Sygn. akt VIII ***Pa 155/16***

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2017 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	***SSO Grzegorz Tyrka***
Sędziowie:	***SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)*** ***SSR del. Renata Stańczak***
Protokolant:	***Ewa Gambuś***

po rozpoznaniu w dniu 19 stycznia 2017r. w G.

sprawy z powództwa J. W. (W.)

przeciwko Szpitalowi (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o nagrodę jubileuszową

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 29 czerwca 2016 r. ***sygn. akt*** VI P 1119/15

1) oddala apelację;

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSR del. Renata Stańczak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 155/16

UZASADNIENIE

Powód J. W. domagał się zasądzenia od pozwanej Szpitala (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwoty 33.345 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2014 roku do dnia zapłaty tytułem nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy. Ponadto wniósł o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Wyrokiem z dnia 29 czerwca 2016 roku Sad Rejonowy w G. oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny:

Powód został zatrudniony w Zespole (...) w G. (przed reorganizacją) w dniu 13 grudnia 1981 roku początkowo na stanowisku rzemieślnika. Następnie miał zawartą umowę o pracę w dniu 1 kwietnia 1983 roku i wykonywał pracę na następujących stanowiskach pracy:

- kierownika sekcji technicznej (od dnia 1 kwietnia 1983 roku do dnia 31 grudnia 1998 roku),

- zastępcy dyrektora ds. administracyjno-eksploatacyjnych (od dnia 1 stycznia 1999 roku do dnia 31 grudnia 2000 roku),

- pełniącego obowiązki dyrektora (od dnia 1 stycznia 2001 roku do dnia 31 stycznia 2001 roku),

- dyrektora (od dnia 1 lutego 2001 roku do dnia 31 marca 2005 roku).

W wyniku reorganizacji Zakładu Opieki Zdrowotnej w G. w ww. okresach był pracownikiem Miejskiego Zakładu (...), a następnie Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej - Zespołu Szpitali Nr (...) w G., gdzie został przekazany w trybie art. 23^1 k.p. oraz Szpitala (...) w G..

Z dniem 1 stycznia 2005 roku powód objął – w oparciu o umowę o pracę zawartą z Prezydentem Miasta G. – funkcję likwidatora Szpitala, którą pełnił do dnia 30 czerwca 2007 roku. Stosunek pracy ustał w związku z wypowiedzeniem mu umowy o pracę. Powód w dalszym ciągu był likwidatorem Szpitala, to jednak w oparciu o umowę zlecenie.

W 2005 roku Gmina G. podjęła decyzję o przekształceniu Szpitala w spółkę prawa handlowego, w ramach której miał powstać Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej. Nowo powstały podmiot miał przejąć w całości majątek oraz pracowników Szpitala.

Pierwszym krokiem ku przekształceniu Szpitala było zawiązanie przez pracowników Szpitala w dniu 20 marca 2006 roku umową spółki Szpitala (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością; Szpital jednak nadal znajdował się w fazie likwidacji i spółka faktycznie jeszcze nie istniała. Szpital jako spółka nie wykonywał wówczas żadnej działalności i oczekiwał na zakończenie procesu likwidacji. Funkcję prezesa zarządu objął wówczas powód. Zarząd był wieloosobowy. Pozostali członkowie zarządu pozwanej to byli lekarze zatrudnieni już wcześniej tj. przed powołaniem ich na członków zarządu na podstawie umowy o pracę.

W dniu 6 lutego 2007 roku zgromadzenie wspólników Szpitala (...) Sp. z o.o. powołało do życia Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej Szpital (...) w G. i nadało mu statut.

Zgodnie z § 14 statutu dyrektor kieruje działalnością Szpitala, reprezentuje go na zewnątrz i ponosi odpowiedzialność za zarządzanie Szpitalem. Jest przełożonym pracowników Szpitala. Z dyrektorem Szpitala nawiązuje się stosunek pracy na podstawie umowy o pracę lub na podstawie umowy cywilnoprawnej. Zwierzchnikiem służbowym dyrektora jest zarząd spółki. W przypadku, gdy dyrektor jest członkiem zarządu spółki, kompetencje dotyczące nawiązania stosunku pracy z dyrektorem należą do pełnomocnika reprezentującego spółkę. Ponadto zgodnie z § 15 statutu do zadań dyrektora należy między innymi kierowanie działalnością oddziałów i komórek organizacyjnych. Zgodnie z § 12 ust. 6 umowy spółki zarząd spółki wskazuje i zatrudnia dyrektora szpitala i ustala jego wynagrodzenie. Ustęp 9 § 12 umowy spółki stanowi natomiast, że członków zarządu zatrudnia Rada Nadzorcza, a w przypadku jej braku pełnomocnik powołany uchwałą Zgromadzenia Wspólników.

Na podstawie § 19 regulaminu organizacyjnego całokształtem działania Szpitala kieruje dyrektor, jest on przełożonym pracowników Szpitala.

Z początkiem sierpnia 2007 roku pracownicy Szpitala w trybie art. 23^1 k.p. stali się pracownikami pozwanej spółki w jej aktualnej formie. Do czasu uchwalenia nowego regulaminu wynagradzania u pozwanej obowiązywał regulamin wynagradzania Zespołu Szpitali Nr (...) z 1999 roku. Zgodnie z regulaminem wynagradzania z 1999 roku jego postanowienia miały zastosowanie do wszystkich pracowników Szpitala (§ 3). Regulamin pod pojęciem pracodawcy rozumiał natomiast dyrektora zakładu. Przewidywał on nagrodę jubileuszową wobec pracowników za długoletnią pracę, między innymi nagrodę w wysokości 200% miesięcznego wynagrodzenia za 35 lat pracy. Załącznik nr 2 do regulaminu wynagradzania określający tabele zaszeregowania stanowisk pracy wśród pracowników wymieniał dyrektora zakładu, zaliczając go do najwyższej XV kategorii zaszeregowania. Kategoria ta przewidywała wysokość miesięcznego wynagrodzenia za pracę w kwotach od 2.400 zł do 5.600 zł.

Powód ponownie został zatrudniony w Szpitalu – u pozwanej od dnia 1 sierpnia 2007 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 3 sierpnia 2007 roku. Zgodnie z umową o pracę powód objął stanowisko dyrektora nowo przekształconego Szpitala. W umowie oznaczono wynagrodzenie zasadnicze: „wg grupy XV – 5200 zł zgodnie z regulaminem wynagradzania", oraz inne warunki zatrudnienia: „dodatek funkcyjny w wysokości 70% od podstawy wynagrodzenia zasadniczego, dodatek za wysługę lat w wysokości 25% od podstawy wynagrodzenia zasadniczego". Ze strony pozwanej umowę o pracę z powodem zawarła L. T. – pełnomocnik spółki do zawierania umów o pracę pomiędzy spółką, a członkami zarządu. U pozwanej brak było rady nadzorczej. Do zawarcia z powodem umowy o pracę doszło w oparciu o uchwałę zarządu spółki z dnia 11 kwietnia 2007 roku, w której postanowiono zatrudnić powoda na stanowisku dyrektora. Zarząd spółki ustalając warunki zatrudnienia powoda, określił wynagrodzenie zasadnicze powoda poprzez podanie kwoty miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

W czasie trwania umowy o pracę w stosunku do powoda stosowano rozwiązania wynikające z regulaminu wynagradzania. Powodowi regularnie przyznawana była premia z zakładowego funduszu premiowanego oraz premia z funduszu nagród. Premia przyznawana była na podstawie uchwał zarządu. W stosunku do pozostałych członków zarządu – lekarzy regulamin wynagradzania był stosowany w całości bowiem zanim zostali oni członkami zarządu, to mieli zawarte jako pracownicy umowy o pracę.

Zarządzeniem z dnia 17 lipca 2008 roku powód jako dyrektor pozwanej ustalił regulaminy pracy i wynagradzania, które zaczęły obowiązywać z dniem 1 sierpnia 2008 roku. Zgodnie z tym regulaminem wynagradzania pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa, która w sytuacji przepracowania 30 lat wynosi 150% zasadniczego wynagrodzenia, natomiast w sytuacji przepracowania 35 lat – 200% zasadniczego wynagrodzenia. Regulamin przyznał także pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych dodatek funkcyjny określony procentowo od wynagrodzenia zasadniczego. Zgodnie z załącznikiem nr 3 osobą uprawnioną do tego dodatku był między innymi dyrektor zakładu. Kolejnym dodatkowym świadczeniem przewidzianym w regulaminie był dodatek za wysługę lat. Podobnie jak przy poprzednim regulaminie wynagradzania w załączniku nr 2 do tego regulaminu określono tabele zaszeregowania poszczególnych stanowisk pracy, wśród których wymieniono dyrektora zakładu, zaliczając go do najwyższej XV kategorii zaszeregowania. Regulamin jako pracodawcę zdefiniował dyrektora zakładu, natomiast jako pracownika osobę zatrudnioną u pracodawcy w ramach stosunku pracy.

W dniu 24 września 2009 roku – z okazji jubileuszu 30-lecia pracy zawodowej –powód otrzymał nagrodę jubileuszową w wysokości 150% otrzymywanego wynagrodzenia. Pod pismem przyznającym powodowi nagrodę jubileuszową podpisali się dwaj członkowie zarządu oraz pełnomocnik spółki (...).

Zgodnie z regulaminem zarządu pozwanej do spraw przekraczających zakres zwykłych czynności, dla których potrzebna jest uchwała zarządu należy między innymi przyjmowanie wniosków i informacji kierowanych do zgromadzenia wspólników, a w szczególności wniosków o wyrażeni zgody na dokonania określonych czynności,

wydanie opinii, oceny lub zatwierdzenie wymaganych na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa lub umowy spółki.

W dniu 16 kwietnia 2014 roku pozwana uchwaliła regulamin organizacyjny, w którym uwzględniono między innymi stanowisko dyrektora szpitala. W kolejnym regulaminie organizacyjnym z dnia 30 czerwca 2014 roku nie przewidziano stanowiska dyrektora szpitala.

W dniu 12 czerwca 2014 roku powód zrezygnował ze stanowiska prezesa zarządu spółki. Następnie korzystał z urlopu wypoczynkowego oraz przebywał na zwolnieniu lekarskim do dnia 28 lutego 2015 roku, gdy umowa o pracę została z powodem rozwiązana za po upływie 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Do rozwiązania umowy o pracę doszło z zastosowaniem przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, gdyż przyczyną wypowiedzenia była likwidacja u pozwanej stanowiska pracy dyrektora.

Powodowi w całym okresie świadczenia pracy nie zostały wypowiedziane warunki pracy lub płacy pomimo tego, że w regulaminie organizacyjnym z dnia 30 czerwca 2014 roku nowym nie było już stanowiska dyrektora Szpitala.

W dniu 30 września 2014 roku powód obchodził jubileusz 35–lecia pracy zawodowej. Ponieważ nie otrzymał on wówczas nagrody jubileuszowej pismami z dnia 13 października 2014 roku oraz 27 października 2014 roku zwrócił się do pozwanej o wypłatę nagrody w wysokości 33.345 zł. Pozwana odmówiła wypłaty wskazując, że postanowienia umowy o pracę nie wskazują, by nagroda jubileuszowa przysługiwała dyrektorowi szpitala, oraz że obowiązujące przepisy nie dają podstaw do wypłaty nagrody.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda o nagrodę jubileuszową za 35 lat pracy nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że pozwana spółka na podstawie art. 23^1 k.p. z początkiem sierpnia 2007 roku przejęła dotychczasowych pracowników Szpitala, którego likwidatorem był powód. Przejęcie w trybie art. 23^1 k.p. nie dotyczyło osoby powoda bowiem do nawiązania stosunku pracy między stronami powodową, a pozwaną doszło wskutek zawarcia umowy o pracę z dnia 3 sierpnia 2007 roku. Powód pełnił do końca procesu likwidacji Szpitala funkcję likwidatora, natomiast w nowo powstałej spółce powód został wyznaczony na dyrektora. Nie mógł więc on zostać przejęty przez pozwaną w trybie art. 23^1 k.p. bowiem w chwili faktycznego przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę powód nie znajdował się w zatrudnieniu. W konsekwencji powód w chwili ponownego zatrudnienia z dniem 1 sierpnia 2007 roku nie mógł być objęty z mocy prawa regulaminem wynagradzania z 1999 roku. Takie objęcie z mocy prawa regulaminem wynagradzania dotyczyło tylko pracowników przejętych w trybie art. 23^1 k.p.

Zgodnie z art. 241^{26} § 2 k.p. układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy. Przepis ten stosuje się odpowiednio do regulaminu wynagradzania – art. 77^2 § 5 k.p.

Powyższe ograniczenie dotyczy tylko zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Z literalnego brzmienia powyższego przepisu wynika bezwzględny zakaz ustalania warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy przez strony, które tworzyły i zawarły układ zbiorowy układ pracy (regulamin wynagradzania). R. legis rozwiązania ustawowego sprowadza się bowiem do stwierdzenia, że pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy są podmiotami aktywnie uczestniczącymi w tworzeniu zakładowych układów zbiorowych pracy i podpisują ten układ w imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną. Nie mogą oni zatem podejmować decyzji o przysługujących im świadczeniach wynagrodzeniowych (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lutego 2005 roku, I PK 167/04, OSNP 2005/20/316). Sąd I instancji podał, że w orzecznictwie wskazuje się jednak, iż nie stanowi naruszenia przepisu art. 241^{26} § 2 k.p. ustalenie w umowie o pracę warunków zatrudnienia w postaci dodatkowego składnika wynagrodzenia poprzez odesłanie do

stosownych zapisów układu zbiorowego pracy. Jednak dane uprawnienie płacowe musi wynikać nie tyle z samego zapisu prawa do świadczeń wynikających z określonego układu zbiorowego pracy, ale z konkretnego zdefiniowania przysługującego pracownikowi świadczenia (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w R. z dnia 13 grudnia 2012 roku, III APa 11/12, LEX nr 1240037).

Sąd Rejonowy podał, że nie ulega także wątpliwości, iż nagroda (gratyfikacja) jubileuszowa jest formą wynagrodzenia za pracę i jako taka jest objęta regulacją art. 241^{26} § 2 k.p. (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 września 2004 roku, I PK 423/03, OSNP 2005/6//3). Stąd też nie ma możliwości przyznania jej w układzie zbiorowym pracy (regulaminie wynagradzania) pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Powód był osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Sąd I instancji przypomniał, że zgodnie z art. 210 k.s.h. w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. W konsekwencji ustanowiony pełnomocnik w osobie L. T. na podstawie art. 210 k.s.h. był skutecznie umocowany do podejmowania stosownych ustaleń w umowie o pracę z powodem i mógł ją skutecznie zawrzeć. Nie mniej jednak strony umowy o pracę nie dokonały odesłania w umowie o pracę powoda do regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanej w zakresie nagrody jubileuszowej. W konsekwencji nie można uznać, aby powód był uprawniony do nagrody jubileuszowej z mocy postanowień umowy o pracę. Nie można także przyjąć, żeby uprawnienie to powód mógł wywodzić wprost z postanowień regulaminu wynagradzania z 2008 roku, które wprawdzie dotyczyły wszystkich pracowników, ale w świetle art. 241(26) § 2 k.p. powód jako dyrektor nie mógł być objęty treścią regulaminu wynagradzania. Sam fakt zamieszczenia stanowiska dyrektora w załączniku do regulaminu wynagradzania określającego stawki zaszeregowania danych grup pracowniczych nie może rodzić uprawnień do świadczeń przewidzianych w tym regulaminie, albowiem załącznik ten jedynie regulował omawianą powyżej kwestię. Nie można także nie zwrócić uwagi na fakt, że powód ustalał treść regulaminu z 2008 roku i sam go wprowadził w życie wydając w tej sprawie odpowiednie zarządzenie.

Sąd Rejonowy nie podzielił twierdzeń strony powodowej oraz świadków zeznających przed Sądem, że oczywistym jest, iż powoda jako dyrektora obejmował regulamin wynagradzania z 1999 roku, a następnie z 2008 roku, gdyż zapisy regulaminów miałyby dotyczyć wszystkich pracowników bez względu na rodzaj zajmowanego stanowiska pracy. Fakt, że dyrektor zakładu znajduje się w wykazie stanowisk, na których przysługuje dodatek funkcyjny nie oznacza, że odnosi się do niego cały regulamin. W regulaminie wynagradzania, który obowiązywał u pozwanej w dacie zawierania z powodem umowy o pracę w 2007 roku stanowisko dyrektora było ujęte tylko w tabeli zaszeregowania. W ocenie Sądu za uzasadnione można przyjąć stanowisko, że w umowie o pracę było odniesienie do regulaminu wynagradzania w zakresie jedynie wynagrodzenia zasadniczego, gdyż wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda pokrywa się z tabelą zaszeregowania.

Wprawdzie w czerwcu 2014 roku wszedł w życie nowy regulamin organizacyjny, zgodnie z którym zlikwidowano stanowisko dyrektora, to powód do daty ustania stosunku pracy piastował to stanowisko bowiem nie zostały mu w tym zakresie wypowiedziane warunki pracy i płacy. Tym samym nadal pełnił on obowiązki dyrektora zakładu, aż do chwili upływu okresu wypowiedzenia umowy o pracę pomimo tego, że z uwagi na długotrwałe zwolnienie lekarskie czynności dyrektora faktycznie nie wykonywał. Powód był osobą zarządzającą w rozumieniu art. 128 k.p. do chwili ustania jego stosunku pracy z pozwaną pomimo tego, że przed tym okresem przestał już pełnić funkcje prezesa zarządu pozwanej. W dalszym ciągu jako dyrektor był jedynym przełożonym pracowników.

Sąd nie podzielił stanowiska strony powodowej, że skoro powód otrzymał nagrodę jubileuszową za 30 lat pracy, to należy mu się także ta nagroda za 35 lat pracy, chociażby przez czynności konkludentne. Zdaniem Sądu I instancji nie można absolutnie mówić o konkludentnym sterowaniu regulaminem wynagradzania, skoro kategorycznie zabrania tego przepis art. 241^{26} § 2 k.p. Jedynie w drodze wyjątku w orzecznictwie dopuszcza się stosowanie zapisów regulaminu wynagradzania do osób zarządzających w rozumieniu art. 128 k.p. i to tylko w sytuacji, w której w umowie

o pracę jest wyraźne odesłanie do regulaminu wynagradzania w zakresie określonego składnika wynagrodzenia np. nagrody jubileuszowej.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 ust. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 roku, poz. 490 w treści obowiązującej w dacie wniesienia pozwu).

Powód zaskarżył apelacją wyrok w całości. Rozstrzygnięciu zarzucił:

I. mające wpływ na treść rozstrzygnięcia naruszenie przepisów postępowania, w postaci:

1) art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez dokonanie niewszechstronnej oceny materiału dowodowego, z pominięciem części zeznań świadka L. T., świadka D. M. i świadka G. B. skutkującej błędnymi ustaleniami faktycznymi w zakresie treści oświadczenia woli pozwanej spółki przy zawieraniu umowy o pracę z powodem, z których to zeznań jednoznacznie wynika, że powodowi - zgodnie z zawartą i konsekwentnie dotychczas wykonywaną przez strony umową - należała się nagroda jubileuszowa;

2) art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez dokonanie niewszechstronnej, sprzecznej z zasadami doświadczenia życiowego oraz nasuwającej zastrzeżenia z punktu widzenia zasad prawidłowego rozumowania, a w konsekwencji błędnej, oceny materiału dowodowego, skutkującej wyprowadzeniem z niego wniosków uchybiających formalno-logicznym zasadom wnioskowania i uznaniem, że:

i. „pełnomocnik pozwanej spółki powołany do jej reprezentacji w umowach o pracę z członkami zarządu mógł odnieść wynagrodzenie powoda do regulaminu wynagradzania w zakresie takiego składnika jak nagroda jubileuszowa, czego jednak nie uczynił, a co byłoby dopuszczalne w świetle cytowanego powyżej stanowiska Sądu Najwyższego", podczas gdy w umowie o pracę zawarte jest odesłanie do regulaminu wynagradzania, a ze spójnych i wzajemnie uzupełniających się zeznań świadków, którym Sąd I instancji nie odmówił przymiotu wiarygodności, wynika jednoznacznie, że:

(i) przedmiotowy „Regulamin wynagradzania dotyczył również dyrektora zakładu" – zeznania L. T.,

(ii) „§ 13 tego Regulaminu obejmował również dyrektora zakładu"– zeznania L. T.,

((...)) „w 2009 r. powód otrzymał nagrodę jubileuszową za 30 lat pracy. Podstawą wypłaty tej nagrody jubileuszowej był Regulamin wynagradzania z 2008 r." – zeznania L. T.,

(iv) „Wszystkie świadczenia, które powód otrzymywał to były świadczenia wynikające tylko z Regulaminu wynagradzania” – zeznania L. T.,

(v) „Dla wszystkich członków zarządu było oczywiste, że okazany mi regulamin wynagradzania obejmował również powoda. Poza tym na zebraniu zarządu gdzie powołano dyrektora była chyba obecna kadrowa [pełnomocnik spółki - (...)], która przedstawiała formę powołania dyrektora zgodnie z regulaminem wynagradzania" - zeznania D. M.,

(vi) „dla wszystkich było oczywiste, że jeżeli wynagrodzenie zasadnicze wynika z regulaminu wynagradzania to regulamin wynagradzania odnosi się również do wszystkich innych pochodnych składników wynagrodzenia powoda"- zeznania D. M.,

(vii) brak było jakiegokolwiek innego pracownika pozwanej spółki „który byłby pozbawiony świadczeń z regulaminu wynagradzania." - zeznania D. M.,

(viii) „dla wszystkich oczywistym było, że dyrektor będzie wynagradzany jak wszyscy pracownicy. Nie było żadnych przesłanek do ustalenia, że w związku z tymi przekształceniami powód będzie pozbawiony świadczeń pracowniczych.

Po zawarciu umowy o pracę z powodem nigdy nikt nie zgłaszał mi żadnych zastrzeżeń co do świadczeń wynikających z tej umowy"- zeznania D. M.,

(ix) „na [...] posiedzenie zarządu [na którym ustalano wynagrodzenie powoda - SW] była poproszona L. T. [pełnomocnik spółki - (...)], która przedstawiła [członkom zarządu - SW] [...] regulamin" – zeznania G. B.,

(x) członkowie zarządu traktowali „dyrektora jako pracownika, jak my wszyscy i ustalając warunki wynagrodzenia dla dyrektora myśleliśmy o wszystkich składnikach wynagradzania z regulaminu wynagradzania. Nikt nigdy nie zgłaszał mi jako wiceprezesowi zarządu żadnych zastrzeżeń do warunków wynagradzania powoda" – zeznania G. B.,

które to zeznania jednoznacznie przesądzają o treści i znaczeniu odesłania zawartego w umowie o pracę powoda;

ii. „w ocenie Sądu za uzasadnione można przyjąć stanowisko, że w umowie o pracę było odniesienie do regulaminu wynagradzania w zakresie jedynie wynagrodzenia zasadniczego, gdyż wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda pokrywa się z tabelą zaszeregowania", w sytuacji gdy wszystkie składniki wynagrodzenia określone w umowie o pracę powoda pokrywają się zarówno z regulaminem wynagradzania z 1999 roku obowiązującym w chwili zawierania umowy z powodem, jak i regulaminem wynagradzania z 2008 roku obowiązującym w chwili nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, co potwierdza wysokość wypłaconej w 2009 roku nagrody jubileuszowej w wysokości 150% wynagrodzenia. Powyższe jednoznacznie prowadzi do wniosku, że odesłanie odnosiło się do wszystkich składników wynagrodzenia wynikających z regulaminu wynagradzania, w tym nagród jubileuszowych, a nie jedynie wynagrodzenia zasadniczego;

3) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez sporządzenie przez Sąd wadliwego i niekompletnego uzasadnienia, którego braki uniemożliwiają odczytanie motywów rozstrzygnięcia, albowiem Sąd:

i. nie wskazał w uzasadnieniu w należyty sposób, przy opisie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, czy i jakie dowody uznał za wiarygodne, a którym z nich odmówił tego przymiotu, a nadto zaniechał wskazania jakichkolwiek motywów lub kryteriów, na podstawie których dokonał takiej oceny;

ii. w zbiorczy i ogólnikowy sposób wskazał na dowody, na podstawie których dokonywał ustaleń faktycznych;

(...). błędnie stwierdził że powód Jednoosobowo kierował pozwaną spółką prowadzącą Szpital" prawidłowo ustaliwszy uprzednio, że „zarząd był [...] wieloosobowy";

4) art. 155 §2 k.p.c. poprzez niezasadne uchylenie istotnego i właściwego pytania pełnomocnika powoda: „Czy powód był jedyną osobą pozbawioną nagrody jubileuszowej?' skierowanego do przedstawiciela pozwanej na rozprawie z dnia 16 czerwca 2016 r., w sytuacji gdy na analogiczne pytanie odpowiedział świadek D. M., a okoliczność ta miała istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy;

II. naruszenia przepisów prawa materialnego:

1) art. 65 § 1 i 2 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 kodeksu pracy, poprzez jego niezastosowanie i niedokonanie wykładni oświadczeń woli stron umowy o pracę, a w to miejsce oparcie się na nieprawidłowo rozumianym przez Sąd a quo literalnym brzmieniu umowy sprzecznym z rozumieniem jej treści przez strony umowy, co doprowadziło do uznania, że umowa o pracę powoda nie obejmowała prawa do nagród jubileuszowych;

2) art. 60 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 kodeksu pracy, poprzez jego niezastosowanie i nieuwzględnienie oświadczeń i działań stron umowy w toku jej wykonywania, w sytuacji gdy działania te (tj. konsekwentne przyznawanie nagród jubileuszowych powodowi w pełnej zgodności z treścią właściwych regulaminów wynagradzania) jednoznacznie świadczą o woli włączenia przez strony umowy o pracę nagród jubileuszowych do składników wynagrodzenia przysługujących powodowi;

3) art. $241^{?6}$ § 2 w zw. z art. 77^2 § 5 kodeksu pracy poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że niemożliwe jest konkludentne włączenie do treści łączącej strony umowy o pracę postanowień regulaminu wynagradzania, w sytuacji gdy przepisy te regulują podmiotowy zakres normowania regulaminu wynagradzania (tj. możliwość zawarcia w regulaminie wynagradzania postanowień dotyczących wynagrodzeń określonych kategorii osób); zaś w ogóle nie dotyczą zasad składania i wykładni oświadczeń woli w zakresie, w jakim oświadczenia te zmierzają do objęcia porozumieniem stron zasad wynagradzania wynikających z takiego regulaminu.

Mając na uwadze powyższe zarzuty powód wniósł o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty poprzez uwzględnienie powództwa w całości;

2) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania sądowego przed sądem pierwszej instancji oraz przed sądem drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że zgodnie z art. 210 k.s.h. do zawarcia umowy o pracę z powodem oraz do negocjowania jej warunków była uprawniona L. T. zatem zeznania G. B. i D. M. co do ich poglądu na uprawnienie powoda do nagrody jubileuszowej są prawnie irrelewantne. Pozwana podkreśliła, że powodowi nie przysługiwało prawo do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy, a jej wypłata nastąpiła z naruszeniem przepisów prawa po błędnym przyjęciu, że powód jest do niej uprawnione na podstawie regulaminu wynagradzania. Bezprawna wypłata powodowi świadczenia nie może być utożsamiana z dorozumianą zmianą treści umowy o pracę powoda.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja jest niezasadna i podlega oddaleniu.

Sąd Rejonowy przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe i szczegółowo ustalił stan faktyczny. Ustalenia te Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje za własne.

Zarzuty apelacji nie skutkują jej uwzględnieniem.

Powód niezasadnie zarzucił Sądowi I instancji obrazę przepisu art. 328 § 2 k.p.c. Zgodnie z nim uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Pisemne uzasadnienie zawiera wszystkie wymagane elementy i pozwala na kontrolę instancyjną wyroku Sądu I instancji. Skoro Sąd I instancji w pisemnym uzasadnieniu nie wskazał jakim dowodom odmówił wiary oznacza to, że wszystkim przyznał walor wiarygodności i mocy dowodowej. Przepis art. 328 § 2 k.p.c. nie wymaga zaś wskazania dlaczego dowody zostały uznane za wiarygodne.

Zbiorczy sposób wskazania dowodów na podstawie, których sąd ustalił stan faktyczny nie uniemożliwia kontroli instancyjnej wyroku i zarzut ten nie może skutkować uwzględnieniem apelacji.

W rozważaniach prawnych Sąd I instancji zawarł stwierdzenie: „powód bez wątpienia spełniał określone wyżej kryteria pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p., albowiem jednoosobowo kierował pozwaną spółką prowadzącą szpital". W kolejnych wypowiedziach sąd analizował szerokie kompetencje powoda. Zarzut apelacyjny błędnego uznania, iż „powód jednoosobowo kierował pozwaną spółką prowadzącą Szpital" nie czyni apelacji zasadną. Nie budzi wątpliwości, że zarząd spółki był wieloosobowy, a powód wchodził w jego skład. Z całości uzasadnienia wynika, że Sąd I instancji uznał, iż powód był osobą zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Do wniosku takiego sąd doszedł po analizie rodzaju uprawnień i obowiązków

powoda, zakresu jego władztwa w szpitalu, a także miejsca jego stanowiska w strukturze organizacyjnej. Konstatacja Sądu Rejonowego, że powód był osobą zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy jest prawidłowa, a strony także nie kwestionują tego faktu. Zatem stwierdzenie sądu, iż „powód jednoosobowo kierował pozwaną spółką prowadzącą Szpital" jest nieścisłością nie wpływającą na prawidłowość rozstrzygnięcia.

Nie naruszył Sąd I instancji przepisu art. 155 § 2 k.p.c. Przepis ten pozwala przewodniczącemu na uchylenie pytania jeśli uzna je za niewłaściwe lub zbyteczne. Przedmiotem postępowania było prawo powoda do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy, zatem pytanie: „czy powód był jedyną osobą pozbawioną prawa do nagrody jubileuszowej?" było zbyteczne i wbrew zarzutowi apelacji okoliczność ta nie miała istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Dodatkowo należy wskazać, że tak sformułowane pytanie zawiera założenie, że taka nagroda powodowi przysługiwała, choć była to okoliczność sporna pomiędzy stronami.

Nie naruszył Sąd Rejonowy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, wyrażoną w tym przepisie, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. potwierdza zasadę swobodnej oceny dowodów, dokonywanej przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych. Ramy tej oceny wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego oraz zasadami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. został w apelacji mocno rozbudowany. Zaznaczyć należy, jak już wyżej podniesiono, że przepis ten wskazuje sposób w jaki sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów nie obejmuje natomiast wyprowadzania z tych dowodów wniosków (Kodeks postępowania cywilnego, T. 1, red. K. Piasecki, 2016, teza 1, Legalis). Sąd I instancji dał wiarę przeprowadzonym dowodom i przyjął je za podstawę do ustaleń faktycznych, nie pominął przy tym zeznań L. T., D. M. i G. B.. Zgodnie z przepisem art. 259 pkt 1 k.p.c. świadkami nie mogą być osoby niezdolne do spostrzegania lub komunikowania swych spostrzeżeń. Z przepisu tego a contrario wynika, że rolą świadka jest przedstawienie sądowi swoich spostrzeżeń co do faktów. Zatem na podstawie zeznań L. T., D. M. i G. B. sąd mógł ustalić jaka była praktyka co do wypłat nagród jubileuszowych powodowi, jaka była wola zarządu i pełnomocnika zgromadzenia wspólników oraz ich przekonanie co do uprawnienia powoda. Nie oznacza to jednak, że przekonanie tych osób co do prawa powoda do nagrody jubileuszowej jest zgodne z rzeczywistym stanem rzeczy, albowiem stwierdzenia co do tego muszą zostać dokonane po zastosowaniu przepisów prawa materialnego do ustalonych faktów. Niezasadny jest zatem zarzut zawarty w pkt I. 1 apelacji. W konsekwencji przytoczone w apelacji fragmenty zeznań świadków w jej pkt I. 2. i (i) – (x) są dowodem na ich stanowisko w przedmiocie prawa powoda do nagrody jubileuszowej i nie przesądzają, że takie uprawnienie istniało. Ponadto słusznie wskazała pozwana w odpowiedzi na apelację, że zgodnie z art. 210 k.s.h. do zawarcia umowy o pracę z powodem oraz do negocjowania jej warunków była uprawniona L. T. zatem zeznania G. B. i D. M. co do ich poglądu na uprawnienie powoda do nagrody jubileuszowej są prawnie irrelewantne.

Niezasadny jest zarzut zawarty w pkt I.2.ii apelacji ponieważ nie naruszył Sąd I instancji przepisu art. 233 § 1 k.p.c. oceniając dowód z dokumentu w postaci umowy o pracę łączącej strony. Z zapisów znajdujących się w tej umowie sąd wywiódł logiczny wniosek, że odsyłała ona do regulaminu wynagradzania tylko w zakresie wynagrodzenia zasadniczego. Fakt wypłaty nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy nie przesądza, że istniała podstawa prawna do jej wypłaty i nie czyni zasadnym żądania powoda o wypłatę nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy.

Sąd I instancji nie naruszył przepisów prawa materialnego w sposób skutkujący uwzględnieniem apelacji.

Pracodawca powoda przechodził liczne reorganizacje. Do 31 marca 2005 roku powód był zatrudniony w SP ZOZ Szpitalu (...) w G.. Z tym dniem tj. 31 marca 2005 roku został odwołany ze stanowiska. Z dniem 1 stycznia 2005 roku zawarł umowę o pracę z Prezydentem Miasta G. na stanowisko likwidatora SP ZOZ Szpitala (...) w G.. Umowa o pracę została zawarta na czas określony do 31 grudnia 2005 roku. Kolejna umowa o pracę została zawarta pomiędzy

tymi samymi stronami na czas określony od 1 stycznia 2006 roku do 31 marca 2006 roku. Następnie od 5 lipca 2007 roku do 30 września 2007 roku powoda i Prezydenta Miasta G. łączyła umowa zlecenia. Z dniem 1 sierpnia 2007 roku powód zawarł umowę o pracę z (...) Szpitalem (...) w G.. Słusznie Sąd Rejonowy uznał, że w tej sytuacji powód z całą pewnością nie przeszedł do tego pracodawcy na podstawie art. 23^1 k.p. W konsekwencji nie mógł go obejmować regulamin wynagradzania z 1 grudnia 1999 roku, który obowiązywał w SP ZOZ Zespole Szpitali nr (...) w G.. Od 1 sierpnia 2008 roku w (...) Szpitalu (...) w G. obowiązuje Regulamin Wynagradzania (...) Szpital (...) w G.. Prawidłowo Sąd I instancji uznał, że z uwagi na treść art. 241^{26} § 2 w zw. z art. 77^2 § 5 k.p. powód jako osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy nie mógł być nim objęty w zakresie dotyczącym zasad wynagradzania. Przez zasady wynagradzania z art. 241^{26} § 2 k.p. należy rozumieć postanowienia określające warunki przyznawania wynagrodzenia za pracę oraz innych, dodatkowych świadczeń związanych z pracą, takich na jak: odpraw pieniężnych, nagród jubileuszowych (wyrok Sądu Najwyższego z 24 marca 1999 r., I PKN 634/98, OSNAPiUS 2000 /10/ 383) oraz gratyfikacji jubileuszowych (wyrok Sądu Najwyższego z 9 września 2004 r., I PK 423/03, OSNP 2005/6 /83; wyrok Sądu Najwyższego z 11 lutego 2005 r., I PK 167/04, OSNP 2005 /20 /316).

W apelacji powód zarzucił Sądowi I instancji błędną wykładnię przepisów art. 241^{26} § 2 w zw. z art. 77^2 § 5 k.p. przez przyjęcie, że niemożliwe jest konkludentne włączenie do treści łączącej strony umowy o pracę postanowień regulaminu wynagradzania. Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że treść wskazanych przepisów nie wyłącza konkludentnej inkorporacji do umowy o pracę łączącej strony postanowień regulaminu wynagradzania. Jak wynika z literalnego brzmienia art. 241^{26} § 2 k.p., stoi on na przeszkodzie ustalaniu warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p. przez strony zawierające zakładowy układ zbiorowy pracy. Jest natomiast oczywiste, że warunki wynagradzania za pracę pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy mogą być ustalane w umowie o pracę wolą stron stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 24 lipca 2009r., I PK 49/09, L.). W powołanym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że nie ma przeszkód, aby ustalenie warunków wynagradzania zostało dokonane przy wykorzystaniu techniki odesłania do aktu prawnego regulującego określone składniki wynagrodzenia i zasady ich przyznawania, w tym do zakładowego układu zbiorowego pracy. W takim bowiem przypadku określenie warunków wynagrodzenia następuje wolą stron stosunku pracy, a nie wolą stron układu zbiorowego, podobnie jak byłoby w przypadku, gdyby zamiast zastosowania tej techniki ustalono zasady przysługiwania danego składnika wynagrodzenia przez przepisanie stosownych postanowień układu.

W ocenie Sądu Okręgowego możliwe było także konkludentne włączenie do umowy o pracę powoda postanowień regulaminu wynagradzania co do zasad przyznawania i wypłaty nagród jubileuszowych. Jednakże do tego konkludentnego porozumienia musiałoby dojść pomiędzy stronami stosunku pracy tj. powodem i spółką. Powód wchodził w skład zarządu pozwanej spółki od 20 marca 2006 roku do 12 czerwca 2014 roku. Zgodnie z przepisem art. 210 § 1 k.s.h. w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. W niniejszej sprawie uchwałą nr 3/2007 z 6 lutego 2007 roku Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników powołało pełnomocnika spółki w osobie L. T. do zawierania umów pomiędzy spółką a członkami zarządu. Zatem L. T. reprezentowała spółkę. Natomiast z jej zeznań wynika, że to zarząd spółki określał warunki zatrudnienia dyrektora czyli powoda, także zarząd decydował o wypłatach premii i nagród dyrektora. Ponadto pełnomocnik spółki była przekonana, że powyższe świadczenia są wypłacane powodowi w oparciu o regulamin wynagradzania – początkowo z 1 grudnia 1999 roku, a następnie z 1 sierpnia 2008 roku. Z zeznań przesłuchanej w charakterze strony obecnej wiceprezes zarządu pozwanej - B. O., która od początku założenia spółki była wspólnikiem wynika natomiast, że nie było wolą spółki przyznanie powodowi nagrody jubileuszowej, innych nagród, premii. Zgromadzenie wspólników nie miało wiedzy, że takie świadczenia zostały powodowi przyznane i wypłacone.

Powód w apelacji wyraża pogląd, że postanowienia regulaminu wynagradzania w zakresie nagród jubileuszowych w sposób konkludentny zostały włączone do umowy o pracę. Stanowisko to nie znajduje podstaw w zgromadzonym materiale dowodowym i przepisach prawa.

Po pierwsze: nie mógł dokonać tego zarząd przyznając powodowi premie i nagrody – uchwały zarządu w tej kwestii nie były podpisywane przez L. T. - skoro konkludentne porozumienie musiałoby być zawarte pomiędzy powodem, a spółką, którą w umowach z powodem reprezentowała L. T., nie zaś zarząd. Zgromadzenie wspólników o przyznanych świadczeniach nie miało wiedzy.

Po drugie: L. T. nie była uprawniona do włączenia postanowień regulaminu wynagradzania w zakresie nagrody jubileuszowej do umowy o pracę z powodem – co wynika z zeznań B. O. oraz L. T., która podała, że postanowienia umowy o pracę zostały skonkretyzowane przez zarząd. W tej części umowa o pracę z powodu przekroczenia zakresu umocowania przez pełnomocnika byłaby nieważna z mocy art. 210 § 1 k.s.h. w zw. z art. 58 § 1 k.c (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 lipca 2009 roku, II PK 36/09, L.).

Po trzecie: przyznanie powodowi nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy dokonane przez L. T. wynikało z przekonania, że podstawą prawną do wypłaty tej nagrody jest regulamin wynagradzania. Było to więc świadczenie nienależne, przyznane bez podstawy prawnej i jako takie nie może zostać uznane za konkludentną modyfikację umowy o pracę. Ponadto, jak już wyżej wskazano, L. T. przyznając to świadczenie przekroczyła zakres umocowania - co wynika z zeznań B. O..

Reasumując Sąd I instancji nie naruszył przepisu art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Literalne brzmienie umowy o pracę nie pozostawia wątpliwości, że umowa ta odsyłała do regulaminu wynagradzania tylko w zakresie wynagrodzenia zasadniczego. Natomiast brak podstaw do stwierdzenia, że istniała zgodna wola stron umowy o pracę tj. powoda i pozwanej spółki co do włączenia do umowy o pracę postanowień regulaminu wynagradzania o nagrodach jubileuszowych skoro istnieniu takiej woli przeczy pozwana, natomiast pełnomocnik spółki przyznała powodowi nagrodę jubileuszową za 30 lat pracy z przekroczeniem umocowania udzielonego jej uchwałą zgromadzenia wspólników i bez wiedzy zgromadzenia wspólników.

Z wiedzy i woli zarządu dotyczącej przyznania powodowi nagrody jubileuszowej oraz innych świadczeń wynikających z regulaminu wynagradzania nie można wnioskować o woli pozwanej spółki w tej materii skoro w umowach pomiędzy powodem i spółką zarząd nie mógł reprezentować spółki z mocy przepisu art. 210 § 1 k.s.h.

Na koniec zaznaczyć należy, że bez znaczenia pozostawało, iż powód uzyskał staż 35 lat pracy z dniem 30 września 2014 roku, a stanowisko dyrektora formalnie zlikwidowano z dniem 30 czerwca 2014 roku ponieważ powód nadal zajmował stanowisko, na którym kierował zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Warunki pracy nie zostały mu wypowiedziane.

Mając powyższe na uwadze na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił apelację.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

(-) SSO Patrycja Bogacińska – Piątek (-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSR (del.) Renata Stańczak

Sędzia Przewodniczący Sędzia