

Sygn. akt VII P 19/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 lipca 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Lucyna Łaciak
Protokolant:	st. sekr. sądowy Maria Nalewczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 lipca 2016 r. w Warszawie

sprawy K. Ż.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o wynagrodzenie za pracę

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda K. Ż. na rzecz (...) Sp z o. o.

z siedzibą w W. kwotę 3600 zł (słownie: trzy tysiące sześćset zł) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

3. w pozostałej części postępowanie umarza.

UZASADNIENIE

W dniu 3 października 2011 r. **K. Ż.** złożył do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. pozew o:

- 1) ustalenie przez Sąd na podstawie art. 189 k.p.c., że w okresie od 1 września 2007 r. do 30 czerwca 2008 r. powód świadczył na rzecz pozwanego prace na stanowisku (...) Managera za wynagrodzeniem w kwocie 19.864,00 zł brutto miesięcznie, oraz
- 2) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 75.640,00 zł z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia za pracę, stanowiącego różnicę pomiędzy wynagrodzeniem wypłacanym, a wynagrodzeniem jakie powód powinien faktycznie otrzymywać na stanowisku (...) Manager, na które składając się kwoty 7.564,00 zł za miesiące w okresie od dnia 1 października 2008 r. do 1 lipca 2009 r., z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot do dnia zapłaty.

Uzasadniając swoje stanowisko powód wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce w okresie od 2 listopada 2007 r. do 30 czerwca 2009 r., początkowo na stanowisku (...) Managera, z wynagrodzeniem w wysokości 12.300,00 zł brutto, a następnie, począwszy

od 16 czerwca 2008 r., na stanowisku (...) Managera. W dniu 16 czerwca 2008 r. wszyscy pracownicy pozwanego zostali poinformowani drogą elektroniczną przez Dyrektora Generalnego spółki R. C. o tym, że struktura spółki zostaje zmodyfikowana

i zamiast kilku jednostek organizacyjnych powstaną dwa działy – marketingu i sprzedaży, przy czym za marketing obecnych na rynku produktów spółki miał być odpowiedzialny powód zarządzający grupą (...) Managerów. Powód wskazał, że przed objęciem przez niego nowego stanowiska do jego obowiązków należało przygotowywanie strategii marketingowych, analiza wyników sprzedażowych, planowanie budżetu oraz strategii marketingowych. Po powierzeniu powodowi nowego stanowiska raportowało do niego dwóch pracowników zatrudnionych na stanowiskach (...) Manager, a ponadto został zwieszony zakres obowiązków o nowe obszary terapeutyczne – psychiatrię oraz neurologię. Powód zaznaczył, że mimo faktycznego objęcia przez niego nowego stanowiska pracodawca nie przedstawił mu do podpisu aneksu do łączącej ich umowy o pracę ani nie podniósł wynagrodzenia powoda do wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu na powierzonym stanowisku. Mimo zwracania się przez powoda do Dyrektora Generalnego spółki

w tej sprawie oraz zobowiązanie się Dyrektora do wyrównania powodowi różnicy i podniesienia wynagrodzenia do należnego poziomu do sytuacji takiej nie doszło do końca okresu zatrudnienia powoda u pozwanego. Powód wskazał również, że spółka (...)

jako nowa firma na rynku farmaceutycznym pozyskiwała pracowników z innych firm farmaceutycznych proponując im wynagrodzenie powyżej średniej wyznaczonej w raporcie płacowym (...). Według tego raportu, średnie wynagrodzenie na stanowisku (...) Managera w spornym okresie stanowiła kwota 19.864,00 zł brutto miesięcznie. Powodowi

w spornym okresie było wypłacane wynagrodzenie w wysokości właściwej dla stanowiska (...) Managera, tj. 12.300,00 zł brutto, a więc o 7.564,00 zł niższe, niż przysługiwało mu w związku z powierzonym, nowym stanowiskiem.

Powód wyjaśnił, że w związku z powyższymi okolicznościami przysługuje mu roszczenie o ustalenie istnienia stosunku prawnego tego rodzaju, że we wskazanym wyżej spornym okresie powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku (...) Managera za wynagrodzeniem w kwocie 19.864,00 zł brutto miesięcznie. Z tych też względów powód domaga się zasądzenia od pozwanego należnego wynagrodzenia za pracę za sporny okres zatrudnienia w łącznej wysokości 75.640,00 zł, stanowiącej różnicę pomiędzy wysokością wynagrodzenia faktycznie mu wypłacanego w spornym okresie

a wysokością wynagrodzenia należnego powodowi w związku z zatrudnieniem na powyższym stanowisku (pозew z 03.10.2011 r. z załącznikami k 3-37 a.s.).

Postanowieniem z dnia 13 października 2011 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 17

pkt 4 k.p.c. w zw. z art. 200 k.p.c. uznał się za niewłaściwym w sprawie w zakresie roszczenia o wynagrodzenie i w tej części sprawę przekazał do rozpoznania Sądowi Okręgowemu Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (postanowienie z 13.10.2011 r. k. 2 a.s.).

W odpowiedzi na pozew z dnia 30 marca 2012 r. pełnomocnik (...)

sp. z o.o. z siedzibą w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana spółka zaprzeczyła wszelkim twierdzeniom i faktom przedstawianym przez powoda, w szczególności w zakresie tego, że w spornym okresie pracował na stanowisku (...) Managera i że w związku z tym jego wynagrodzenie powinno wynosić 19.864,00 zł brutto miesięcznie, jak również, że obowiązującym u pozwanego dokumentem regulującym wysokość wynagrodzenia poszczególnych pracowników jest raport (...). Pozwany w sposób szczegółowy odniósł się do każdego z twierdzeń powoda wskazując że powód nigdy nie kwestionował zajmowanego stanowiska (...) Managera, którego to określenia sam używał m. in. w kontaktach z innymi pracownikami, klientami oraz kadrami, ani też otrzymywanego wynagrodzenia,

ani otrzymywanego wynagrodzenia. Pozwana zaznaczyła również, że w okresie zatrudnienia powoda w spółce obowiązywał regulamin wynagradzania z dnia 1 lipca 2006 r., który był powodowi znany, i według zasad którego przysługujące mu wynagrodzenie w spornym okresie było wypłacane, na co powód się godził. Ponadto pozwana oświadczyła, że nabycia raportu (...) dokonał jedynie w celach informacyjnych dotyczących runku pracy, gdyż raport ten zawierał medianę wynagrodzenia dla danego typu stanowiska, przy czym dokument ten nie był dla pozwanej wiążący przy ustalaniu wynagrodzeń dla danego pracownika ani też przy kształtowaniu polityki płacowej. Pozwana odniosła się również do poszczególnych wniosków dowodowych złożonych przez powoda, kwestionując ich zasadność, rozkład ciężaru dowodowego sugerowany przez powoda oraz kwestie formalne związane z niektórymi z dowodów (odpowiedź na pozew z 30.03.2012 r. z załącznikami k. 57-184 a.s.).

W piśmie procesowym z dnia 28 maja 2012 r. powód wskazał, że w pozwie z dnia 3 października 2011 r. omyłkowo wskazał okres za jaki dochodzi roszczenia o wypłatę wynagrodzenia i sprecyzował, że chodzi o okres od 16 czerwca 2008 r. do 30 czerwca 2009 r. (pismo procesowe powoda z 28.05.2012 r. k. 197-213 a.s.).

Postanowieniem z dnia 29 maja 2012 r. Sąd Okręgowy zawiesił postępowanie w sprawie na podstawie art. 178 k.p.c. mając na względzie zgodny wniosek pełnomocników stron oraz okoliczność tego rodzaju, że sprawa o ustalenie zajmowanego przez powoda stanowiska i przysługującego mu z tego tytułu wynagrodzenia toczy się przed Sądem Rejonowym dla m. st. Warszawy pod sygn. akt VII P 210/12 (protokół rozprawy z 29.05.2012 r. k. 215-216 a.s., postanowienie o zawieszeniu postępowania k. 217 a.s.).

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał w dniu 14 lipca 2015 r. wyrok w sprawie z powództwa K. Ż. przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

o ustalenie warunków zatrudnienia prowadzonej pod sygn. akt VII P 210/12. W punkcie 1 sentencji wyroku Sąd Rejonowy ustalił, że K. Ż. w okresie od 16 czerwca 2008 r. do 30 czerwca 2009 r. będąc zatrudnionym w (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. zajmował stanowisko (...) Managera (wyrok Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy z 14.07.2015 r. z uzasadnieniem k. 364-375 a.s. sygn. akt. VII P 210/12).

Na rozprawie w dniu 12 lipca 2016 r. powód oświadczył, że ogranicza dochodzone roszczenie do kwoty 15 tysięcy złotych za przepracowane 14 miesięcy na stanowisku (...) Manager. Strona pozwana wyraziła zgodę na częściowe cofnięcie powództwa przez powoda poprzez złożenie stanowiska na rozprawie w dniu 19 lipca 2016 r. (protokoły rozprawy z 12.07.2016 r. k. 376-377 a.s. i z 19.07.2016 r. k. 392-393 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. Ż. był zatrudniony w firmie (...) sp. z o.o. od dnia 2 listopada 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku (...) Manager (Kierownik Produktu), w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 12.300,00 zł brutto miesięcznie (umowa o pracę z 02.11.2007 r. k. 173 a.s.). Bezpośrednim przełożonym powoda był Dyrektor Generalny pozwanej spółki R. C. (zeznania świadka J. S. k. 368-369 a.s.).

(...) sp. z o.o. z siedzibą w W. jest przedsiębiorstwem prowadzącym działalność gospodarczą na rynku farmaceutycznym, m. in. w zakresie produkcji oraz sprzedaży hurtowej. Spółka działa na polskim rynku leków od kwietnia 2006 r. (odpis aktualny z rejestru przedsiębiorców KRS nr (...) k. 68-71 a.s.).

W spółce (...) nie obowiązywały sztywne reguły ustalania wynagrodzeń pracowników w oparciu o wykaz bądź taryfikator z określeniem kwot według danego stanowiska. W spornym okresie zatrudnienia powoda w pozwanej spółce obowiązywał regulamin wynagradzania z 1 lipca 2006 r., w którym pracodawca określił ogólne zasady ustalania wysokości wynagrodzeń przysługujących zatrudnionym pracownikom. Regulamin wynagradzania był dostępny

pracownikom spółki w formie elektronicznej. Zgodnie z § 6 regulaminu wynagradzania pracownikom pozwanej przysługiwało za pracę wynagrodzenie zasadnicze ustalane stosownie do zajmowanego stanowiska, posiadanych kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku z uwzględnieniem uprawnień specjalistycznych i doświadczenia zawodowego, zakresu odpowiedzialności, złożoności pracy, dyspozycyjności oraz osiągniętych rezultatów pracy. W regulaminie przewidziano również możliwość przyznania pracownikom premii uznaniowej, co było uzależnione od osiągnięcia dobrych wyników w pracy oraz warunku w postaci nienagannej pracy i rzetelnego wykonywania powierzonych obowiązków. W praktyce wynagrodzenie każdego z pracowników było ustalane indywidualnie, w oparciu o kryteria wskazane w regulaminie wynagradzania (regulamin wynagradzania z 01.07.2006 r. k. 75-79 a.s., zeznania świadków: J. S. k. 368-369 a.s., E. S. (1) k. 370 a.s., J. N. k. 371 a.s.).

Spółce (...) zależało na tym, aby jej pracownicy otrzymywali konkurencyjne wynagrodzenie, co miało stanowić środek prewencyjnym przeciwko poszukiwaniu przez nich innego miejsca pracy. Podobna zasada obowiązywała również w stosunku do nowych bądź potencjalnych pracowników pozwanej, którzy byli rekrutowani z konkurencyjnych firm dzięki wyższemu wynagrodzeniu. Aby mieć świadomość co do wysokości zarobków na danych stanowiskach w ramach działalności prowadzonej przez spółkę, pozwana sugerowała się stawkami panującymi na rynku farmaceutycznym (zeznania świadków: J. S. k. 368-369 a.s., E. S. (1) k. 370 a.s., J. N. k. 371 a.s.).

Od 2008 r. korzystała z raportów wynagrodzeń przygotowanych przez firmę zewnętrzną – (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.. Raporty te przedstawiały tendencje wynagrodzeń w sektorze farmaceutycznym i były przez spółkę (...) traktowane jako wytyczne przy ustalaniu wynagrodzeń poszczególnych pracowników tak, aby były dla nich satysfakcjonujące, co miało zagwarantować ich pozostanie w firmie. Raporty były również wykorzystywane przy planowaniu budżetu na kolejny rok oraz ewentualnych podwyżek wynagrodzeń. Raporty te miały charakter wyłącznie informacyjny – spółka korzystała z nich przede wszystkim w zakresie wskazanej w nich mediany wynagrodzeń, nie stanowiły jednak przyjętej w pozwanej spółce podstawy do ich ustalania i nowo przyjęci bądź awansowani pracownicy nie musieli otrzymać wynagrodzenia zgodnego ze wskazaniami raportu (oświadczenie (...) sp. z o.o. k. 80 a.s., zeznania świadków: J. S. k. 368-369 a.s., E. S. (1) k. 370 a.s., J. C. k. 371 a.s., dowód z przesłuchania powoda k. 376-377 a.s.).

Osoby wyróżniające się mogły liczyć na awans oraz podwyżkę wynagrodzenia. Awanse pracowników odbywały się na różne sposoby; inicjatywa w tym zakresie należała zarówno do pracodawcy, który dostrzegał potencjał pracownika i chcąc ten potencjał wykorzystać wytyczał mu nowe obowiązki, jak również pracownika, który był zainteresowany zmianą stanowiska bądź zakresem obowiązków (zeznania świadków: J. S. k. 368-369 a.s., E. S. (1) k. 370 a.s.)

Zasadą w spółce (...) było to, że po uzgodnieniu warunków pracy i płacy danego pracownika sporządzona stosowne porozumienie w tym zakresie (zeznania świadek E. S. (1) k. 370 a.s.)

Przed dniem 16 czerwca Dyrektor Generalny pozwanej spółki prowadził z powodem rozmowy dotyczące powierzenia mu obowiązków (...) Managera (Kierownika Grupy Produktów). Rozmowy te dotyczyły zakresu obowiązków oraz kompetencji powoda w kontekście nowego stanowiska. Strony porozumiały się ustnie, że powód otrzyma nowe stanowisko; formalności związane ze zmianą stanowiska i zakresu obowiązków miały zostać dopełnione w późniejszym terminie (zeznania świadek E. S. (1) k. 370 a.s., dowód z przesłuchania powoda k. 376-377 a.s.).

W dniu 16 czerwca 2008 r. Dyrektor Generalny spółki (...) rozesłał do wszystkich pracowników pozwanej wiadomość e-mail z informacją o planowanych zmianach w strukturze spółki. Zmiany miały obejmować powołanie w miejsce jednostek organizacyjnych w postaci business unitów dwóch działów – marketingu i sprzedaży. Dział marketingu miał być zarządzany tak jak dotychczas przez P. G.. Z kolei

za marketing wszystkich obecnych na rynku produktów miał być odpowiedzialny powód K. Ż. jako (...) Manager, zarządzający grupą (...) Managerów (wiadomość e-mail k. 12-13 a.s.).

Pracownicy pozwanej spółki wiedzieli o zmianie stanowiska powoda. Wraz ze zmianą stanowiska powód otrzymał wizytówki z zaznaczeniem jego funkcji, została mu również zmieniona stopka w służbowej skrzynce pocztowej (wizytówki k. 206 i 212 a.s., zeznania świadków: J. S. k. 368-369 a.s., E. S. (1) k. 370 a.s.).

Z dniem 1 kwietnia 2009 r. wynagrodzenie powoda zostało zwiększone do kwoty 12.546,00 zł brutto miesięcznie w związku ze zmianą opodatkowania samochodu służbowego przysługującego powodowi (porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę k. 138 a.s., dowód z przesłuchania powoda k. 376-377 a.s.).

W dniu 5 maja 2009 r. powód przedłożył pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia (oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę k. 184 a.s.).

Po odejściu powoda z pracy struktura organizacyjna pozwanej spółki nie uległa zmianie. Nadal istniał podział na działy marketingu i sprzedaży, utrzymano również stanowisko (...) Managera, który był przełożonym dwóch (...) Managerów. Na stanowisko powoda w dziale marketingu został przyjęty P. K., który pracował w pozwanej spółce w okresie od stycznia do marca 2009 r. Przed zatrudnieniem P. K. negocjował z dyrektorem pozwanej spółki wysokość wynagrodzenia w wyniku czego ustalono mu kwotę wynagrodzenia w wysokości 15.000,00 zł brutto miesięcznie, przy czym była to kwota o 3.000,00 zł niższa, niż P. K. proponował pracodawcy.

P. K. miał podobny zakres obowiązków co powód, różnice wynikały z merytoryki produktów i zakresu współpracy z innymi pracownikami (zeznania świadka P. K. k. 372-373 a.s., umowa o pracę P. K. 02.01.2008 r. k. 344 a.s.).

Po odejściu P. K. na stanowisku Kierownika Grupy Produktów zatrudniono M. W., który pracował na podstawie umowy o pracę w okresie od 12 kwietnia 2010 r. za wynagrodzeniem 13.000,00 zł (umowa o pracę z M. W. k. 343 i 345 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w skład którego weszły dowody z dokumentów oraz dowody z zeznań świadków P. K., J. N., J. S. i E. S. (1) oraz dowód z przesłuchania strony powodowej K. Ż..

Sąd ocenił wszystkie zebrane w toku postępowania dowody jako wiarygodne. Dowody z dokumentów obejmujące dokumentację przedłożoną przez strony nie były przez nie kwestionowane i prowadziły do poczynienia przez Sąd podstawowych ustaleń w zakresie okoliczności stanu faktycznego.

W drodze wyjątku od powyższego Sąd nie dał wiary dowodom z dokumentów w postaci raportów wynagrodzeń sporządzonych przez spółkę (...) w zakresie, w jakim miały wskazywać wysokość wynagrodzenia ustalonego dla powoda w związku z objęciem przez niego w czerwcu 2008 r. nowego stanowiska oraz zwiększeniem się jego zakresu obowiązków, gdyż w toku postępowania nie zostało potwierdzone, że pozwana spółka ustalając wynagrodzenie pracowników, w tym powoda, opierała się wyłącznie na tych raportach.

Sąd ocenił dowody z zeznań świadków jako wiarygodne w całości. Świadczenie byli pracownikami pozwanej spółki i posiadali informacje w zakresie pozycji pracowniczej w spółce, jego zakresu obowiązków oraz okoliczności zmiany tego zakresu, a także praktyk wynagradzania pracowników spółki stosowanych przez pozwaną. Zeznania świadków miały charakter spontaniczny a ich treść oraz postawa świadków nie budziła zastrzeżeń co do ich prawdomówności.

Niezależnie od powyższej oceny zeznań świadków Sąd zaznacza, że chociaż dał wiarę zeznaniom świadek J. N., to uznał, iż dowód ten z perspektywy istoty sporu był wartościowo ograniczony w stosunku do zeznań pozostałych

świadków. Świadek była bowiem zatrudniona w pozwanej spółce dopiero od lutego 2010 r. i posiadała ograniczoną wiedzę co do okoliczności zaistniały sprzed dnia w którym rozpoczęła w pozwanej spółce pracę, w tym okoliczności bezpośrednio dotyczących powoda.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Powództwo K. Ż. przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. o zapłatę jako niezasadne podlegało oddaleniu, przy czym postępowanie w zakresie części dochodzonego przez powoda roszczenia należało umorzyć.

Postępowanie w niniejszej sprawie zostało zainicjowane powództwem o ustalenie stosunku pracy oraz zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia wytoczonym przez stronę powodową przed Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. W uzasadnieniu powództwa powód wskazał, że w ramach stosunku pracy łączącego go z pozwaną spółką w czerwcu 2008 r. doszło do zmiany jego dotychczasowych warunków pracy, gdyż pracodawca przydzielił mu nowe stanowisko, rozszerzył jego zakres obowiązków oraz zaproponował wyższe wynagrodzenie.

Powód na podstawie art. 189 k.p.c. domagał się ustalenia, że w okresie od 16 czerwca 2008 r. do 2009 r. był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku (...) Managera

za wynagrodzeniem 19.864,00 zł brutto miesięcznie, jak również zapłaty kwoty stanowiącej sumę różnic wynagrodzeń za poszczególne miesiące we wskazanym wyżej okresie.

W opozycji do stanowiska powoda strona pozwana zaprzeczyła wszelkim jego twierdzeniom w zakresie dochodzonych roszczeń oraz wskazanych przez powoda, związanych z tymi roszczeniami okolicznościom faktycznym.

Mając na względzie wysokość roszczenia dochodzonego przez powoda Sąd Rejonowy na podstawie art. 17 pkt 4 k.p.c. w zw. z art. 200 k.p.c. przekazał sprawę w zakresie roszczenia powoda o zapłatę wynagrodzenia według właściwości przedmiotowej tutejszego Sądu Okręgowego. Stąd też w toku niniejszego postępowania Sąd rozstrzygał jedynie w zakresie dochodzonego przez powoda roszczenia o zapłatę wynagrodzenia.

Należy również wskazać, że niniejsze postępowanie uległo zawieszeniu na zgodny wniosek stron w związku z postępowaniem toczącym się przed Sądem Rejonowym

dla m. st. Warszawy w Warszawie w przedmiocie roszczenia powoda o ustalenie stosunku pracy. Po rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 14 lipca 2015 r. stwierdził,

że K. Ż. w okresie od 16 czerwca 2008 r. do 30 czerwca 2009 r. będąc zatrudnionym w (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. zajmował stanowisko (...) Managera. Mając na względzie, iż powyższy wyrok jest prawomocny, zgodnie z zasadą art. 365 § 1 k.p.c. tutejszy Sąd Okręgowy jest związany rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego w powyższym zakresie.

Jednakowoż zważyć należy, że ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy prowadzące do wydania wskazanego wyżej rozstrzygnięcia sprawy zgodnie z poglądami dominującymi w judykaturze nie wiążą tutejszego Sądu Okręgowego w zakresie ustaleń i oceny dowodów dokonanych w powyższej sprawie (por. wyroki Sądu Najwyższego z 23 maja 2002 r., IV CKN 2002/00, czy też z 13 października 2005 r., I CK 217/05)

I CK 217/05)

Na wstępie rozważań Sąd podkreśla, że zgodnie z art. 22 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 jest zobowiązany do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną, dochodzącą do skutku, gdy obie strony (pracownik i pracodawca) złożą zgodne oświadczenie woli, określającym rodzaj i warunki umowy, zwłaszcza rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin jej rozpoczęcia oraz wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi umowy. Umowa o pracę zostaje zawarta, gdy obie strony prowadzą pertraktacje dążąc do porozumienia dotyczącego wszystkich warunków przyszłej umowy o pracę, które były przedmiotem rokowań (art. 72 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Zaznaczyć należy, iż jednym z podstawowych warunków zatrudnienia jest ustalenie wysokości wynagrodzenia. Zasady obowiązujące podczas ustalania wysokości wynagrodzenia zostały zawarte w różnych aktach prawnych powszechnie obowiązujących (ustawie, rozporządzeniach wykonawczych), układach zbiorowych pracy (art. 77¹ k.p.), regulaminach wynagradzania (art. 77² k.p.) oraz umowach o pracę (art. 29 § 1 k.p.). Pracodawca, określając wysokość wynagrodzenia pracownika, powinien zawsze kierować się przepisami prawa i zasadą korzystności dla pracownika (art. 9 i 18 k.p.). W zakładzie pracy zasady wynagradzania ustala się w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania – jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym (art. 77² k.p.). Natomiast w przypadku gdy u danego pracodawcy nie ma układu zbiorowego ani nie jest on zobowiązany do tworzenia regulaminu wynagradzania, warunki wynagradzania pracownika należy ustalić w umowie o pracę. Biorąc pod uwagę przepisy Kodeksu pracy, wynagrodzenie 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 (art. 78 § 1 k.p.). Z istoty stosunku pracy wynika więc różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników.

Przystępując do rozważań wskazać należy, że Sąd po dokonaniu analizy dochodzonego przez powoda roszczenia doszedł do wniosku, zgodnie z którym powód w istocie domagał się ustalenia, że w spornym okresie zatrudnienia przysługiwało mu wynagrodzenie wyższe, niż wynikało to z umowy o pracę łączącej go z pozwaną spółką. Na tej bowiem podstawie powód dochodził zapłaty roszczenia we wskazanej przez siebie wysokości. Powód powołał się przy tym na treść art. 189 k.p.c., zgodnie z którym można żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Słusznie jednak strona pozwana podniosła w toku postępowania argument, zgodnie z którym, że sąd pracy nie ma możliwości samodzielnego ustalania wysokości wynagrodzenia przysługującego pracownikowi poprzez jego ukształtowanie w sytuacji, gdy strony związane umową o pracę same zgodnie wysokość wynagrodzenia ustaliły. Przywołany przez stronę pozwaną pogląd obowiązuje od lat i jest uznawany za ugruntowany w orzecznictwie (por. wyrok z 15 października 1975 r., I PR 109/75, zob. też uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1977 r., I PZP 44/77, uzasadnienie wyroków tego Sądu z dnia 1 sierpnia 1990 r. I PR 258/90 i z dnia 27 kwietnia 2005 r. II UZP 2/05). W tym kontekście na szczególną uwagę zasługuje pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 maja 2006 r. (sygn. akt III PK 22/06), zgodnie z którym ukształtowanie przez sąd pracy wynagrodzenia za pracę poza przypadkiem równego traktowania w zatrudnieniu nie jest możliwe, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i umowy o pracę. Wyłączenie z kognicji sądu pracy ustalenia wynagrodzenia przysługującego pracownikowi znajduje swoją podstawę przede wszystkim w treści art. 262 § 2 pkt 1 k.p., ale wynika również z innych przepisów prawa pracy, według których wynagrodzenie za pracę (zgodnie z zasadą korzystności - art. 9 i 18 k.p.) określają akty prawne powszechnie obowiązujące (ustawy, rozporządzenia wykonawcze), układy zbiorowe pracy (art. 77¹ k.p.), regulaminy wynagradzania (art. 77² k.p.) oraz umowa o pracę (art. 29 § 1 k.p.). Gdy więc pracownikowi przyznano wynagrodzenie mieszczące się w granicach wynagrodzeń przewidzianych dla wykonywanego stanowiska we właściwych przepisach płacowych, sąd nie jest władny zasądzić wyższego wynagrodzenia, chociażby określenie wynagrodzenia nastąpiło w najniższej stawce zastrzeżonej dla pracowników rozpoczynających pracę po raz pierwszy. Wyjątek od powyższej reguły stanowi art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Stanowi to wyraźną kompetencję dla sądu rozstrzygającego spór z zakresu dyskryminacji do uwzględnienia powództwa o ukształtowanie treści stosunku pracy - wprowadzenie do jego treści postanowienia płacowego o niedyskryminującym charakterze (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 8 czerwca 2010 r. I PK 27/10).

Powyższy wyjątek w niniejszej sprawie jednak nie zachodził. Co prawda powód wskazywał w toku postępowania, że pracownicy zatrudnieni na stanowisku (...) Manager, w szczególności P. K., otrzymywali wynagrodzenie odpowiednio

wysokie do zakresu obowiązków związanych z tym stanowiskiem, jednakże treść tych wskazań nie daje podstawy do stwierdzenia, iż zmierzały one do wykazania przez powoda dyskryminacji w zatrudnieniu. Oświadczenia powoda w powyższym zakresie miały charakter porównawczy i były przez niego składane na okoliczność wykazania, że w związku z pełnionym stanowiskiem przysługiwało mu stosownie wysokie wynagrodzenie.

Mając na względzie powyższe Sąd nie mógł ustalić wynagrodzenia powoda we wskazany przez niego sposób na podstawie art. 189 k.p.c., wobec czego powód na podstawie art. 6 k.c. winien był w toku postępowania wykazać, że takie wynagrodzenie mu przysługiwało. Zgodnie z treścią art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Podnieść należy, iż brak wykazania tych okoliczności zawsze będzie obciążać podmiot, na którym spoczywa ciężar dowodu, gdyż Sąd nie ma ani obowiązku, ani też możliwości wyręczenia stron w wyjaśnianiu treści łączących strony stosunków w sytuacji, gdy pozostają one w tym zakresie bierne. Zgodnie z podstawową w procesie cywilnym zasadą kontradyktoryjności, mając na uwadze treść art. 3 k.p.c. i art. 232 k.p.c. strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego wynik (por. wyroki Sądu Najwyższego z 7 marca 1997 r. II CKN 70/96 i z 16 grudnia 1997 r. II UKN 244/98).

W świetle powyższego należało uznać, że to na stronie powodowej spoczywał w przedmiotowej sprawie obowiązek wykazania okoliczności, na które się powoływała. Z obowiązku tego powód jednak nie wywiązał się w sposób dostateczny do uznania wskazywanych przez niego okoliczności za udowodnione.

Przede wszystkim w ocenie Sądu nie sposób było dać wiary w twierdzeniom powoda, jakoby w wynagrodzenia pracowników pozwanej spółki były ustalone wyłącznie i w całości w oparciu o raporty wynagrodzeń na rynku farmaceutycznym uzyskiwanym przez pozwaną od firmy zewnętrznej. Z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika w sposób jednoznaczny, że w spółce (...) nie istniały jednolite zasady przypisania wynagrodzenia do stanowiska, a ustalanie wynagrodzenia w konkretnym przypadku zawsze miało charakter zindywidualizowany, zależny od kryteriów przewidzianych w regulaminie wynagrodzeń, takich jak zakres obowiązków, kompetencje, czy też efekty pracy. Świadcowie będący pracownikami pozwanej spółki zeznali, że osoby zainteresowane pracą w spółce same proponowały wysokość wynagrodzenia, jakie chciały otrzymywać w związku z zatrudnieniem, a osoby już zatrudnione przez pozwaną mogły z własnej inicjatywy starać się o podwyżkę wykazując zakres swoich obowiązków, natężenie i efekty pracy oraz inne kryteria. Na tle zebranych w sprawie dowodów nie było natomiast żadnych podstaw do stwierdzenia, że w procesie ustalania wynagrodzeń pracowników decydujące znaczenie miały wskazane wyżej raporty. Świadcowie przesłuchani w sprawie wskazywali, że raporty uzyskane od firmy (...) miały charakter pomocniczy, kierunkowy, a dzięki nim uzyskiwała dostęp do informacji o aktualnych wynagrodzeniach stosowanych przez innych pracodawców przysługujących pracownikom zatrudnionym w sektorze farmaceutycznym, a także tendencjach zmian tych wynagrodzeń. Analiza tych wynagrodzeń oraz śledzenie ich zmian pozwalało pozwanej na dostosowanie poziomu wynagrodzeń w taki sposób, aby były one odpowiednio satysfakcjonujące zarówno dla dotychczasowych pracowników spółki, jak i dla osób potencjalnie zainteresowanych zatrudnieniem. Raporty były więc wykorzystywane przez spółkę ściśle w kwestiach planowania kadrowego mającego na celu zagwarantowanie pozostanie osób dotychczas zatrudnionych oraz umożliwienie ściągnięcia nowych pracowników; pracodawca sugerował się wskazanymi w nich wartościami przy ustalaniu wynagrodzeń, nie świadczy to jednak, że stanowiły one przyjętą w pozwanej spółce podstawę ustaleń wynagrodzeń pracowników, tym bardziej, że regulamin wynagradzania o którym mowa powyżej określając reguły wynagradzania takiej opcji nie przewidywał.

W powyższym kontekście Sąd zwraca uwagę, że nie istniały również podstawy do uznania, że wynagrodzenie powoda na stanowisku (...) Manager były porównywalne do wynagrodzenia P. K., zatrudnionego na powyższe stanowisko po odejściu powoda. P. K. z tytułu zajmowania tego samego stanowiska otrzymywał kwotę 15.000,00 zł brutto miesięcznie, przy czym jak wynika z zeznań tego świadka, przewidziany dla niego zakres obowiązków różnił się od zakresu obowiązków powoda w zakresie merytoryki produktów i zakresu współpracy z innymi pracownikami, a ponadto świadek posiadał wyższe kompetencje do pracy na tym stanowisku niż powód, które zostały przez pracodawcę inaczej ocenione, co zostało potwierdzone przez stronę pozwaną.

Oprócz powyższych okoliczności powód tak naprawdę nie przedłożył żadnych dowodów pozwalających stwierdzić, że pracodawca w związku ze zmianą stanowiska przewidział dla niego wyższe wynagrodzenie. W ocenie Sądu postawa prezentowana przez powoda w toku postępowania daje pewne podstawy do uznania, że rzekoma obietnica podwyżki w istocie nie miała miejsca. Sam powód wskazał, że przed objęciem nowego stanowiska prowadził rozmowy z Dyrektorem Generalnym spółki, które dotyczyły zmiany zakresu obowiązków. Trudno uwierzyć, aby podczas tych rozmów nie poruszony został temat podwyższenia wynagrodzenia powoda w związku z planowanymi zmianami, trudno również przyjąć, że powód nie wyszedł z tych spotkań z konkretną propozycją takiej podwyżki.

Mimo ustalenia z dyrektorem pozwanej, że kwestie formalne związane ze zmianą warunków pracy zostaną ustalone później, to do takich okoliczności nie doszło przez cały sporny okres zatrudnienia, a powód nie przejawiał w tym zakresie żadnej inicjatywy, tj. nie upominał się

o przedstawienie mu pisemnego wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy

czy też oświadczenia o podwyższeniu wynagrodzenia. Powód od czerwca 2008 r. do 2009 r. świadomie wykonywał większy zakres obowiązków na nowym stanowisku z dotychczas otrzymywanym wynagrodzeniem, co pozwala przyjąć, że stan ten poniekąd akceptował,

tym bardziej, że w aktach brak jakiegokolwiek dowodu mogącego choćby zasugerować okazywanie przez powoda niezadowolonia z tej sytuacji. Nie bez znaczenia dla Sądu

był również sposób, w jaki powód formułował swoje roszczenia. Oparcie się przez powoda

na raportach (...) kupowanych przez pozwaną spółkę nie mogło bowiem w kontekście powyższych okoliczności stanowić jednoznacznej podstawy do ustaleń przysługującego powodowi wynagrodzenia, czego powód pracując w spółce przez niemal 2 lata musiał być świadomy, z kolei cofnięcie roszczeń w istotnym zakresie na późniejszym etapie postępowania sugerowało, że powód miał problem z precyzyjnym określeniem rzekomo należnego mu wynagrodzenia.

Wobec treści wskazanych wyżej przepisów prawa, przeprowadzonych rozważań oraz prezentowanych poglądów judykatury Sąd uznał, że powód nie udowodnił dochodzonego roszczenia ani co do zasady, ani we wskazywanej przez siebie wysokości. Materiał dowodowy zgromadzony w toku postępowania nie dawał żadnych podstaw do poczynienia ustaleń w zakresie zamiaru podwyższenia powodowi wynagrodzenia w związku ze zmianą stanowiska i zakresu obowiązków, jak również w tym zakresie, że rzekoma podwyżka miała odpowiadać wartościom kwot dochodzonych przez powoda.

Mając na względzie niewykazanie przez powoda podstaw do ustalenia prawa

do roszczenia na podstawie art. 189 k.p.c. oraz nieudowodnienie przez powoda zasadności roszczenia o zapłatę, Sąd Okręgowy oddalił powództwo jako niezasadne na podstawie

art. 189 k.p.c. a contrario w zw. z art. 22 k.p.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w punkcie 2 sentencji wyroku na podstawie

art. 98 § 1 i 2 k.p.c. Mając na względzie, że powód przegrał sprawę w całości, należało zasądzić na rzecz pozwanej od powoda kwotę w wysokości 3.600,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego ustaloną w oparciu o przepis § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163 poz. 1348 ze zm. Dz. U. z 2005 r. Nr 219 poz. 1872).

Postępowanie podlegało częściowemu umorzeniu ze względu na cofnięcie powództwa. Zgodnie z art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego

aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia

– aż do wydania wyroku. Z kolei w myśl art. 355 § 1 k.p.c. Sąd wydaje postanowienie

o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew lub jeżeli wydanie wyroku stało się z innych przyczyn zbędne lub niedopuszczalne. W toku niniejszego postępowania, na rozprawie w dniu 12 lipca 2016 r. powód oświadczył, że ogranicza swoje roszczenie o wynagrodzenie do kwoty 15.000,00 złotych dochodzonej za okres 14 miesięcy pracy na stanowisku (...) Managera. Zgoda na cofnięcie została wyrażona przez stronę pozwaną na rozprawie w dniu 19 lipca 2016 r., co skutkowało ograniczeniem roszczenia w zakresie zgodnym z oświadczeniem powoda w myśl art. 203 § 1 k.p.c.

W konsekwencji postępowanie w zakresie dochodzonego przez powoda roszczenia

w wysokości powyżej 15.000,00 zł podlegało umorzeniu na podstawie art. 355 § 1 k.p.c.,

o czym Sąd orzekł w punkcie 3 sentencji wyroku.

Zarządzenie: (...)

(...)