnych i nagród jubileuszowych w zależności od grupy pracowniczej, której miałyby dotyczyć z tym, iż ze skutkiem trwałym. Dążeniem pozwanego było zatem z pewnością doprowadzenie do ostatecznej zmiany przepisów nie zaś ich zawieszenie co do pracowników z ograniczeniem jedynie czasowym. W związku z powyższym zdaniem sądu wskazany zarzut nie wpływa na zasadność niniejszego powództwa.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, Sąd Rejonowy uznał, iż w dacie rozwiązania stosunku pracy powód był nadal uprawniony do uzyskania odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej regulowanych Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy przejętym od (...) spółki akcyjnej w K..

Bezsprzeczne było, iż powód rozwiązał stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę a zatem jest uprawniony do otrzymania odprawy emerytalnej. Z materiału dowodowego wynika również, iż staż pracy powoda uprawniał go do uzyskania odprawy emerytalnej jak i nagrody jubileuszowej w wysokości 600% podstawy wymiaru zaś otrzymał

jedynie odprawę emerytalną w kwocie odpowiadającej 100% podstawy wymiaru. W związku z powyższym jest on uprawniony do otrzymania wyrównania odprawy emerytalnej w wymiarze 500% podstawy wymiaru oraz nagrody jubileuszowej w wymiarze 600% podstawy wymiaru za 40 lat pracy.

W związku z powyższym sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 19.271,25zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2013 roku do dnia zapłaty tytułem wyrównania odprawy emerytalnej oraz kwotę 23.125,50zł tytułem nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy z identycznymi odsetkami przy niekwestionowanych wysokościach kwot należnych z powyższych tytułów.

Jednocześnie sąd nadał w zakresie zasądzonych kwot wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477²§1 kpc.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98§1 kpc w zw. z §12 ust. 1 p. 2 w zw. z §6 p. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. nr 163 poz. 1348 z późn. zm.) zasądzając na rzecz obu powoda kwotę po 1.800zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. Nr 90 z 2010 poz. 594 z późn. zm.) i nakazał ściągnąć od pozwanego kwotę 2.120zł tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pozwany.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1.naruszenie przepisów prawa procesowego wyrażonych w art. 233 § 1 k.p.c. polegające na braku wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i uznaniu, iż pozwany zamierzał rozszerzyć stosowanie układu zbiorowego pracy stosowanego w (...) Zakładach (...), których część przejął pozwany w sytuacji, gdy z zeznań pozwanego oraz świadka W. T. (1) wynika, iż zapisy tego układu były stosowane jedynie wobec pracowników przejętych z (...) Zakładów (...) i pozwany nigdy nie miał zamiaru rozszerzyć stosowania zapisów układu na pozostałych pracowników,

2. naruszenie przepisów prawa materialnego wyrażonych w art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich zastosowania i przyjęcie, iż dwukrotna wypłata nagrody jubileuszowej powodowi oraz treść wręczanych powodowi (...) dla pracownika” oraz (...) w dostateczny sposób świadczą o wyrażeniu przez pozwanego zamiaru zmiany umowy o pracę powoda i stosowaniu wobec niego przywilejów wynikających z zakładowego układu zbiorowego pracy (...) Zakładów (...) w sytuacji, gdy pozwany nie zlecał i nie akceptował wypłaty nagród jubileuszowych oraz nie brał udziału w opracowaniu dokumentów wręczanych pracownikowi i fakty te nie mogą świadczyć o wyrażeniu przez pozwanego woli stosowania wobec powoda zapisów zbiorowego układu pracy (...) Zakładów (...),

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego w obydwu instancjach, ewentualnie o uchylenie wyroku i skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji pozwanego, oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie przed sądem II instancji.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Art. 233 § 1 kpc stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone wybrane fragmenty twierdzeń strony pozwanej oraz świadka W. T. (1), jak i poszczególne okoliczności o treści dla niej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pozwaną. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce strona skarżąca, iż Sąd błędnie (z naruszeniem art. 60 kc w zw. z 300 kp) przyjął, iż pracodawca w sposób dorozumiany rozszerzył stosowanie układu zbiorowego pracy stosowanego w (...) Zakładach (...) obejmującego dawnych pracowników tego zakładu, a przejętych przez pozwanego w trybie art. 23¹ kp także na powoda, który do tego grona pracowników nie należał, podczas gdy zarówno zeznania pozwanego jak i świadka W. T. wskazywały iż takiego zamiaru nie miał.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugim świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie zeznań pozwanego oraz powołanego przez niego świadka nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie uznał za wiarygodne zeznania powoda oraz przedłożone w sprawie dokumenty (w tym zakres obowiązków

powoda, informacje dla pracownika, oraz porozumienia zawierane ze związkami zawodowymi). Skarżący natomiast polemizując w apelacji z oceną Sądu co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, sugerując iż Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę i własną ocenę dowodów, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu, co do faktycznego objęcia powoda postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy przejętego z (...) P., nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Z tych też względów podniesiona przez apelującego argumentacja nie mogła przynieść spodziewanych przez niego skutków procesowych.

Brak też podstaw do uznania, że zarówno fakt dwukrotnej wypłaty powodowi nagrody jubileuszowej, wskazania powodowi w (...) dla pracownika” oraz w „(...)” iż „ma prawo do korzystania z uprawnień wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, Regulaminu Pracy i Kodeksu Pracy” nie świadczy o tym, iż z woli pracodawcy przywileje wynikające z ze zbiorowego układu pracy (...) P. zostały przejęte do umowy o pracę powoda.

Przede wszystkim nie sposób zgodzić się z tezami apelacji, iż zapisy zawarte we wskazanych dokumentach nie odwoływały się do układu zbiorowego pracy obowiązującego w (...), a jedynie stanowiły informację ogólną związaną z faktem pracy nad projektem układu zbiorowego pracy, które jednak nie zostały ukończone.

W ocenie Sądu Okręgowego powyższe twierdzenia stanowią wyłącznie nieudolną próbę obrony stanowiska procesowego strony skarżącej. Skoro bowiem bezspornie u pozwanego stosowany był wyłącznie jeden układ zbiorowy - układ zbiorowy pracy (...) P. – to nie sposób uznać, iż dokumenty sporządzone przez pracodawcę – działającego przecież w sposób racjonalny – odsyłały do jakiegoś aktu nieistniejącego.

Zdaniem Sądu II instancji nie sposób uznać też, iż wskazywany zakres obowiązków był dokumentem jednostronnym ustalonym przez pracodawcę, w związku z tym nie stanowił części umowy o pracę powoda i nie mógł wpływać na modyfikację jej treści. Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż podnosząc wskazany zarzut pozwany przeczy sam sobie. Z jednej strony bowiem twierdził, iż powyższe dokumenty stwarzały po stronie pracownika uprawnienia wynikające z „niedookreślonego” Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, Regulaminu Pracy i Kodeksu Pracy”, z drugiej zaś stwierdzał, iż pozostawały bez wpływu na postanowienia umowy o pracę powoda i nie były z nią integralnie związane. Tym samym z uwagi na wskazaną sprzeczność wskazany argument apelacji nie mógł zostać uwzględniony.

W ocenie Sądu II instancji nie można przyjąć też co podnosi apelujący, iż dwukrotna wypłata powodowi nagrody jubileuszowej jak i przekazanie mu dokumentów wskazanej treści, było tylko i wyłącznie wynikiem błędu pracowników pozwanego, jak i firmy zewnętrznej zobligowanej na podstawie oddzielnej umowy do obliczenia i przygotowania dokumentów niezbędnych do wypłaty wynagrodzeń, w związku z tym okoliczności te nie mogą zostać uznane za wyraz woli pracodawcy, wskazujący na dorozumianą zmianę łączącej strony umowy o pracę i objęcie powoda przywilejami wynikającymi z zakładowego układu zbiorowego pracy przejętego z (...) P..

Mając powyższe na uwadze wskazać należy, iż pracodawca żadną miarą nie może zasłaniać się we wskazanym zakresie własną niewiedzą, brakiem udziału przy sporządzaniu dokumentów, czy błędem pracowników. Bezwzględnie to na nim bowiem spoczywa ryzyko zarówno ekonomiczne jak i osobowe związane z wykonywaniem prowadzonej przez siebie działalności. Tym samym zobowiązany jest do odpowiedniego nadzoru nad wszelkimi służbami podejmującymi w jego imieniu jak i na jego rzecz czynności względem pracowników i ponosi pełną odpowiedzialność za ich błędy czy omyłki. W konsekwencji pracownik ma prawo uważać, że świadczenie wypłacane przez pracodawcę posługującego się wyspecjalizowanymi służbami jest spełniane zasadnie i zgodnie z prawem, a więc jego obowiązek liczenia się ze zwrotem świadczenia ogranicza się zasadniczo do sytuacji, w których ma świadomość otrzymania nienależnego świadczenia (art. 409 w związku z art. 410 § 1 k.c. i w związku z art. 300 k.p.). Ciężar dowodu w tej kwestii spoczywa na pracodawcy (wyrok SN 09-01-2007 II PK 138/06 OSNP 2008/3-4/38).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, pozwany pracodawca nie udowodnił w żaden sposób, iż powód wiedział, iż nie dotyczy go układ zbiorowy pracy przejętego z (...) P., a przekazywane mu informacje w tym przedmiocie i wypłata świadczeń wynikających z układu jest tylko wynikiem błędu. (...) tej żadną miarą nie przesadza udzielenie mu takiej informacji w chwili gdy wystąpił o wypłatę należnych świadczeń. Pracownik ma prawo działać w zaufaniu, iż informacje przekazywane mu przez przełożonych czy z kadr oraz działania podejmowane przez pracodawcę i wybrane

przez niego służby związane z wypłatą wynagrodzenia są w pełni legalne. Tym samym uznać należało, iż wskazane czynności i dokumenty - przekazywane powodowi wielokrotnie w okresie zatrudnienia - świadczyły o dorozumianej zmianie jego treści umowy o pracę i zamiarze pracodawcy objęcia go układem zbiorowym pracy przejętym z (...) P..

Ponadto na co słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy o wskazanym zamiarze pracodawcy, świadczy też treść porozumień zawieranych ze związkami zawodowymi w roku 2009 i 2012. Oba porozumienia wprowadziły wyraźnie zapisy co do ograniczenia uprawnień pracownikom, którzy nie byli przejęci z zakładu (...). Wobec tego niewątpliwie pracodawca powoda musiał mieć świadomość, że zapisy te również tej grupy pracowników dotyczą. W przeciwnym razie w świetle zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego ich wprowadzenie w porozumieniach byłoby całkowicie zbędne.

Reasumując, zdaniem Sądu II instancji żaden z zarzutów apelacji, zarówno dotyczących naruszenia przepisów postępowania jak i prawa materialnego, nie okazał się uzasadniony. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowych ustaleń i w oparciu o całokształt materiału dowodowego trafnie wywiódł, iż powód mimo iż nie był pracownikiem części (...) przejętego przez jego pracodawcę, był objęty układem zbiorowym pracy bowiem jego postanowienia na skutek dorozumianych czynności pozwanego stały się integralną częścią jego umowy o pracę a konsekwencji nabył prawo do spornej odprawy emerytalnej jak i nagrody jubileuszowej.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. a także § 13 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 461 tj.)