

Sygn. akt III APa 48/12

Sygn. akt III APz 56/12

Sygn. akt III APz 57/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2012 r.

Sąd Apelacyjny w Warszawie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SA Genowefa Glińska

Sędziowie: SA Grażyna Korycińska

SO del. Anna Michalik (spr.)

Protokolant: sekr. sądowy Anna Kapanowska

po rozpoznaniu w dniu 8 listopada 2012 r. w Warszawie

sprawy A. B.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) Bank S.A. w W.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji A. B.

i zażaleń (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) Bank S.A. w W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XXI Wydział Pracy

z dnia 12 grudnia 2011 r. 39sygn. akt XXI P 238/10

I. oddala apelację powódki;

II. oddala zażalenia pozwanych:

III. zasądza od powódki A. B. na rzecz pozwanego Funduszu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 725 (siedemset dwadzieścia pięć) złotych tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej;

IV. zasądza od powódki A. B. na rzecz pozwanego (...) Bank S.A. w W. kwotę 450 (czteryście pięćdziesiąt) złotych tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

/-/ G. G. (1)

/-/ G. K.

/-/ A. M.

Sygn. akt III APa 48/12

Sygn. akt III APz 56/12

Sygn. akt III APz 57/12

UZASADNIENIE

Powódka A. B. 5 października 2010r. wniosła pozew przeciwko Funduszowi (...) sp. z o.o. oraz (...) Bankowi S.A. Ostatecznie sprecyzowała roszczenie wnosząc o zasądzenie kwoty 160000,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 15 kwietnia 2009r. do 14 grudnia 2009r. z uwzględnieniem podziału tej kwoty na obu pozwanych odpowiednio do wymiaru zatrudnienia tj. od pozwanego Funduszu (...) Spółki z o.o. kwoty 120000,00 zł, zaś od (...) Banku SA kwoty 40000,00 zł z ustawowymi odsetkami od dat stanowiących dzień wypłaty wynagrodzenia tj. od dnia 28 każdego miesiąca.

Powódka uzasadniła roszczenie stwierdzeniem, że w jej ocenie pełniła faktycznie funkcję dyrektora Departamentu Kadr, stąd też powyższe kwoty są jej należne z tytułu wynagrodzenia za pracę na tym stanowisku oprócz wynagrodzenia jakie otrzymała z tytułu zajmowanego stanowiska specjalisty ds. personalnych.

Pozwani Fundusz (...) Spółka z o.o. z siedzibą w (...) Bank S.A. z siedzibą w W., reprezentowani w procesie przez tego samego pełnomocnika, wniesli o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego wskazując, że powództwo jest bezzasadne, gdyż powódka nigdy nie pełniła funkcji dyrektora Departamentu w żadnej ze Spółek, nie zgłaszała nawet pozwanym intencji uzyskania takiego awansu, faktycznie nie pełniła funkcji dyrektora, a przejściowe zwiększenie zakresu i liczby wykonywanych przez powódkę czynności zostało pokryte wypłaconym powódce wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami.

Powódka dochodziła początkowo również wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami, jednakże w trakcie procesu cofnęła pozew o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, co skutkowało umorzeniem w tym zakresie postępowania.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 12 grudnia 2011 r. oddalił powództwo i zasądził od A. B. na rzecz Funduszu (...) Spółki z o.o. kwotę 1450 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa prawnego zaś na rzecz (...) Banku kwotę 900 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa prawnego, nie obciążając powódki kosztami zastępstwa prawnego pozwanych w pozostałym zakresie.

Sąd Okręgowy ustalił, że powódka A. B. została zatrudniona w (...) z o.o. z siedzibą w W. w dniu 15 października 2008r., początkowo na okres próbny do 14 stycznia 2009r. na stanowisku specjalisty ds. personalnych, na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 30 września 2008r. W dniu 13 stycznia 2009r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze etatu od 15 stycznia 2009r. na stanowisku specjalisty ds. personalnych z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 7700zł.

Bezpośrednio przed zatrudnieniem w (...) Sp. z o.o. z powódką prowadzone były rozmowy przez firmę zewnętrzną zajmującą się rekrutacją, a następnie przez K. J. Prezesa Zarządu (...) Sp.z o.o. i członka Zarządu pełniącego funkcję dyrektora finansowego - A. K. (1). Osoby te nie proponowały powódce zatrudnienia w żadnym innym charakterze poza specjalistą ds. personalnych, nie formułowały także żadnych przypuszczeń co do możliwości powierzenia powódce w przyszłości funkcji dyrektora Departamentu Kadr. Powódka w pełni zaakceptowała propozycję zatrudnienia tak w zakresie stanowiska, zakresu obowiązków, jak też wysokości wynagrodzenia.

Przed zatrudnieniem powódki funkcję specjalisty ds. personalnych wykonywała J. S. zatrudniona w S. F.(...) przez okres od października 2006r. do końca września 2008r. Podlegała ona członkowi Zarządu M. D., a w sprawach finansowych A. K. (1), także członkowi Zarządu, z tym, że przez początkowy okres zatrudnienia podlegała osobie wykonującej funkcję dyrektora Departamentu, które to stanowisko zostało zredukowane. W okresie ostatnich czterech

miesiący zatrudnienia J. S. wykonywała pracę samodzielnie, podlegając jedynie Zarządowi Spółki, nie podejmowała jednak żadnych decyzji w sprawach dotyczących zatrudnienia, nie prowadziła procesów rekrutacyjnych, nie zajmowała się merytorycznie szkoleniami, nie prowadziła bezpośrednich spotkań z podmiotami zewnętrznymi (zeznania świadka J. S. k.334 - 337).

Powódka w związku z zatrudnieniem otrzymała zakres obowiązków i odpowiedzialności na stanowisku specjalisty ds. personalnych, który zaakceptowała, a z którego wynikało, że do zadań powódki należy: administrowanie dokumentacją pracowniczą i innymi dokumentami związanymi z obsługą personalną pracowników, zgodnie z obowiązującym prawem i polityką Spółki, w tym przygotowywanie umów o pracę, porozumień zmieniających oraz świadectw pracy, przygotowywanie materiałów i danych koniecznych do sporządzenia listy płac pracowników, naliczanie wynagrodzeń dla pracowników, obliczanie zasiłków oraz obsługa dokumentacji zasiłkowej, nadzorowanie prawidłowego rozliczania czasu pracy pracowników - ewidencja urlopów, zwolnień lekarskich oraz innych nieobecności, obsługa komputerowa bazy danych, wprowadzanie i aktualizowanie danych pracowników ze szczególną dbałością o ich poprawność i aktualność; sporządzanie miesięcznych deklaracji rozliczeniowych ZUS oraz zgłaszanie i wyrejestrowywanie pracowników w programie Płatnik; zgłaszanie wszelkich zmian kadrowych do ZUS; sporządzanie deklaracji PIT-4, PIT-4R, PIT-11, PIT-40; sporządzanie deklaracji GUS dotyczących spraw kadrowo-płacowych; nadzór nad terminowością badań okresowych pracowników, wystawianie skierowań na w/w badania oraz nadzór nad szkoleniami BHP dla pracowników; współpraca z firmami zewnętrznymi w zakresie zamieszczania ogłoszeń rekrutacyjnych, prywatnej opieki medycznej, ubezpieczenia grupowego pracowników; wystawianie zaświadczeń o osiągniętych przychodach dla pracowników; sporządzanie analiz oraz raportów dotyczących zatrudnienia, wynagrodzenia i czasu pracy zgodnie z wewnętrznymi procedurami Spółki oraz obowiązującym prawem; kontakty i współpraca z instytucjami zewnętrznymi zgodnie z procedurami wewnętrznymi, polityką Spółki i przepisami prawa; kontrolowanie terminów określonych przepisami prawa; odpowiadanie na zapytania pracowników kierowane do D. Personalnego i (...); wykonywanie innych zadań wyznaczonych przez przełożonego w zależności od potrzeb biznesowych; zachowanie w tajemnicy i ochrona przed ujawnieniem wszelkich informacji dotyczących pracowników oraz pożyczkobiorców Funduszu M. zgodnie z Ustawą o ochronie danych osobowych z dnia 29 sierpnia 1997r.

Od początku zatrudnienia powódka wykonywała obowiązki specjalisty ds. personalnych. W Spółce nie było wówczas dyrektora Departamentu Kadr. Powódka nie podejmowała żadnych decyzji dotyczących spraw kadrowych, wszystkie kwestie wymagające decyzji konsultowała z Prezesem K. J. albo członkami Zarządu M. D. bądź A. K. (1). Sposób realizowania przez powódkę czynności miał charakter wykonawczy wobec podejmowanych przez Zarząd Spółki decyzji.

W okresie od 1 grudnia 2008r. do 31 lipca 2009r. w(...)Spółce z o.o. została zatrudniona M. G. na stanowisku koordynatora Zarządu ds. personalnych i szkoleń z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 18000 zł. Osoba ta pełniła funkcję bezpośredniej przełożonej powódki. Do zadań tej osoby należały: opracowanie procedur przygotowawczych w celu zatrudnienia osób, które miały pracować w przyszłości w(...)Banku, harmonogram przyjęć, opisy stanowisk osób, które miały zostać zatrudnione w (...) Banku, opracowanie ścieżek rozwoju kariery zawodowej, przygotowanie budżetu szkoleń i hierarchii potrzeb w tym zakresie, współpraca w prowadzeniu rekrutacji do oddziałów terenowych Funduszu M.. W razie potrzeb M. G. wykonywała też czynności z zakresu administracji kadrami, ale nie należało to do podstawowych jej czynności. M. G. posiada wykształcenie wyższe, ukończyła Szkołę Główną Handlową na kierunku (...), ukończyła szereg kursów i szkoleń przygotowujących do pracy w dziale H R, wykazuje się znajomością języka angielskiego w stopniu umożliwiającym swobodne komunikowanie się, także w sprawach zawodowych. W czasie rekrutacji przed zatrudnieniem w pozwanej Spółce weryfikowana była jej znajomość języka angielskiego i praktyczne umiejętności w tym zakresie (zeznania świadka M. G. k. 296 - 299 akt).

Od połowy kwietnia 2009r. do dnia rozwiązania umowy o pracę M. G. korzystała ze zwolnienia lekarskiego.

W okresie od 9 listopada 2009r. do końca kwietnia 2010r. w (...) Banku S.A na stanowisku dyrektora Departamentu ds. Personalnych i (...) została zatrudniona B. C.. Powódka podlegała jej bezpośrednio. B. C. była odpowiedzialna za wykreowanie i wdrożenie polityki personalnej Banku, z czym bezpośrednio powiązana była rekrutacja na wyższe

stanowiska w Banku, przygotowywała system motywacyjny, politykę szkoleniową, ścieżki karier zawodowych, na bieżąco zarządzała pracą administracji Banku, podpisywała w imieniu Banku umowy o pracę. Wykazywała się biegłą znajomością języka angielskiego i niemieckiego. Wynagrodzenie miesięczne B. C. wynosiło (...),00zł. Z dniem 1 grudnia 2009r. w (...) Banku SA została zatrudniona M. N. na stanowisku specjalisty ds. personalnych, współpracowała z powódką przez okres dwóch tygodni. Z dniem 1 lutego 2010r. została zatrudniona na stanowisku kierownika Departamentu ds. (...) i (...) (...) i od tego czasu podlegał jej ogół spraw personalnych, zajmowała się też szkoleniami, polityką personalną, doradztwem dla Zarządu, prowadziła rekrutacje, głównie na stanowiska wyższego szczebla, nie przygotowywała jednak dokumentacji, którą na polecenie wykonywali zatrudnieni wówczas asystenci. Jej wynagrodzenie w dniu zatrudnienia wynosiło (...) zł, a od momentu awansu na stanowisko kierownika (...) zł. Wykazywała się biegłą znajomością języka angielskiego.

Funkcję pomocniczą w sprawach kadrowych pełniła w okresie od 1 października 2008r. do końca września 2009r. K. K. zatrudniona w charakterze specjalisty ds. administracyjnych, współpracowała z powódką w okresie od początku zatrudnienia powódki do końca marca 2009r. (zeznania K. K. k. 299 akt). Taką funkcję pełniła także zatrudniona w okresie od maja do listopada 2009r. na podstawie umowy zlecenia E. O.. Wykonywała ona prace administracyjno - biurowe na polecenie powódki, jej zadaniem było wspieranie powódki ze względu na dużą ilość pracy.

Porozumieniem zmieniającym umowę o pracę, zawartym w dniu 1 sierpnia 2009r. powódka oraz (...) Spółka z o.o. jako strony umowy o pracę dokonały zmiany wymiaru zatrudnienia powódki z pełnowymiarowego na 0,75 etatu bez zmiany stanowiska pracy powódki z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 5775,00 zł. W porozumieniu tym zastrzeżono, że praca w wymiarze przekraczającym 6 godzin na dobę uprawnia pracownika oprócz normalnego wynagrodzenia do dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, o którym mowa w art. 151¹ §1 k.p.

W tym samym dniu powódka zawarła także drugą umowę o pracę z (...) Spółką z o.o. w W. na czas nieokreślony od 1 sierpnia 2009r. na stanowisku specjalisty ds. personalnych w D. (...) Banku w wymiarze 0,25 etatu z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 1925,00 zł. Tym samym jeden stosunek pracy między stronami został podzielony na dwie nierówne części i dwie odrębne umowy, co było związane z wszczęciem procesu przygotowującego obsadę kadrową dla mającego powstać Banku poprzez wydzielenie zorganizowanej części (...) Spółki z o.o.

W związku z zawartym przez strony w dniu 1 sierpnia 2009r. porozumieniem zmieniającym warunki umowy o pracę i powierzeniem powódce pracy w D. (...) Banku (...), powódka otrzymała drugi zakres obowiązków, w którym wskazano, że jej bezpośrednim przełożonym jest dyrektor ds. personalnych. Zakres zadań został podzielony na dwa działy: ogólny i szczegółowy. W ramach obowiązków o charakterze ogólnym wskazano, że do zadań powódki należy dbałość o dobre imię i prestiż Funduszu (...)współpraca ze wszystkimi komórkami i jednostkami organizacyjnymi Spółki w celu osiągnięcia przez Spółkę jak najlepszych wyników finansowych, dbałość o realizację wyznaczonych celów biznesowych, kształtowanie właściwej atmosfery pracy, kreowanie pozytywnego wizerunku Spółki poprzez utrzymywanie poprawnych stosunków z klientami zewnętrznymi i wewnętrznymi, przestrzeganie tajemnicy służbowej związanej z wykonywaną pracą, jak t poufności wynagrodzeń, przestrzeganie regulaminu pracy, przepisów BHP i przeciwpożarowych oraz zasad ochrony informacji. Do zadań szczegółowych zaliczono: współdziałanie w opracowaniu projektów regulacji wewnętrznych w obszarze HR dla przyszłego Banku, przygotowanie i kompletowanie dokumentacji kadrowej dla pracowników D. (...) Banku w związku z planowanym przeniesieniem do Banku, przygotowanie i wdrożenie koncepcji zewnętrznej obsługi placowej przyszłych pracowników Banku, współdziałanie w przygotowywaniu projektów umów zewnętrznych w związku z planowanym zapewnieniem dodatkowych świadczeń pracowniczych dla przyszłych pracowników Banku, organizacja procesów rekrutacyjnych związanych z pozyskiwaniem pracowników przyszłego Banku, wykonywanie innych czynności zleconych przez bezpośredniego przełożonego, właściwych dla zajmowanego stanowiska pracy.

W zawiadomieniu z dnia 11 sierpnia 2009r., doręczonym powódce 14 sierpnia 2009r. Zarząd (...) Sp. z o.o. oraz (...) Banku S.A. w organizacji zawiadomiły powódkę, że zgodnie z art.23¹ §3 kodeksu pracy, w dniach pomiędzy 15 września 15 listopada 2009r. nastąpi przejęcie części zakładu pracy tj. (...) Banku (...) przez (...) Bank S.A., przy czym wskazano, że o dokładnej dacie przejścia zakładu pracy powódka zostanie dodatkowo poinformowana. Nadto

w piśmie tym wskazano, że przyczyną przejścia części zakładu pracy do Banku jest zaplanowana transakcja nabycia zorganizowanej części przedsiębiorstwa (...) przez Bank. Zaznaczono, że w wyniku tego przejścia dotychczasowy stosunek pracy będzie trwać nadal bowiem od dnia przejścia, z mocy prawa stroną stosunku pracy stanie się (...) Bank S.A. i tym samym powódka nie musi zawierać z Bankiem nowej umowy o pracę, zaś dotychczasowa treść umowy oraz warunki zatrudnienia pozostaną bez zmian. Nadto wskazano, że przejście zakładu pracy nie spowoduje żadnych innych skutków prawnych, ekonomicznych i socjalnych, nie spowoduje również zmian warunków zatrudnienia (niesporne). Powódka w piśmie tym została także pouczona o przysługującym jej prawie rozwiązania umowy o pracę za siedmiodniowym uprzedzeniem w terminie dwóch miesięcy od daty przejścia zakładu pracy, co spowoduje skutki wskazane w art.23^J §4 k.p.

W piśmie z dnia 15 października 2009r. doręczonym powódce 19 października 2009r. Zarządy obu Spółek zawiadomiły powódkę, że przejście (...) Banku (...) przez (...) Bank S.A. nastąpi w dniu 20 października 2009r. i z tym dniem stroną stosunku pracy stanie się (...) Bank S.A. (niesporne). W piśmie tym również zawarte zostało stwierdzenie, że przejście zakładu pracy nie spowoduje żadnych innych skutków prawnych, ekonomicznych i socjalnych, jak również zmiany warunków zatrudnienia, w szczególności warunków pracy i płacy. Powódka ponownie została pouczona o prawie do rozwiązania umowy o pracę za siedmiodniowym uprzedzeniem, którego skutki będą równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (niesporne).

W związku z zawarciem w dniu 23 kwietnia 2009r. umowy zlecenia przez (...) Spółkę z o.o. z firmą zewnętrzną (...) S.A. część obowiązków powódki związanych z obsługą kadr i płac zostało powierzonych temu zewnętrznemu podmiotowi. Umowa ta przewidywała wykonywanie przez tę firmę administrowania wynagrodzeniami pracowników Funduszu, bieżące uaktualnianie danych w module płacowym systemu spółki, naliczanie wynagrodzeń zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy, Regulaminem Wynagradzania zleceniodawcy oraz innymi aktami zakładowego prawa pracy, wiążącymi zleceniodawcę, uwzględnianie w listach płac przyznanych przez pracodawcę świadczeń na podstawie informacji przekazywanych przez zleceniodawcę oraz naliczanie od tych świadczeń właściwych podatków i opłat publiczno-prawnych, obsługę na deklaracjach PIT zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, zgodnie z obowiązującymi przepisami podatkowymi, przygotowywanie imiennych informacji o których mowa w art. 39 ustawy o PDOF oraz ich dystrybuowanie w odpowiednim terminie, dokonywanie rocznego obliczania podatku od dochodu uzyskanego przez podatnika na podstawie stosownego oświadczenia złożonego przez podatnika, właściwe przygotowanie i dystrybuowanie dokumentów zgłoszeniowych i rozliczeniowych do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, sporządzania i wysyłka deklaracji PFRON, odpowiedzi na wezwania komornicze i dokonywanie potrąceń komorniczych i innych potrąceń, przygotowanie wydruków list płac, wydruków zbiorczych list płac, przygotowanie księgowości, przygotowywanie i dystrybuowanie pasków płac zawierających informacje dotyczące ubezpieczonego zgodnie z ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych, sporządzanie wymaganych przez organy statystyczne sprawozdań statystycznych w zakresie posiadanych danych kadrowo-płacowych, rejestrowanie w obowiązującym u pracodawcy systemie kadrowym (...)_Personel wykazu absencji chorobowych, urlopowych i innych absencji pracowników, wystawianie i dystrybuowanie wniosków o wypłatę zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia, wystawianie i dystrybuowanie wniosków o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego.

Analogiczną umowę z (...) S.A., obejmującą taki sam zakres czynności, zawarł w dniu 22 października 2009r. pozwany (...) Bank S.A.

Zawarcie powyższych umów ograniczało zakres obowiązków wykonywanych wcześniej przez powódkę. Od momentu zawarcia tych umów przez obu pracodawców głównymi obowiązkami powódki było bieżące prowadzenie akt pracowniczych, przygotowywanie dokumentacji prawnej związanej z zatrudnieniem, obejmującej projekty umów o pracę, zakresy obowiązków, zgodnie z decyzjami podejmowanymi przez osoby uprawnione w Spółkach do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy, zarządzanie danymi w systemie kadrowym (...), współpraca z firmą (...) obejmująca m.in. udostępnianie i wprowadzanie niezbędnych danych pracowniczych, nadzorowanie realizacji obowiązków wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w tym kierowanie pracowników na badania lekarskie, szkolenia bhp oraz wykonywanie innych zadań zleconych przez pracodawców.

W okresie od 15 grudnia 2009r. do 5 października 2010r. powódka był nieobecna w pracy z powodu choroby.

W dniu 6 października 2010r./ po powrocie ze zwolnienia lekarskiego, powódka otrzymała oświadczenie woli obu Spółek o rozwiązaniu umów o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem rozwiązującym umowy z dniem 30 listopada 2010r.

Żadna z osób uprawnionych do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy w obu pozwanych spółkach nie proponowała powódce zmiany stanowiska pracy specjalisty ds. personalnych poprzez zatrudnienie na stanowisku dyrektora Departamentu Kadr. Powódka nie zgłaszała postulatu zatrudnienia jej na tym stanowisku wobec żadnego ze swych przełożonych. Powódka zgłaszała jedynie postulat podwyższenia wynagrodzenia, wynikający z przekonania powódki, że wypłacane jej wynagrodzenie nie jest adekwatne do zakresu wykonywanych przez powódkę czynności, jak również nakładu pracy powódki i poziomu zaangażowania.

Powódka w 1998r. ukończyła Policealne Studium Administracji Publicznej w P. i uzyskała zawód technika administracji. Od 1999r. do momentu zawarcia umowy o pracę z (...) Sp.z o.o. powódka posiadała blisko dziesięcioletni staż pracy jako specjalista ds. kadr i płac. W kwestionariuszu osobowym wskazała, że posiada słaba znajomość języka niemieckiego i angielskiego.

Wynagrodzenie miesięczne powódki wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło w(...) Sp. z o.o. kwotę - 9702,58 zł, a w (...) Banku S.A. kwotę - 2925,38 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie: akt osobowych powódki zawierających m.in. umowę o pracę, dokumenty potwierdzające kwalifikacje zawodowe powódki, porozumienie zawarte przez strony, treść zawiadomień kierowanych do powódki w związku z przejściem zorganizowanej części (...) Sp. z o.o. przez(...)Bank, nadto na podstawie dokumentów załączonych do akt sprawy, w tym szczególności: umowy z dnia 23 kwietnia 2009r. zawartej pomiędzy (...) 5.A. w W. a Funduszem (...) Sp. z o.o. w W. (k.157-159), umowy z dnia 22 października 2009r. pomiędzy (...) S.A. w W. a (...) Bank S.A. w W. (k.!04-105v) oraz Regulaminu organizacyjnego (...) Bank S.A. (k.126-138), umowy o pracę z B. C. (k.139-140) oraz wyciągu z akt osobowych świadka (k.141-147), umowy o pracę z M. N. (k.152-153) oraz wyciągu z akt osobowych świadka (k.154-156), umowy o pracę z M. G. (k.172-173) oraz wyciągu z akt osobowych świadka (k.174-185), umowy o pracę z J. S. (k.211-212), zaświadczenia o miesięcznym wynagrodzeniu powódki w Funduszu (...) Sp. z o.o. (k.186) oraz w (...) Banku SA (k.151), wykazów świadczeń wypłaconych powódce przez pozwanych w toku trwania procesu (k.553-559).

Ustaień faktycznych w sprawie Sąd dokonał ponadto na podstawie stanowisk procesowych przedstawianych przez obie strony w licznych pismach procesowych oraz na podstawie zeznań świadków: J. S. (k.334-337), M. G. (k.296-299), E. O. (k.332-334), M. D. (k.535-538), M. I. (k.337-340), B. C. (k.444-447), A. K. (2) (k.478-481), K. K. (k.299) T. K. (k.538-540), A. W. (k.387-388), E. Ś. (k.388-390), M. J. (k.391-392), jak również przesłuchanych w charakterze stron: powódki A. B. (k.541-545, k.75-76), a także przesłuchanych w charakterze pozwanych A. K. (1) - Prezesa Zarządu (...) Sp.z o.o. (k.548-549), K. J. - Prezesa Zarządu (...) Banku S.A. (k.546-548, k.76-77), T. M. -- Wiceprezesa Zarządu (...) Banku S.A. (k.545-546). Sąd uznał zeznania świadków co do zasadniczej części sporu za wiarygodne. Podkreślenia wymaga, że żaden ze świadków przesłuchanych przez Sąd nie potwierdził, że powódka rzeczywiście pełniła funkcję dyrektora Departamentu Personalnego i tak była postrzegana w spornym okresie przez swoich współpracowników czy przełożonych.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Okręgowy uznał, że roszczenie powódki A. B. w stosunku do obu pozwanych, jako bezzasadne, podlega oddaleniu.

Przede wszystkim Sąd wskazał, że podstawą faktyczną roszczenia powódki o wynagrodzenie, było wewnętrzne przekonanie powódki, że obie pozwane Spółki zatrudniały ją w spornym okresie tj. od dnia 15 kwietnia 2009r. do dnia 14 grudnia 2009r. na stanowisku dyrektora Departamentu Kadr, a nie specjalisty ds. personalnych, jak wynikało to z zawartych umów o pracę. Zdaniem powódki o charakterze rzeczywistego zatrudnienia w powyższym

okresie stanowi faktyczny zakres wykonywanych czynności, który, daje w ocenie powódki, podstawę do uznania, że oprócz zatrudnienia na stanowisku specjalisty ds. personalnych, powódka pełniła też funkcję dyrektora departamentu. Stanowi to uzasadnioną, w ocenie powódki, podstawę do żądania wypłaty wynagrodzenia za faktycznie sprawowaną funkcję dyrektora, czemu stanowczo zaprzeczyli obaj pozwani twierdząc, że rzeczywiste zatrudnienie powódki odpowiadało treści łączącej strony umowy o pracę.

Rozstrzygnięcie sporu wymagało zatem odpowiedzi na pytanie czy okoliczności niniejszej sprawy, wynikające z zebranego w sprawie materiału dowodowego, dają podstawy do uznania, że powódka oprócz pracy na stanowisku specjalisty ds. personalnych, w istocie zatrudniona była także na stanowisku dyrektora Departamentu ds. Personalnych, czy faktycznie wykonywała czynności, zadania przypisane dyrektorowi tego Departamentu i typowe dla pełnienia tej funkcji, czy też charakter jej zatrudnienia był zgodny z wynikającym z umowy o pracę. Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody nie dają w ocenie Sądu Okręgowego uzasadnionych podstaw do udzielenia odpowiedzi twierdzącej na powyższe pytanie.

Sąd wskazał, że jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest zasada swobody nawiązywania stosunków pracy zapisana w art. 11 Kodeksu pracy. Przepis ten obejmuje swoją dyspozycją nie tylko sam fakt nawiązania stosunku pracy, lecz dotyczy także wymogu zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika co do ustalenia warunków pracy i płacy. Dotyczy to przede wszystkim ich ustalenia w chwili nawiązania stosunku pracy, kiedy to zgodne oświadczenie woli stron w sprawie nawiązania stosunku pracy mieści w sobie także zgodę na warunki pracy i płacy. Strony zawierają bowiem konkretny stosunek pracy mający określoną, uzgodnioną pomiędzy nimi treść. Zmiana treści stosunku pracy poprzez odmienne uregulowanie postanowień umowy w odniesieniu do warunków zatrudnienia, w tym także stanowiska pracy, może nastąpić w trybie określonym w ustawie; w drodze jednostronnej (wypowiedzenie zmieniające), czy dwustronnej (porozumienie) czynności prawnej.

W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że strony w czasie ustalania warunków umowy o pracę, w tym w zakresie stanowiska pracy powódki, przed zatrudnieniem powódki poczyniły jasne, jednoznaczne i stanowcze uzgodnienie co do zatrudnienia powódki na stanowisku specjalisty ds. personalnych. W rozmowach powódki z reprezentującymi Fundusz (...) Sp.z o.o. K. J. i A. K. (1) nie pojawił się nawet wątek zatrudnienia powódki w przyszłości na stanowisku dyrektora Departamentu Kadr, tak ze strony powódki, jak też pozwanych. Pozwani bowiem takiej ewentualności nie rozważali, tak przed zatrudnieniem powódki, jak też w czasie wiążącej strony umowy, zaś powódka nie poruszała tej kwestii w rozmowach z osobami uprawnionymi w obu spółkach do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy, jak również w żadnej korespondencji czy to bezpośredniej, czy elektronicznej w spornym okresie. Wątek faktycznego zatrudnienia powódki na innym stanowisku niż wynikające z umowy o pracę pojawił się dopiero w toku niniejszego procesu.

Punktem wyjścia dla rozważań tej kwestii sporu w niniejszej sprawie jest definicja stosunku pracy. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Stosownie zaś do art. 29 § 1 k.p. umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy i termin jej rozpoczęcia.

Jednym z elementów istotnych dla nawiązania stosunku pracy i określenia jego charakteru jest ustalenie przez strony rodzaju pracy, jaka w wyniku zawarcia stosunku prawnego ma być przez pracownika wykonywana. Nie można bowiem zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści niż tę, którą zawarły, jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w jednym z orzeczeń (wyrok z dnia 5 września 1997r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, póż.329). Tak więc dla powstania stosunku pracy jest konieczne, aby strony uzgodniły, jakiego rodzaju pracę pracownik będzie wykonywał.

Przez rodzaj pracy rozumie się typ czynności składających się na umówioną pracę. Rodzaj ten może być wskazany wprost przez określenie pracy wchodzącej w zakres danego zawodu czy specjalności lub pośrednio - przez oznaczenie stanowiska. Jak podkreśla się w doktrynie prawa pracy uzgodnienie rodzaju pracy stanowi składnik przedmiotowo istotny (*essentiale negotii*) stosunku pracy, bez którego stosunek ten nie może powstać. Nie wystarcza, aby osoba zgłaszająca chęć do pracy wyraziła zgodę na wykonywanie jakiegokolwiek pracy, lecz zgoda ta powinna dotyczyć pracy określonego rodzaju. Nie oznacza to wszakże, że ten element stosunku pracy kształtowany jest wyłącznie w drodze jednoznacznych ustaleń stron przed jego zawarciem. Dopuszcza się bowiem możliwość ukształtowania stosunku pracy już w czasie jego trwania w drodze czynności prawnej, czy też poprzez faktyczne dopuszczenie pracownika do oznaczonej pracy na określonym stanowisku. Stosunek pracy kształtowany jest nie tylko w drodze umową ustalonych jej warunków, ale także poprzez rzeczywisty sposób jego realizacji. W sytuacji, w której spór sądowy dotyczy stanowiska pracy zajmowanego przez pracownika, aspekt sposobu realizacji stosunku pracy przez strony jest kwestią kluczową.

Stosownie do art.29 §2 k.p. umowę o pracę zawiera się na piśmie, a jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Obowiązek zachowania formy pisemnej umowy o pracę nie oznacza jednakże, że stosunek pracy kształtowany jest wyłącznie w drodze ustaleń poczynionych przez strony umowy w tej formie. Niezwykle istotny dla ustalenia treści umowy o pracę jest bowiem sposób jej realizacji.

Analizując podstawę prawną roszczeń powódki w zakresie twierdzenia o faktycznym zatrudnieniu na stanowisku dyrektora Sąd odwołał się do przepisów wykładni oświadczeń woli stron stosunku pracy. Zagadnienie wykładni oświadczeń woli uregulowane zostało w art.65 k.c., zgodnie z którym oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§1), zaś w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§2).

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego odnoszące się do wykładni oświadczeń woli Sąd Okręgowy wskazał na konieczność badania rzeczywistych intencji stron i zgodnego zamiaru oraz celu, jakiemu umowa o pracę bądź jej poszczególne postanowienia, miały służyć i to z punktu widzenia zarówno pracownika, jak też pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie, w ocenie Sądu Okręgowego, żadnych wątpliwości nie budzi rzeczywisty zamiar i cel umowy, jaki przyświecał obu stronom procesu, zarówno w czasie uzgodnień wstępnych, jak też w toku trwania umowy. Materiał dowodowy zebrany w sprawie, w tym treść złożonych przez strony zeznań nie budzą żadnych wątpliwości co do tego, że w spornym okresie nie pojawiła się żadna intencja, czy propozycja po stronie pozwanych co do zatrudnienia powódki na stanowisku dyrektora Departamentu. Powódka w swoich zeznaniach wyraźnie wskazała, że otrzymała jasny przekaz od pozwanych co do charakteru jej zatrudnienia. Powódka była świadoma, że samodzielność czynności jakie miała wykonywać, w żadnym razie nie oznaczała, że stanowisko powódce powierzone miało charakter kierowniczy. Powódka była zorientowana co do tego, że będzie podlegała dyrektorowi Departamentu, zaś w czasie wakatu na tym stanowisku członkowi zarządu odpowiedzialnemu za sprawy kadrowe. Powódce nie powierzano spraw typowych dla dyrektora Departamentu, powódka nie miała kompetencji decyzyjnych w sprawach kadrowych, wykonywane przez nią czynności miały charakter typowo wykonawczy, ich celem była realizacja poleceń, decyzji podejmowanych najczęściej na szczeblu zarządu bądź też przez dyrektora Departamentu.

Sąd nie zgodził się z powódką co do tego, że charakter niektórych wykonywanych przez nią czynności przesądza o faktycznym powierzeniu jej przez pozwanych funkcji kierowniczej. We wszystkich przytaczanych przez powódkę przykładach mających służyć potwierdzeniu tej tezy nie sposób przyjąć interpretacji sugerowanej przez powódkę. Takim przykładem był udział powódki w procesie rekrutacji pracowników. W przekonaniu powódki przeprowadzała ona proces rekrutacji, gdy tymczasem jak wynika z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków powódka brała w nich udział jako osoba wykonująca zadania zlecone przez inny podmiot, mający kompetencje decyzyjne. Zadania te miały charakter koordynowania procesów rekrutacyjnych. Powódka zbierała otrzymane od komórek merytorycznych

zgłoszenia w zakresie zapotrzebowania na nowych pracowników z określeniem oczekiwanych kwalifikacji, wysyłała ogłoszenia w sprawie rekrutacji (zeznania świadka M. G. k. 297), odbierała zgłoszenia od kandydatów składane drogą elektroniczną i pocztową, porządkowała je, segregowała na poszczególne regiony (zeznania świadka E. O. k. 333), sporadycznie uczestniczyła w rozmowach rekrutacyjnych (zeznania świadka T. K. k. 538-539), nie przedstawiała rekomendacji Zarządom co do akceptacji poszczególnych kandydatów.

Powódka nie prowadziła sama procesów rekrutacyjnych, które co do zasady były powierzane firmie zewnętrznej, specjalizującej się w tym zakresie, bądź też prowadzone były przez dyrektorów oddziałów (...)Banku 5.A., natomiast wykonywała szereg czynności związanych z procesami rekrutacji o charakterze organizacyjnym, a nie merytorycznym, czy decyzyjnym.

Innym przykładem, mającym w ocenie powódki, służyć potwierdzeniu wykonywania przez powódkę funkcji dyrektora Departamentu był udział w przygotowaniu umowy dotyczącej opieki medycznej i świadczeń zdrowotnych dla pracowników z (...) S.A. Biorąc pod uwagę poczynione w sprawie ustalenia Sąd Okręgowy nie podziela twierdzeń powódki co do charakteru czynności jakie powierzone jej zostały w związku z podjętą przez pozwanych inicjatywą umożliwienia pracownikom na preferencyjnych warunkach korzystania z usług medycznych. Powódka przygotowywała zarys umowy z (...) w porozumieniu i przy współpracy z Departamentem Prawnym, organizowała spotkanie z przedstawicielami tego podmiotu dla członków zarządu, przygotowywała pełną informację co do katalogu usług oraz ich cen, jednakże nie posiadała żadnych kompetencji do podejmowania w tej kwestii jakichkolwiek decyzji, nie prowadziła też negocjacji dotyczących podjęcia ewentualnej współpracy. Podobnie należy się odnieść do negocjowania, czy opiniowania umów z innymi dostawcami zewnętrznymi usług dla pozwanych spółek. Dotyczy to także umowy obejmującej obsługę placowo - kadrową, zawartej z firmą (...). Udział powódki w procesie przygotowywania wymienionych umów ograniczał się do ustalenia kwestii operacyjnych jak: zasady wymiany informacji, koordynacja współpracy, sposób dostarczania danych koniecznych do wykonywania umowy i ich zakres przedmiotowy, terminy dostarczania danych. Projekty umów były zwykle przedstawiane przez podmioty zewnętrzne, zainteresowane podjęciem współpracy i były negocjowane w ramach spółek z wiodącym udziałem Departamentu Prawnego.

Sąd nie zgodził się z twierdzeniem powódki, że jednym z elementów jej zadań świadczącym o charakterze zatrudnienia na stanowisku dyrektora było przygotowywanie analiz finansowych dla Zarządów Spółek. Analizy dotyczyły przewidywanych kosztów wynagrodzeń i dodatkowych świadczeń wynikających z umów o pracę, w tym np. ekwiwalentów za urlopy należne pracownikom, wynagrodzeń za okresy choroby. Należy zgodzić się z pozwanym, że tego rodzaju analizy nie wymagają posiadania przez pracownika kompetencji decyzyjnych, a przede wszystkim mieściły się w zakresie przewidzianym w zawartej z powódka umowie, w której w zakresie czynności wskazano na sporządzanie analiz oraz raportów dotyczących zatrudnienia, wynagrodzenia, czasu pracy.

Kolejnym przykładem mającym potwierdzać, zdaniem powódki, kierowniczy charakter zadań realizowanych przez powódkę jest jej udział w działalności szkoleniowej. Powódka przygotowała kilka szkoleń pod względem organizacyjnym, nie zaś merytorycznym. Powódka nie decydowała o tematyce szkoleń, ich kosztach, wykładowcach, czy uczestnikach. Wszystkie te najistotniejsze elementy wynikały z decyzji podjętych przez zwierzchników powódki, stąd też także w płaszczyźnie aktywności szkoleniowej nie można uznać, że rola powódki stanowiła o faktycznym powierzeniu jej funkcji dyrektora. Nie zaprzeczając bowiem twierdzeniu, że powódka brała udział w przygotowywaniu szkoleń, nie można jednocześnie zgodzić się z tezą, że udział ten miał charakter typowy dla funkcji dyrektora Departamentu zajmującego się przygotowaniem szkoleń, gdyż w istocie były to czynności wykonawcze.

Konkludując Sąd podkreślił, że powódka nie wykazała, aby w czasie trwającego zatrudnienia otrzymała od pozwanych jakikolwiek komunikat, choćby nie wyartykułowany przez pozwanych wprost, pokrywający się z jej wewnętrznym, nie ujawnionym wobec pozwanych oczekiwaniem. Podkreślenia także wymaga, że to oczekiwanie połączone z odczuciami powódki nie zostało uzewnętrznione w drodze jakiegokolwiek przekazu (na piśmie czy ustnie) wobec któregośkolwiek z członków zarządu, czy wobec przełożonych powódki na szczeblu dyrektora (czy koordynatora).

Powódka zgłaszała postulaty dotyczące poziomu wynagrodzenia, które w ocenie powódki nie było wystarczająco ekwiwalentne wobec jej kwalifikacji zawodowych w szczególności wynikających z doświadczenia zawodowego, a także poziomu zaangażowania, rangi wykonywanych czynności, nakładu pracy, jednakże postulaty te, jak sama powódka przyznała, nie zawierały w sobie żądania zmiany stanowiska pracy poprzez awans do pełnienia funkcji dyrektora Departamentu. Żadna z osób będących przełożonymi powódki czy to pośrednio, czy bezpośrednio, nie potwierdziła takiej okoliczności. Co więcej i co najistotniejsze, sama powódka nie formułowała wprost takiego oczekiwania wobec pracodawców w spornym okresie i nie twierdziła, że w czasie zatrudnienia a zgłaszała takie postulaty. Powódka postrzegала zatrudnienie u pozwanych jako perspektywę własnego rozwoju zawodowego i zatrudnienia na stanowisku samodzielnym do momentu zatrudnienia B. C., a następnie M. N.. W świetle okoliczności niniejszej sprawy należy jednakże przyjąć, że to przekonanie powódki było wynikiem zabarwionego silnym subiektywizmem postrzegania swojego statusu i drogi rozwoju przez powódkę, nie było natomiast w żadnym aspekcie oparte na wspólnych ustaleniach z pracodawcą, jego potrzebach i standardach wymagań w zakresie poziomu kwalifikacji. Nie można zatem w żadnym razie przyjąć, że podstawa faktyczna powództwa znajduje potwierdzenie w jakichkolwiek okolicznościach o charakterze obiektywnym.

Nie można też zgodzić się z powódką co do tego, że wynagrodzenie, jakie otrzymywała w okresie zatrudnienia u obu pozwanych nie było adekwatne do charakteru zatrudnienia i zakresu czynności, które obowiązywała była wykonać.

Przede wszystkim powódka otrzymała wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami w kwocie zaspokajającej roszczenie. Kwestia zatem wykonywania przez powódkę pracy w wymiarze zadań znacząco wykraczających poza ramy czasowe obowiązującego powódkę wymiaru czasu pracy, jest poza sporem.

Zgodnie z art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Zgodnie natomiast z § 2 art. 78 k.p. w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³ k.p., wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z 22 lutego 2007 r. (I PK 242/06) stwierdził, że z istoty stosunku pracy wynika różnicowanie wysokości wynagrodzenia poszczególnych pracowników. Wynagrodzenie za pracę określają akty prawne powszechnie obowiązujące: ustawy, rozporządzenia wykonawcze; układy zbiorowe pracy (art. 77¹ k.p.) (u pracodawcy nie obowiązują układy zbiorowe), regulaminy wynagradzania (art. 77² k.p) oraz umowa o pracę (art. 29 § 1 k.p.).

Wynagrodzenie pracownika, zgodnie z przyjętą w prawie pracy koncepcją tego elementu stosunku prawnego, jest świadczeniem o charakterze ekwiwalentnym, odzwierciedlającym ilość i jakość wykonywanej pracy oraz kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu. Określona przepisami prawa pracy reguła wynagradzania pracownika wskazuje zatem zasady jakim powinno odpowiadać ustalanie wynagrodzenia dla pracownika i jest adresowana do podmiotów uprawnionych do kształtowania warunków i wielkości wynagrodzenia. Jednocześnie nie oznacza ona automatyzmu w sposobie określania poziomu wynagrodzenia, który wynika w każdym wypadku z łączącej pracownika z pracodawcą umowy o pracę i odpowiadać powinien rodzajowi wykonywanej pracy, jej jakości i kwalifikacjom pracownika.

Jak wynika z załączonych do akt zaświadczeń potwierdzających wysokość wynagrodzeń powódki z racji zatrudnienia w obu spółkach, powódka z tytułu pracy na rzecz (...) Sp. z o.o. otrzymywała miesięcznie 9702,58 zł, zaś w (...) Banku S.A. kwotę 2925,38 zł. Łącznie zatem wynagrodzenie powódki z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze etatu wynosiło 12627,96 zł, co biorąc pod uwagę kwalifikacje powódki i charakter jej zatrudnienia oraz poziom wykształcenia, jest wynagrodzeniem wysokim w obliczu obecnych realiów na rynku pracy.

Pozwani w niniejszym procesie wskazywali, że wynagrodzenie powódki zostało ukształtowane w drodze wzajemnych negocjacji, było ustalone na poziomie zapewniającym adekwatność w odniesieniu do tych wszystkich elementów, które powinny być uwzględnione w wynagrodzeniu za pracę oraz, że powódka na taką wysokość wynagrodzenia wyraziła

zgodę. Stawka wynagrodzenia powódki była zgodna z przewidzianym w Regulaminach Wynagrodzenia poziomem wynagrodzenia określonym dla stopnia zaszerzgowania stanowiska powódki w obu spółkach.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 11 k.p., 22 k.p., 29 k.p., 65 k.c. w związku z art.300 k.p. oraz art.78 k.p. uznał powództwo o wynagrodzenie za pracę na stanowisku dyrektora Departamentu za bezpodstawne i powództwo w tym zakresie w całości oddalił. Sąd oddalił także powództwo w zakresie żądania zasądzenia odsetek od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż, jak potwierdziła sama powódka w toku procesu otrzymała od pozwanego z tego tytułu zapłatę w wysokości, której nie kwestionowała. Podobnie powódka oświadczyła, że została w toku procesu zaspokojona w zakresie pozostałych świadczeń, które wymieniła w pozwie, a które w szczególności odnosiły się do wynagrodzenia za okres choroby czy zasiłku.

Odnosząc się do rozstrzygnięcia w zakresie kosztów zastępstwa prawnego obu pozwanych Sąd Okręgowy odstąpił od zastosowania ogólnej zasady odpowiedzialności za wynik procesu zapisanej w art.98 §1 k.p.c., zgodnie z którą strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), zaś do tych niezbędnych kosztów ustawodawca zaliczył koszty procesu strony reprezentowanej przez adwokata tj. m.in. wynagrodzenie nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata (§ 3).

Odstępując od powyższej zasady Sąd zasądził jedynie część kosztów, o których zasądzenie według norm przepisanych wnioskował pełnomocnik pozwanych.

Biorąc pod uwagę wartość przedmiotu sporu stawka minimalna wynagrodzenia pełnomocnika Funduszu M. Sp, z o.o. wynosiła 2700 zł, zaś (...) Banku S.A. 1800 zł stosownie do § 6 pkt 5 i 6 oraz § 12 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163 póź.1348 ze zm.). Uwzględniając obecną sytuację osobistą powódki, jej problemy zdrowotne oraz brak zatrudnienia po rozwiązaniu umów o pracę z pozwanymi Sąd uznał, że zaistniała w niniejszej sprawie uzasadniona podstawa do zastosowania art.102 k.p.c. i nie obciążył powódki częścią kosztów wynikających z wynagrodzenia pełnomocnika pozwanych w stawce minimalnej.

Zgodnie z dyspozycją tego przepisu w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Z ukształtowanej stanowiskiem doktryny i judykatury wykładni tego przepisu wynika, że ocena, czy taki wypadek w konkretnej sprawie rzeczywiście zachodzi, pozostawiona została uznaniu Sądu. Musi ona mieć na względzie całokształt okoliczności sprawy, a więc zarówno okoliczności związane z przebiegiem procesu, jak też pozostające poza jego obszarem, a dotyczące stanu majątkowego strony przegrywającej, w tym jej sytuacji życiowej. Okoliczności te powinny być oceniane z punktu widzenia zasad współżycia społecznego. Kryteria pomocne przy rozstrzygnięciu o istnieniu, czy też nieistnieniu przesłanek zastosowania zasady słuszności wskazane zostały w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Jak wskazał Sąd Najwyższy w motywach dwóch swoich orzeczeń, sposób skorzystania z art.102 k.p.c. przez Sąd jest jego suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstąpienie, a jeśli tak, to w jakim zakresie od generalnej zasady obciążania kosztami procesu strony przegrywającej spór (zob. wyroki SN: z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 192/09, Lex nr 584735 oraz z dnia 27 maja 2010 r., II PK 359/09, Lex nr 603828).

W punkcie 5 wyroku Sąd dokonał przejęcia na rachunek Skarbu Państwa kosztów sądowych wynikających z konieczności zwrotu kosztów podróży świadka A. K. (2) (postanowienie Sądu z dnia 28 września 2011r. k.517 akt) przy zastosowaniu art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2010r. Nr 90 póź.594 ze zm.), zgodnie z którym w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika, wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepis art. 113 wymienionej ustawy, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Sąd orzekający w niniejszej sprawie uznał, że nie ma podstaw do obciążenia powódki tymi wydatkami, skoro w początkowej fazie procesu

stwierdził, że istnieją przesłanki do zwolnienia powódki od kosztów sądowych w znacznej części, zgodnie z art. 101 ust. 1 ustawy.

Od wyroku złożyła apelację powódka zaskarżając wyrok w zakresie oddalenia kwoty 160 000 złotych oraz zasądzenia na rzecz pozwanych kosztów postępowania oraz wnosząc o zmianę wyroku poprzez uwzględnienie powództwa ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji o ponownego rozpoznania. Powódka zarzuciła wyrokowi:

1) Błąd w ustaleniach faktycznych, mający istotny wpływ na treść orzeczenia, polegający na:

- a) błędnym ustaleniu, iż powódka w trakcie zatrudnienia u pozwanych nie wykonywała zadań przynależnych dla stanowiska dyrektora departamentu personalnego;
- b) błędnym ustaleniu, iż powódka nie podejmowała żadnych decyzji dotyczących spraw kadrowych;
- c) błędnym ustaleniu, iż powódka wszystkie kwestie wymagające decyzji konsultowała Prezesem Zarządu, bądź członkami Zarządu;
- d) błędnym ustaleniu, iż realizowane przez powódkę czynności miały wyłącznie charakter wykonawczy wobec podejmowanych przez Zarząd decyzji;
- e) błędnym ustaleniu, iż okoliczność, że część z zadań wykonywanych przez powódkę miała charakter wykonawczy wobec podejmowanych przez Zarząd decyzji oznacza, iż powódka nie mogła pełnić funkcji kierowniczej
- f) błędnym ustaleniu, iż żaden świadek nie potwierdził, iż powódka rzeczywiście pełniła funkcję dyrektora departamentu personalnego i była tak postrzegana;

2) Naruszenie przepisu postępowania, mające istotny wpływ na treść orzeczenia, tj. art. 233 i 228 k.p.c. poprzez:

- a) nieuwzględnienie, przy ocenie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, okoliczności na które powoływała się powódka w swoich pismach i wyjaśnieniach;
- b) przeprowadzenie dowolnej a nie swobodnej oceny wiarygodności i mocy zgromadzonego materiału dowodowego, z pominięciem jego wszechstronnego rozważenia, skutkujące brakiem konsekwencji w ocenie zeznań poszczególnych świadków oraz wartości i mocy dowodowej pozostałego materiału dowodowego, prowadzącym do sytuacji, w których zeznania świadków były przez Sąd analizowane wybiórczo, z pominięciem przy ich ocenie rozróżnienia na informacje stanowiące odzwierciedlenie stanu wiedzy świadków od informacji, stanowiących domysły bądź relacje z informacji zasłyszanych od osób trzecich oraz prowadzącym do sytuacji, w których Sąd odmawiał wiarygodności, a nawet przymiotu dowodu materiałom zawierającym informacje kluczowe dla rozstrzygnięcia sprawy;
- c) niedokonanie przez Sąd rzeczywistego, samodzielnego i wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i oparcie się wyłącznie na twierdzeniach pozwanych bez ich należytej weryfikacji i krytycznego spojrzenia na dostarczony przez pozwanych materiał dowodowy;
- d) niezastosowanie art. 233 § 2 kpc w zakresie, w którym pozwani odmawiali przedstawienia wnioskowanych przez powódkę informacji, a które (jak wynikało z późniejszego biegu postępowania) były w ich dyspozycji;

3) Naruszenie przepisu postępowania, mające istotny wpływ na treść orzeczenia, tj. art. 227 k.p.c. w zw. z art. 235 § 1 i 236 k.p.c. poprzez ich niezastosowanie i w konsekwencji nieprzeprowadzenie dowodów wskazywanych przez powódkę, pomimo iż ich przedmiotem były fakty mające dla rozstrzygnięcia istotne znaczenie, zaś brak jest postanowienia oddalającego te wnioski, co prowadzi do sytuacji w której Sąd nie wydał formalnego rozstrzygnięcia w zakresie części wniosków dowodowych zgłaszanych przez powódkę oraz wniosków tych nie przeprowadził.

Na zawarte w wyroku postanowienia odnośnie kosztów zastępstwa prawnego (pkt 2-4 wyroku) wniósł zażalenie pełnomocnik obydwu pozwanych. Działając w imieniu (...)sp. z o.o. oraz (...) Banku S.A. zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił obrazę przepisów postępowania polegającą na odstąpieniu od zastosowania ogólnej zasady odpowiedzialności za wynik procesu zawartej w art. 98 § 1 k.p.c. i błędne uznanie, że w przedmiotowej sprawie zaistniała uzasadniona podstawa do zastosowania art. 102 k.p.c., czego konsekwencją było zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w przypadku (...)sp. z o.o. poniżej stawki minimalnej przewidzianej w § 6 pkt. 6 oraz § 12 ust. 1 pkt. 2 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, zaś w przypadku (...) Banku S.A. poniżej stawki minimalnej przewidzianej w § 6 pkt. 5 oraz § 12 ust. 1 pkt. 2 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. Wobec powyższego pełnomocnik pozwanych wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego poprzez zmianę pkt. 2 części dyspozytywnej przedmiotowego wyroku polegającą na zasądzeniu od powódki na rzecz pełnomocnika pozwanej(...) sp. z o.o. kosztów zastępstwa w wysokości 2700 zł, tj. zgodnie z § 6 pkt. 6 oraz § 12 ust. 1 pkt. 2 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 oraz zmianę pkt. 3 części dyspozytywnej przedmiotowego wyroku polegającą na zasądzeniu od powódki na rzecz pełnomocnika pozwanego (...) Bank S.A. kosztów zastępstwa w wysokości 1800 zł, tj. zgodnie z § 6 pkt. 5 oraz § 12 ust. 1 pkt. 2 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

W uzasadnieniach zażaleń pełnomocnik pozwanych wskazał na wysokie zarobki pobierane przez powódkę w trakcie pracy u pozwanych, a także fakt, że powódce został wypłacony przez pozwanych ekwiwalent za przepracowane nadgodziny, wyrównanie zasiłku chorobowego i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie 86.507,90 zł.

Sąd Apelacyjny, Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja powódki oraz zażalenia pozwanych nie zasługują na uwzględnienie.

Odnosząc się do apelacji powódki należy stwierdzić, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził wszechstronne postępowanie dowodowe, poczynił w sprawie szczegółowe ustalenia faktyczne i wyciągnął z nich właściwe wnioski, które Sąd Apelacyjny w pełni podziela, a więc nie zachodzi potrzeba ich powtarzania. Sąd I instancji wbrew twierdzeniom powódki dokonał prawidłowych ustaleń w zakresie okoliczności wymienionych przez powódkę w punktach a - f zarzutu I apelacji. Stan faktyczny został ustalony przez Sąd I instancji na podstawie całości materiału dowodowego ujawnionego w toku postępowania. Osią wokół jakiej toczył się niniejszy proces było ustalenie czy powódka wykonywała czynności dyrektora Departamentu Kadr oraz ewentualnie ustalenie czy wysokość wynagrodzenia powódki odpowiadała rodzajowi ustalonej pracy, jej kwalifikacjom oraz jakości świadczonej pracy. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie pozwolił sądowi ustalić ponad wszelką wątpliwość, że powódka nie wykonywała obowiązków jakie można by przypisać dyrektorowi Departamentu Kadr oraz, że zamiarem stron nigdy nie było powierzenie powódce takiego stanowiska. Nie budzi też wątpliwości, iż zakres obowiązków powódki odpowiadał zajmowanemu przez nią stanowisku specjalisty ds. personalnych, zaś wynagrodzenie, jakie otrzymywała w okresie zatrudnienia u obu pozwanych było adekwatne do charakteru zatrudnienia i zakresu czynności, które obowiązana była wykonać.

Z obszernych rozważań Sądu Okręgowego wynika w sposób nie budzący wątpliwości, na jakich dowodach Sąd oparł swoje stanowisko. Przy analizie uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie budzą również wątpliwości okoliczności stanowiące o tym, że pewnym dowodom Sąd dał wiarę, a pewnym nie.

W obszernym uzasadnieniu Sąd Okręgowy w sposób wyczerpujący wyjaśnił swoje stanowisko i zasadność przyjętych ustaleń, dokładnie rozważając zebrany materiał dowodowy, nie naruszając zasad logicznego rozumowania, nie przekraczając granic swobodnej oceny dowodów ani zasad doświadczenia życiowego przy ich ocenie. Tymczasem

powódka zarzucając Sądowi Okręgowemu wadliwość dokonanych ustaleń nie wskazała przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie, w szczególności nie wskazała, jakie kryteria naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. przyznaje Sądowi swobodę w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego, a zarzut naruszenia tego uprawnienia tylko wtedy może być uznany za usprawiedliwiony, jeżeli Sąd zaprezentuje rozumowanie sprzeczne z regułami logiki, z zasadami wiedzy, bądź z doświadczeniem życiowym. Sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału zachodzi bowiem jedynie wtedy, gdy powstaje dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie, a konkluzją, do jakiej dochodzi sąd na jego podstawie. Sprzeczność ta występuje zatem w sytuacji, gdy z treści dowodu wynika co innego, niż przyjął sąd, gdy pewnego dowodu nie uwzględniono przy ocenie, gdy sąd przyjął pewne fakty za ustalone, mimo że nie zostały one w ogóle lub niedostatecznie potwierdzone, gdy sąd uznał pewne fakty za nieudowodnione, mimo że były ku temu podstawy oraz, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego rozumowania, co oznacza, że Sąd wyprowadza błędny logicznie wniosek z ustalonych przez siebie okoliczności. Ponadto pamiętać należy, że w sytuacji, gdy z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, chociażby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne (por. postanowienie SN z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., sygn. II CKN 817/00). Co do zasady, wykazanie przez stronę, że Sąd naruszył art. 233 § 1 k.p.c. oraz że fakt ten mógł mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być zastąpione odmienną interpretacją dowodów zebranych w sprawie, chyba że strona jednocześnie wykaże, iż ocena dowodów przyjęta przez Sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów (por. wyrok SN z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00, OSNC 2000/10/189, Biul. SN 2000/6/13, Wokanda 2000/7/10). Oznacza to, że postawienie zarzutu naruszenia tego przepisu nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów; skarżący może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że Sąd rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000/7-8/139, Biul. SN 2000/5/11 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2005 r., IV CK 387/04, Lex nr 1771263).

Sąd Apelacyjny nie dopatrzył się w niniejszej sprawie żadnej sprzeczności w dokonanej przez Sąd I instancji ocenie zebranego materiału dowodowego ani wadliwości tej oceny.

Sąd Okręgowy wyjaśnił w sposób obszerny i szczegółowy wszystkie kwestie istotne dla ostatecznego rozstrzygnięcia. Rozważył przy tym zarówno okoliczności dowodzone przez powódkę, jak i przez pozwaną, nie dokonując w żaden sposób naruszeń przepisów postępowania wymienionych w punktach a - d zarzutu 2 apelacji powódki. Należy zaznaczyć, iż artykuł 328 § 2 nie wymaga, by sąd oprócz zawarcia w uzasadnieniu wyroku wskazanych w tym przepisie obligatoryjnych treści miał jeszcze obowiązek zamieszczania w części motywacyjnej orzeczenia polemiki z nie podzieloną przez siebie argumentacją prawną prezentowaną przez strony.

Tym bardziej nie sposób uznać, by zaniechanie takiej polemiki miało uzasadniać zarzut nierozpoznanie istoty sprawy.

Jeżeli taka nie podzielona przez sąd argumentacja prawna prezentowana przez stronę okaże się prawidłowa, to w grę może wchodzić jedynie naruszenie prawa materialnego.

Jak to już jednak wskazano wcześniej, zdaniem Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy takiego uchybienia się nie dopuścił.

Nie zasługują też na uwzględnienie zarzuty dotyczące nieprzeprowadzenia przez Sąd wszystkich dowodów wnioskowanych przez powódkę. Przede wszystkim należy stwierdzić, że powódka nie wskazała w apelacji jakie to wnioski dowodowe zostały przez Sąd pominięte, trudno więc Sądowi Apelacyjnemu konkretnie odnosić się do ich przydatności w niniejszej sprawie. Faktem jest, że powódka w toku postępowania składała szereg wniosków dowodowych, z których nie wszystkie zostały uwzględnione przez Sąd Okręgowy, jednakże z żadnych przepisów nie

wynika obowiązek wydania przez sąd postanowienia o odmowie przeprowadzenia dowodu wskazanego przez stronę. Postanowienie dowodowe powinno mieć określoną treść pozytywną (art. 236 k.p.c.). Odmawiając przeprowadzenia określonego dowodu, sąd nie ma obowiązku wydania osobnego postanowienia odmawiającego przeprowadzenia dowodu. Zgodnie z art. 217 § 2 k.p.c. sąd pomija środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione lub jeżeli strona powołuje dowody jedynie dla zwłoki. Nie oznacza to, że wydaje negatywne postanowienia o odmowie przeprowadzenia każdego zawnioskowanego dowodu. Takie postanowienie właściwe są procedurze karnej (art. 170 k.p.k.). Przewodniczący zamyka rozprawę, gdy sprawa jest dostatecznie wyjaśniona, czyli bez postanowienia o oddaleniu każdego nieuwzględnionego do tej pory wniosku dowodowego (art. 224 w związku z art. 217 § 2 k.p.c. i a contrario art. 236 k.p.c.). Konkludując, skoro Sąd Okręgowy uznał sprawę za dostatecznie wyjaśnioną, mógł pominąć wnioski dowodowe powódki, które nie wnosiły do sprawy niczego istotnego.

Wobec powyższego, nie podzielając żadnych z zarzutów zgłoszonych przez powódkę, Sąd Apelacyjny oddalił apelację na podstawie art. 385 kpc.

Odnosząc się do zażaleń obydwu pozwanych, Sąd Apelacyjny również nie uznał je za zasadne.

Zgodnie z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może w ogóle nie obciążać kosztami strony przegrywającej. Podstawy do zastosowania tego przepisu należy poszukiwać w konkretnych okolicznościach sprawy, przekonujących o tym, że w danym przypadku obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu na rzecz przeciwnika byłoby niesłuszne. Należą do nich fakty związane z samym procesem, jak i leżące poza nim, w szczególności dotyczące sytuacji życiowej, stanu majątkowego stron, które powinny być oceniane pod kątem zasad współżycia społecznego, w świetle których uzasadniona jest ocena, że zachodzi przypadek szczególnie uzasadniony.

Skorzystanie z możliwości zastosowania przepisu art. 102 k.p.c. ustawodawca pozostawia uznaniu sądu. W orzecznictwie przyjmuje się (tak też m.in. postanowienie SN z 3 grudnia 2007 r., I CZ 110/07, z dnia 01.10.2010 (CZ 142/12), że zmiana takiego orzeczenia o kosztach przez sąd odwoławczy powinna mieć charakter wyjątkowy i dotyczyć sytuacji oczywistego naruszenia wskazanych wyżej wskazań do zastosowania art. 102 k.p.c.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, dokonanej na tle motywów zaskarżonego postanowienia oraz uzasadnienia wniesionego zażalenia, sytuacja taka w rozpatrywanej sprawie nie występuje.

W uzasadnieniu zaskarżonego postanowienia Sąd Okręgowy w wystarczającym i niezbędnym zakresie wyjaśnił podstawę prawną rozstrzygnięcia o kosztach. Wskazał m.in. na sytuację osobistą powódki, jej problemy zdrowotne oraz brak zatrudnienia po rozwiązaniu umów o pracę z pozwanymi. Należy mieć przy tym na uwadze, że Sąd nie odstąpił zupełnie od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego, ale zasadził je w zmniejszonych kwotach. Uwadze Sądu Apelacyjnego nie uszedł fakt iż należne powódce wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych zostało wypłacone dopiero po złożeniu przez nią pozwu. W tej sytuacji, nie może zasługiwać na aprobatę stanowisko pozwanych iż dzięki tej wypłacie powódka dysponowała pieniędzmi na pokrycie kosztów zastępstwa procesowego strony przeciwnej. Oceniając nakład pracy pełnomocnika pozwanych, Sąd Apelacyjny wziął też pod uwagę, że z niewielkimi różnicami pisma składane w imieniu obydwu pełnomocników były identyczne w swojej treści.

Z tych wszystkich przyczyn zażalenia pozwanych, jako pozbawione uzasadnionych podstaw, na mocy art. 385 k.p.c. w związku z art. 397 § 2 k.p.c., podlegały oddaleniu.

Ponieważ powódka przegrała sprawę w zakresie oddalonej apelacji, należał się od niej na rzecz pozwanych zwrot kosztów zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 kpc. Biorąc pod uwagę wartość przedmiotu sporu stawka minimalna wynagrodzenia pełnomocnika Funduszu M. Sp, z o.o. wynosiła 2700 zł, zaś (...) Banku S.A. 1800 zł stosownie do § 6 pkt 5 i 6 oraz § 12 ust.1 pkt 2 w zw. z §13 ust.3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163 późn.1348 ze zm.). Mając jednak na uwadze, że sytuacja majątkowa powódki nie uległa poprawie (vide oświadczenie k.662 a/s), jak również biorąc pod uwagę nakład

pracy pełnomocnika pozwanych (identyczne w treści odpowiedzi na apelacje) Sąd Apelacyjny skorzystał z dyspozycji art. 102kpc i obciążył powódkę jedynie częściowym zwrotem kosztów na rzecz pozwanych. Sąd nie znalazł podstaw do całkowitego nieobciążania powódki kosztami, albowiem złożenie apelacji podobnie jak wytoczenie powództwa przez stronę stanowi zawsze jej uprawnienie a nie obowiązek z prawnego punktu widzenia. Niezależnie od pobudek osobistych, jakie kierują stroną w takim działaniu, z prawnego punktu widzenia musi ona składając apelację od wyroku czy wytaczając powództwo - decydując się na taki krok - ocenić ryzyko, wiążące się z potencjalną przegraną w sprawie. Podejmując świadomie decyzje o prowadzeniu procesu musi się więc liczyć z koniecznością ewentualnego obciążenia kosztami na rzecz przeciwnika procesowego i ponosić konsekwencje swoich decyzji.

Wobec powyższego orzeczono jak w punkcie II i III wyroku.

Sędziowie PRZEWODNICZĄCY

G. K.G. G.

A. M.