

Sygn. akt VII Pa 134/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 grudnia 2017r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Włodzimierz Czechowicz

Sędziowie: SO Dorota Michalska

SO Agnieszka Stachurska (spr.)

Protokolant: Małgorzata Nakielska

po rozpoznaniu w dniu 23 listopada 2017r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w J.

o dodatek stażowy, dodatek funkcyjny i dodatkowe wynagrodzenie roczne

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 maja 2017r., sygn. akt VIP 239/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

1. zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w J. na rzecz M. K.:

- a) tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2012 rok kwotę 7.446 zł (siedem tysięcy czterysta czterdzieści sześć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty;
- b) tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2013 rok kwotę 7.352,50 zł (siedem tysięcy trzysta pięćdziesiąt dwa złote 50/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty;
- c) tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2014 rok kwotę 7.650 zł (siedem tysięcy sześćset pięćdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty;
- d) tytułem dodatku funkcyjnego za kwiecień 2013 roku kwotę 2.000 zł (dwa tysiące złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2013r. do dnia zapłaty;
- e) tytułem dodatku funkcyjnego za maj 2013 roku kwotę 2.000 zł (dwa tysiące złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2013r. do dnia zapłaty;
- f) tytułem dodatku funkcyjnego za czerwiec 2013 roku kwotę 2.000 zł (dwa tysiące złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2013r. do dnia zapłaty;

- g) tytułem dodatku funkcyjnego za lipiec 2013 roku kwotę 2.000 zł (dwa tysiące złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2013r. do dnia zapłaty;
- h) tytułem dodatku funkcyjnego za sierpień 2013 roku kwotę 2.000 zł (dwa tysiące złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2013r. do dnia zapłaty;
- i) tytułem dodatku funkcyjnego za wrzesień 2013 roku kwotę 2.000 zł (dwa tysiące złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2013r. do dnia zapłaty;
- j) tytułem dodatku funkcyjnego za październik 2013 roku kwotę 2.000 zł (dwa tysiące złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2013r. do dnia zapłaty;
- k) tytułem dodatku funkcyjnego za listopad 2013 roku kwotę 2.000 zł (dwa tysiące złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2013r. do dnia zapłaty;
- l) tytułem dodatku funkcyjnego za grudzień 2013 roku kwotę 2.000 zł (dwa tysiące złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2014r. do dnia zapłaty;
- m) tytułem dodatku funkcyjnego za styczeń 2014 roku kwotę 2.000 zł (dwa tysiące złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2014r. do dnia zapłaty;
- n) tytułem dodatku funkcyjnego za luty 2014 roku kwotę 2.000 zł (dwa tysiące złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2014r. do dnia zapłaty;
- o) tytułem dodatku funkcyjnego za marzec 2014 roku kwotę 2.000 zł (dwa tysiące złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014r. do dnia zapłaty;
- p) tytułem dodatku funkcyjnego za kwiecień 2014 roku kwotę 2.000 zł (dwa tysiące złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2014r. do dnia zapłaty;
- q) tytułem dodatku funkcyjnego za maj 2014 roku kwotę 2.000 zł (dwa tysiące złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2014r. do dnia zapłaty;
- r) tytułem dodatku funkcyjnego za czerwiec 2014 roku kwotę 2.000 zł (dwa tysiące złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2014r. do dnia zapłaty;
- s) tytułem dodatku funkcyjnego za lipiec 2014 roku kwotę 2.000 zł (dwa tysiące złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2014r. do dnia zapłaty;
- t) tytułem dodatku funkcyjnego za sierpień 2014 roku kwotę 2.000 zł (dwa tysiące złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2014r. do dnia zapłaty;
- u) tytułem dodatku funkcyjnego za wrzesień 2014 roku kwotę 2.000 zł (dwa tysiące złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2014r. do dnia zapłaty;
- v) tytułem dodatku funkcyjnego za październik 2014 roku kwotę 2.000 zł (dwa tysiące złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2014r. do dnia zapłaty;
- w) tytułem dodatku funkcyjnego za listopad 2014 roku kwotę 2.000 zł (dwa tysiące złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2014r. do dnia zapłaty;
- x) tytułem dodatku funkcyjnego za grudzień 2014 roku kwotę 2.000 zł (dwa tysiące złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2015r. do dnia zapłaty;

- y) tytułem dodatku stażowego za kwiecień 2013 roku kwotę 1.500 zł (tysiąc pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2013r. do dnia zapłaty;
- z) tytułem dodatku stażowego za maj 2013 roku kwotę 1.500 zł (tysiąc pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2013r. do dnia zapłaty;
- aa) tytułem dodatku stażowego za czerwiec 2013 roku kwotę 1.500 zł (tysiąc pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2013r. do dnia zapłaty;
- bb) tytułem dodatku stażowego za lipiec 2013 roku kwotę 1.500 zł (tysiąc pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2013r. do dnia zapłaty;
- cc) tytułem dodatku stażowego za sierpień 2013 roku kwotę 1.500 zł (tysiąc pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2013r. do dnia zapłaty;
- dd) tytułem dodatku stażowego za wrzesień 2013 roku kwotę 1.500 zł (tysiąc pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2013r. do dnia zapłaty;
- ee) tytułem dodatku stażowego za październik 2013 roku kwotę 1.500 zł (tysiąc pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2013r. do dnia zapłaty;
- ff) tytułem dodatku stażowego za listopad 2013 roku kwotę 1.500 zł (tysiąc pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2013r. do dnia zapłaty;
- gg) tytułem dodatku stażowego za grudzień 2013 roku kwotę 1.500 zł (tysiąc pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2014r. do dnia zapłaty;
- hh) tytułem dodatku stażowego za styczeń 2014 roku kwotę 1.500 zł (tysiąc pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2014r. do dnia zapłaty;
- ii) tytułem dodatku stażowego za luty 2014 roku kwotę 1.500 zł (tysiąc pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2014r. do dnia zapłaty;
- jj) tytułem dodatku stażowego za marzec 2014 roku kwotę 1.500 zł (tysiąc pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014r. do dnia zapłaty;
- kk) tytułem dodatku stażowego za kwiecień 2014 roku kwotę 1.500 zł (tysiąc pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2014r. do dnia zapłaty;
- ll) tytułem dodatku stażowego za maj 2014 roku kwotę 1.500 zł (tysiąc pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2014r. do dnia zapłaty;
- mm) tytułem dodatku stażowego za czerwiec 2014 roku kwotę 1.500 zł (tysiąc pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2014r. do dnia zapłaty;
- nn) tytułem dodatku stażowego za lipiec 2014 roku kwotę 1.500 zł (tysiąc pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2014r. do dnia zapłaty;
- oo) tytułem dodatku stażowego za sierpień 2014 roku kwotę 1.500 zł (tysiąc pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2014r. do dnia zapłaty;
- pp) tytułem dodatku stażowego za wrzesień 2014 roku kwotę 1.500 zł (tysiąc pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2014r. do dnia zapłaty;

qq) tytułem dodatku stażowego za październik 2014 roku kwotę 1.500 zł (tysiąc pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2014r. do dnia zapłaty;

rr) tytułem dodatku stażowego za listopad 2014 roku kwotę 1.500 zł (tysiąc pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2014r. do dnia zapłaty;

ss) tytułem dodatku stażowego za grudzień 2014 roku kwotę 1.500 zł (tysiąc pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2015r. do dnia zapłaty;

2. zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w J. na rzecz M. K. kwotę 5.400 zł (pięć tysięcy czterysta złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

3. nakazuje pobrać od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w J. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 5.148 zł (pięć tysięcy sto czterdzieści osiem złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwów, od której uiszczenia powódka była zwolniona;

II. oddała apelację w pozostałym zakresie;

III. zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w J. na rzecz M. K. kwotę 2.730 zł (dwa tysiące siedemset trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Dorota Michalska

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi- Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. K. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w J. o dodatek funkcyjny, dodatek stażowy i dodatkowe wynagrodzenie roczne, wyrokiem z dnia 12 maja 2017 roku:

I. oddalił powództwo,

II. zasądził od M. K. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w J. kwotę 5.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy poczynił następujące ustalenia faktyczne:

Powódka M. K. początkowo była zatrudniona w Zakładzie (...) w J. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 30 kwietnia 1993 roku, na stanowisku głównej księgowej. Przed przekształceniem otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze 4.550,00 zł brutto oraz dodatek funkcyjny w wysokości 2.000,00 zł brutto. W dniu 16 września 2010 roku powódka została poinformowana na piśmie o likwidacji Zakładu (...) w J. w celu przekształcenia w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w J. oraz, że dotychczasowe warunki pracy i płacy nie ulegają zmianie, o ile nowy pracodawca nie zaproponuje nowych.

W dniu 20 września 2010 roku M. K. zapoznała się z treścią regulaminu wynagradzania obowiązującego w przedsiębiorstwie i podpisała własnoręcznie oświadczenie. W § 3 ust. 1 regulaminu wynagradzania pracowników (...) Sp. z o. o. ustalono tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącego załącznik nr 1 do regulaminu, w ust. 2 tabelę stanowisk, szeregowań i wymagań kwalifikacyjnych pracowników, o których mowa w § 1, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu. W § 4 ust. 1 ww. regulaminu ustalono natomiast, że stawka wynagrodzenia zasadniczego wynika z kategorii szeregowania stanowiska, na którym pracownik zostaje zatrudniony.

Zgodnie z § 1 ust. 2 uchwały z dnia 6 września 2010 roku, regulamin wynagradzania wchodził w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

Tabela stanowisk, zaszeregowania kwalifikacyjnych pracowników na stanowisku głównego księgowego odpowiadała kategorii zaszeregowania IX – XIII. Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla kategorii zaszeregowania IX odpowiadała wynagrodzeniu w przedziale 6.500,00 zł – 7.500,00 zł, zaś dla kategorii zaszeregowania X odpowiadała wynagrodzeniu w przedziale 6.500,00 zł – 8.000,00 zł.

W następstwie powyższego z dniem 16 września 2010 roku M. K. zostały powierzone obowiązki głównej księgowej na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu w (...) Sp. z o.o. i przyznano stawkę zasadniczą wynagrodzenia w wysokości 7.000,00 zł brutto oraz kategorię osobistego zaszeregowania wg grupy IX, zaś pozostałe warunki umowy o pracę pozostawiono bez zmian. Powódka pod pismem informującym o tym złożyła własnoręczny podpis.

W listopadzie 2012 roku powódka wystosowała pismo do prezesa pozwanej z prośbą o przywrócenie jej wynagrodzenia, które zostało obniżone bez uwzględnienia faktu, że od 29 czerwca 2009 roku została objęta okresem ochronnym. Powołała się przy tym na przepis art. 39 k.p., zgodnie z którym zakazuje się pracodawcy wypowiedzenia umowy o pracę w okresie przedemerytalnym i stosuje się go do wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy.

Z dniem 1 marca 2013 roku przyznano powódce wynagrodzenie w wysokości 7.500,00 zł brutto według X kategorii zaszeregowania.

Wynagrodzenie powódki wyliczone za okres trzech ostatnich pełnych miesięcy wynosiło 7.500,00 zł brutto.

Umowa o pracę z pozwaną została rozwiązana z dniem 25 stycznia 2016 roku na mocy porozumienia stron, zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 k.p., w związku z przejściem powódki na emeryturę.

Wskazany stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów zebranych w sprawie oraz akt osobowych powódki, tj. w szczególności: umowy o pracę, świadectwa pracy, pisma z dnia 10 września 2010 roku, pisma z dnia 22 września 2010 roku, pisma powódki z dnia 21 listopada 2012 roku, pisma z dnia 28 marca 2013 roku, zaświadczenia o wynagrodzeniu, regulaminu wynagradzania, oświadczenia, uchwały nr 2 z dnia 6 września 2010 roku, załącznika nr 2 do regulaminu oraz załącznika nr 1 do regulaminu.

Ustaleń faktycznych Sąd I instancji dokonał również na podstawie zeznań świadków P. G. i E. Ł. oraz prezesa zarządu pozwanej spółki, które ocenił jako wiarygodne. Zeznanie świadka M. D., zostały ocenione jako nieprzydatne, ponieważ świadek była pracownikiem pozwanej spółki od 2015 roku i była w stanie odnieść się jedynie do tego okresu.

Zeznaniom powódki Sąd I Instancji dał wiarę w zakresie, w jakim przyznała, że została poinformowana przez ówczesną prezes, że dojdzie do zmiany wynagrodzenia w jednoskładnikowe, a także potwierdziła podpisanie dokumentu, w którym takie wynagrodzenie zostało wprowadzone.

Sąd Rejonowy ocenił, że pismo z dnia 22 września 2010 roku dotyczące zmiany warunków wynagrodzenia było autentyczne i wiarygodne.

W rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy wskazał, że przedmiotem rozpoznania były roszczenia powódki z trzech pozwów o zapłatę na jej rzecz odpowiednich kwot tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego, a także dodatków funkcyjnego i stażowego za okres od kwietnia 2013 roku do grudnia 2014 roku łącznie.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że powódka pracowała w okresie od 30 kwietnia 1993 roku na stanowisku głównej księgowej na podstawie umowy na czas nieokreślony. W dniu 16 września 2010 roku doszło do likwidacji zakładu budżetowego Zakładu (...) w J. i przekształcenia w jednoosobową spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością (...) Sp. z o.o., o czym powódka została poinformowana pisemnie. W dniu 20 września 2010 roku powódka zapoznała się z treścią obowiązującego w przedsiębiorstwie regulaminu wynagradzania i potwierdziła to własnoręcznym podpisem. Regulamin zaczął obowiązywać w ciągu 2 tygodni od zapoznania się z nim przez pracowników spółki.

Pismem z dnia 22 września 2010 roku M. K. zostały powierzone obowiązki głównej księgowej na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu w spółce (...) Sp. z o.o. i przyznano stawkę zasadniczą wynagrodzenia w wysokości 7.000,00 zł brutto oraz kategorię osobistego zaszeregowania wg grupy IX, zaś pozostałe warunki umowy o pracę pozostawiono bez zmian. Zmiana obowiązywała od dnia 16 września 2010 roku. Powódka potwierdziła to własnoręcznym podpisem i rozpoczęła pracę na takich warunkach. Powyższe warunki wynagrodzenia zostały ustalone zgodnie z zaszeregowaniem powódki wg grupy IX - odpowiedniego dla zajmowanego przez nią stanowiska głównej księgowej, co odpowiadało wynagrodzeniu zasadniczemu w przedziale od 6.500,00 zł do 7.500,00 zł. Na wniosek powódki z listopada 2012 roku o przywrócenie jej wynagrodzenia na poprzednim poziomie, pozwana w marcu 2013 roku podwyższyła jej wynagrodzenie zasadnicze do wysokości 7.500,00 zł brutto według X kategorii zaszeregowania. W późniejszym okresie powódka nie wносиła już o zmianę wynagrodzenia.

Zgodnie z § 4 ust. 1 regulaminu wynagradzania pozwanej „stawka wynagrodzenia zasadniczego wynikała z kategorii zaszeregowania stanowiska, na którym pracownik został zatrudniony” i taką też stawkę została objęta powódka. Regulamin ten nie obejmował dodatkowych składników wynagrodzenia w postaci dodatków funkcyjnych i dodatków stażowych oraz nie obejmował dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Ponadto powódka poświadczyla własnoręcznym podpisem warunki wynagradzania, jakie obowiązują u pozwanej, a zatem - zdaniem Sądu I instancji - wyraziła zgodę na taką zmianę. Od marca 2013 roku otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 7.500,00 zł brutto, co niewątpliwie stanowiło zmianę warunków ogólnego wynagrodzenia na zgodne z regulaminem wynagradzania obowiązującym u pozwanej.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódka w pozwie podnosiła, że pismo zmieniające warunki pracy i płacy było jednostronnym oświadczeniem. Dołączyła do pozwu pismo nie zawierające jej podpisu i podniosła, że nie zawiera ono cech porozumienia stron, a w drodze tego oświadczenia prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, dodatku stażowego i dodatku funkcyjnego nie zostały w żaden wyraźny sposób wypowiedziane. Pozwana natomiast podniosła, że powódka również wcześniej zawierała już z pracodawcą podobne zmiany warunków pracy i płacy w tej samej formie pisemnej, zaś pismo dołączone do pozwu przez powódkę zostało podrobione poprzez usunięcie z niego jej podpisu.

Sąd Rejonowy przy ustalaniu stanu faktycznego wziął pod uwagę pismo zmieniające warunki pracy i płacy dostarczone przez pozwaną wraz z aktami osobowymi powódki, na którym widniał jej podpis, gdyż zostało ono poświadczane za zgodność z oryginałem przez adwokata.

Sąd I instancji zaznaczył, że kwestią sporną w sprawie było to, czy pismo z dnia 22 września 2010 roku zmieniające warunki pracy i płacy, przedstawione i podpisane przez powódkę po likwidacji zakładu budżetowego Zakładu (...) w J. i przekształceniu w jednoosobową spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością (...) Sp. z o.o., było wypowiedzeniem zmieniającym warunki pracy i płacy, czy było ono porozumieniem zmieniającym.

Po analizie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności zaś dokumentu podpisanego przez powódkę w dniu 22 września 2010 roku, Sąd Rejonowy uznał, że przedmiotowy dokument w istocie stanowił porozumienie zmieniające, nie zaś wypowiedzenie zmieniające. Do powyższego wniosku Sąd Rejonowy doszedł porównując treść podpisanego przez powódkę dokumentu z treścią porozumień zmieniających, które już wcześniej powódka podpisywała kilkakrotnie z poprzednim pracodawcą. Ponadto pismo z określeniem daty obowiązywania nowych warunków w zakresie stanowiska pracy nie spełniało, zdaniem Sądu I instancji, warunków wypowiedzenia w ujęciu art. 42 § 2 k.p.

Sąd Rejonowy uwzględnił, że w dniu 22 września 2010 roku powódka przyjęła proponowane jej przez pracodawcę nowe warunki zatrudnienia poprzez złożenie na dokumencie własnoręcznego podpisu. Wobec braku zakreślenia okresu wypowiedzenia warunków oraz stosownych pouczeń, zdaniem Sądu Rejonowego nie sposób było pisma z dnia 22 września 2010 roku zakwalifikować jako wypowiedzenia zmieniającego. Zgodny zamiar stron wyrażony podpisem powódki wskazywał, iż było to porozumienie zmieniające. Związanie się zaś porozumieniem zmieniającym powoduje, że ewentualne uchylenie się od skutków złożonego oświadczenia woli może nastąpić jedynie w trybie przepisów Kodeksu cywilnego i tylko wtedy, gdy oświadczenie woli dotknięte było jedną z wad tam przewidzianych. W

rozpatrywanej sprawie Sąd Rejonowy nie dopatrył się jednak takich wad oświadczenia woli złożonego przez powódkę. Co więcej, powódka nie uchyliła się nigdy od złożonego oświadczenia woli. Za takie uchylenie nie można uznać pisma powódki z listopada 2012 roku, w którym żądała przywrócenia wynagrodzenia.

Podzielając poglądy wyrażane w orzecznictwie Sądu Najwyższego, które zostały przywołane, Sąd I instancji stwierdził, że po przekształceniu przedsiębiorstwa w pozwaną spółkę treść stosunku pracy powódki, zwłaszcza w zakresie dodatku funkcyjnego, dodatku stażowego i dodatkowego wynagrodzenia rocznego jako składnika jej wynagrodzenia wynikającego z zakładowego systemu wynagradzania, nie uległa zmianie. Chodziło przy tym nie o dalsze (wybiórcze) stosowanie do powódki zakładowego systemu wynagradzania, lecz o to, że zasady płacowe wynikające z tego systemu stały się częścią treści jej indywidualnego stosunku pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, aby zmienić treść stosunku pracy powódki strona pozwana musiałaby w sposób skuteczny dokonać wypowiedzenia zmieniającego lub strony musiałyby zawrzeć w tym zakresie porozumienie, co w przedmiotowej sprawie nastąpiło. W drodze zawartego przez strony porozumienia stron zmieniały się elementy treści stosunku pracy, takie jak np. płaca zasadnicza, która została powiększona do 7.000,00 zł brutto. Sąd Rejonowy zaznaczył, że wcześniej dokonywano już w tym samym trybie zmian wynagrodzenia i składników dodatkowych w postaci zmiany niektórych warunków zatrudnienia, a na każdym z tych dokumentów widniał podpis powódki.

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko powódki, że rzeczywiście byłaby chroniona przed rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ochronnym, jak również i przed wypowiedzeniem zmieniającym, a to w wyniku regulacji art. 42 § 1 k.p. nakazującej odpowiednie stosowanie do wypowiedzenia zmieniającego również przepisów dotyczących zwykłego wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Rejonowego istotne jest jednak to, że art. 39 k.p. nie przewiduje ochrony pracownika przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy w formie porozumienia stron, a tym samym nie przewiduje ochrony dla pracownika, który w drodze porozumienia stron akceptuje nowe warunki pracy i płacy. Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę na art. 43 § 1 k.p., który zezwala na wypowiedzenie warunków pracy i płacy pracownikom, o których mowa w art. 39 k.p. jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy, co także miało miejsce u pozwanej poprzez wprowadzenie nowego regulaminu wynagradzania dla pracowników. Dodatkowo Sąd I instancji podkreślił, że powszechnie dopuszcza się możliwość stosowania instytucji porozumienia zmieniającego. Skoro pracodawca może jednostronnie zmienić warunki zatrudnienia pracownika, to tym bardziej strony mogą zrobić to wspólnie.

Jako istotne w sprawie Sąd Rejonowy uznał to, że już w dniu 16 września 2010 roku powódka została poinformowana na piśmie o likwidacji Zakładu (...) w J. w celu przekształcenia w spółkę (...) Sp. z o.o. z siedzibą w J.. Równocześnie wskazano, że „dotychczasowe warunki pracy i płacy nie ulegną zmianie, o ile nowy pracodawca nie zaproponuje nowych warunków w trybie obowiązujących przepisów prawa”, a przecież pracodawca w piśmie z dnia 22 września 2010 roku zaproponował nowe warunki płacy, które powódka podpisała. Co więcej, w tym piśmie pracodawca wskazał, że pozostałe warunki umowy o pracę pozostają bez zmian, a więc warunki pozapłacowe. Dodatkowo w piśmie z dnia 16 września 2010 roku powódka została pouczona o możliwości rozwiązania stosunku pracy w terminie 2 miesięcy. Podpisanie kolejnego pisma z dnia 22 września 2010 roku oraz brak rozwiązania stosunku pracy w terminie 2 miesięcy, również świadczyły w ocenie Sądu Rejonowego o zaakceptowaniu przez powódkę nowych warunków płacy.

Reasumując, w ocenie Sądu Rejonowego doszło do zmiany warunków płacy powódki, a więc jej roszczenia o zapłatę żądanych kwot nie miały oparcia w tych nowych warunkach. W świetle powyższego powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. Pozwany był w toku procesu reprezentowany przez adwokata, którego wynagrodzenie na mocy art. 98 § 3 k.p.c. wliczane jest do niezbędnych kosztów procesu. Biorąc to pod uwagę, Sąd Rejonowy zasądził od M. K. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w J. kwotę 5.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie § 2 pkt 6 w zw. z § 9 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r.,

poz. 1800) (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 12 maja 2017r., k. 189, uzasadnienie wyroku, k. 192 – 206).

Apelację od powyższego wyroku złożyła w dniu 21 czerwca 2017 roku strona powodowa, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Powódka zarzuciła skarżonemu rozstrzygnięciu:

1. obrazę prawa materialnego, tj. art. 60 k.c. w zw. z art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. polegającą na wadliwym zastosowaniu i przyjęciu, wbrew treści dokumentu z 22 września 2010 roku oraz wbrew okolicznościom jego sporządzenia i doręczenia powódce, że zawiera on oświadczenie woli M. K. stanowiące jej zgodę na zmianę warunków płacy, podczas gdy prawidłowe zastosowanie naruszonych przepisów winno prowadzić do uznania, że dokument ten nie zawiera oświadczenia woli powódki, a jedynie oświadczenie wiedzy, stanowiące formę potwierdzenia otrzymania informacji o angażu na stanowisko głównej księgowej wraz z informacją o nowej wysokości wynagrodzenia zasadniczego;

2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 60 k.c. w zw. z art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. polegające na wadliwej wykładni treści dokumentu z 22 września 2010 roku w części, w jakiej zawiera sformułowanie „pozostałe warunki umowy o pracę pozostają bez zmian”, jako sformułowania odnoszącego się wyłącznie do pozapłacowych elementów stosunku pracy, podczas gdy prawidłowa wykładnia oświadczenia pozwanej winna prowadzić do wniosku, że modyfikacji uległa jedynie wysokość wynagrodzenia zasadniczego, a zatem przez pozostałe warunki rozumieć należy również warunki płacowe w części przewidującej dodatkowe składniki wynagrodzenia, tj. dodatek funkcyjny, dodatek stażowy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne;

3. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 77² § 6 k.p. w zw. z art. 9 § 1 k.p. poprzez wadliwe zastosowanie i przyjęcie, że regulamin wynagradzania z 16 września 2010 roku, notyfikowany powódce 20 września 2010 roku był obowiązującym źródłem prawa w dniu 22 września 2010 roku, tj. w chwili odebrania przez M. K. angażu z nową stawką wynagrodzenia zasadniczego, podczas gdy prawidłowe zastosowanie naruszonych przepisów winno prowadzić do ustalenia, że regulamin wszedł w życie w dwa tygodnie po jego ogłoszeniu, a zatem 5 października 2010 roku.

W oparciu o powyższe zarzuty strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez:

- uwzględnienie w całości żądań pozwów z 31 marca 2016 roku, z 30 grudnia 2016 roku oraz z 31 marca 2017 roku i zasądzenie na rzecz powódki łącznej kwoty 102.948,50 zł wraz z odsetkami;

- zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik strony powodowej uzasadnił szczegółowo sformułowane zarzutów. Wskazał przede wszystkim, że przypisanie przez Sąd Rejonowy dokumentowi z 22 września 2010 roku waloru porozumienia zmieniającego było nieprawidłowe. Dokument ten stanowił jedynie jednostronne oświadczenie pracodawcy, a podpis powódki, którego złożenia powódka nigdy nie kwestionowała, miał wyłącznie walor oświadczenia wiedzy, tj. poświadczal odbiór dokumentu, nie wyrażał natomiast jakiegokolwiek oświadczenia woli, bez którego to elementu dokumentu nie można rozpatrywać w kategoriach umowy dwóch stron. O fakcie tym świadczy m.in. forma dokumentu, która w ogóle nie zawiera jakichkolwiek oświadczeń woli stron, a jest jedynie informacją o powierzeniu obowiązków głównej księgowej. Podpis powódki nie był przy tym opatrzony żadną dalej idącą klauzulą, która pozwalałaby rekonstruować w drodze wykładni, jakie oświadczenie woli złożyła powódka. W tym kontekście rozważania Sądu Rejonowego o prawnych konsekwencjach dystynkcji między wypowiedzeniem zmieniającym a porozumieniem zmieniającym straciły aktualność.

Na marginesie pełnomocnik powódki podniósł, że Sąd Rejonowy w poczet okoliczności przemawiających za umownym charakterem omawianego dokumentu wskazał m.in. brak zakreslenia okresu wypowiedzenia warunków oraz stosownych pouczeń. Taka interpretacja stanowiła jednak przejaw dowolnej oceny dowodu, w wyniku której stał

się on dokumentem zawierającym oświadczenie woli powódki wyłącznie z uwagi na wadliwość formy oświadczenia złożonego przez pozwaną.

Strona powodowa wskazała również, że kwestią istotną dla prawidłowego rozstrzygnięcia w sprawie było ustalenie, jaki regulamin wynagradzania obowiązywał u pozwanej w chwili przedstawienia powódce dokumentu z 22 września 2010 roku. Ustalenia Sądu Rejonowego w tej kwestii nie były jasne, choć dowody zebrane w sprawie pozwalały na czynienie w tym przedmiocie ustaleń całkowicie jednoznacznych. Przedstawiony M. K. w dniu 20 września 2010 roku regulamin wynagradzania wchodził w życie, a zatem nabierał mocy prawnej i wiązał strony stosunku pracy, po czternastu dniach od jego notyfikacji, a zatem 5 października 2010 roku. Fakt ten ma znaczenie fundamentalne i to całkowicie niezależnie od charakteru prawnego dokumentu z 20 września 2010 roku, ponieważ zarówno wypowiedzenie zmieniające jak i ewentualne porozumienie zmieniające muszą zostać uzgodnione z treścią regulaminu, stanowiącego źródło prawa pracy. Strona powodowa nie kwestionowała przy tym, że regulamin notyfikowany powódce 20 września 2010 roku nie przewidywał dodatkowych składników wynagrodzenia w postaci dodatku funkcyjnego i stażowego. Rzecz jednak w tym, że w chwili wręczenia jej tzw. angażu z 22 września 2010 roku regulaminem obowiązującym był regulamin, który wzmiankowane elementy wynagrodzenia przewidywał. Choć został on wprowadzony w życie przez pracodawcę w jego uprzedniej formie prawnej, to jednak wiązał strony stosunku pracy również po przekształceniu w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością. Z uwzględnieniem treści tego regulaminu powinna być dokonana wykładnia dokumentu z 22 września 2010 roku.

Zdaniem strony powodowej, wskazane argumenty przemawiały za tym, by wypowiedzenie zmieniające uznać za modyfikację wyłącznie jednego składnika wynagrodzenia, tj. wynagrodzenia zasadniczego, przy pozostawieniu pozostałych składników w ich dotychczasowej postaci (zgodnie zresztą z zawartą w dokumencie klauzulą „pozostałe warunki umowy o pracę pozostają bez zmian”). Tymczasem Sąd Rejonowy z rażącym naruszeniem art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. dokonał wykładni sformułowania „pozostałe warunki umowy o pracę pozostają bez zmian”, a mianowicie przyjął, że w sformułowaniu tym chodzi wyłącznie o warunki pozapłacowe. Jednakże, nawet gdyby przyjąć tę nie znajdującą najmniejszego uzasadnienia wykładnię oświadczenia woli pracodawcy, to zdaniem skarżącej zauważyć trzeba, że zgodnie z art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 56 k.c. w zw. z art. 300 k.p., a także biorąc pod uwagę postanowienia obowiązującego 22 września 2010 roku regulaminu wynagradzania, dokument angażu byłby nieważny w tej części, w jakiej miałby pozbawiać powódkę części wynagrodzenia, ograniczając je wyłącznie do wynagrodzenia zasadniczego.

Strona powodowa podniosła dodatkowo, że w odniesieniu do wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy i pracy nie znajdował zastosowania mechanizm ich akceptacji per facta concludentia, a zatem przystąpienie przez powódkę do pracy na stanowisku i za wynagrodzeniem wynikającym z dokumentu angażu z 22 września 2010 roku, przy wieloletnim zaniechaniu przez pracodawcę wypłaty pozostałych składników wynagrodzenia, nie mogło być interpretowane jako dorozumiana akceptacja wypowiedzenia zmieniającego.

Odnośnie dodatkowego rocznego wynagrodzenia, tzw. "trzynastki" podniesione zostało, co Sąd Rejonowy dostrzegł w uzasadnieniu, że składnik ten wynikał z ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (która to ustawa znajdowała zastosowanie do pozwanej przed jej przekształceniem w spółkę prawa handlowego). Tymczasem, zgodnie z art. 9 § 2 k.p., postanowienia regulaminu będącego źródłem prawa pracy, nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy ustaw. Tym samym, całkowicie niezależnie od kwestii daty wejścia w życie postanowień regulaminu wynagradzania z 16 września 2010 roku i znaczenia tej daty dla wykładni dokumentu z 22 września 2010 roku, powódka w ocenie skarżącej nie mogła utracić prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego jako składnika przysługującego jej z mocy ustawy (apelacja strony powodowej z dnia 19 czerwca 2017 roku, k. 208 – 213).

W odpowiedzi na apelację z dnia 4 września 2017 roku strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji powódki oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych. Uzasadniając takie stanowisko pełnomocnik pozwanej wskazał, że nie zgadza się z podniesionym przez powódkę zarzutem, iż dokument z dnia 22 września 2010 roku nie zawiera oświadczenia woli. Podzielił w tym zakresie

argumentację Sądu Rejonowego, wyrażoną w uzasadnieniu wyroku co do tego, że dokument, który podpisała powódka stanowił porozumienie zmieniające. O takiej formie świadczy to, że jedna ze stron stosunku pracy - w tym przypadku pracodawca – wystąpiła do pracownika z ofertą ukształtowania łączącego ich stosunku pracy. Powódka mogła ofertę przyjąć bądź też ją odrzucić. Gdyby jej nie akceptowała, to nie podpisałaby dokumentu. W sytuacji jednak, kiedy zdecydowała się na przyjęcie tego porozumienia poprzez złożenie na nim własnoręcznego podpisu, złożyła tym samym oświadczenie woli w przedmiocie zmiany warunków pracy lub płacy.

Niezależnie od faktu podpisania przez powódkę porozumienia zmieniającego z dnia 22 września 2010 roku pozwana odwołała się do stanowiska Sądu Najwyższego zawartego w wyroku z dnia 11 grudnia 2014 roku (sygn. akt I PK 118/14), z którego wynika że wypłacanie pracownikowi przez dłuższy czas wynagrodzenia według zmienionych reguł stanowi dorozumianą zmianę warunków płacowych. Ponadto w cytowanym wyroku, Sąd Najwyższy wskazał, iż „z brzmienia art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. wynika, że oświadczenie woli wyrażone zostaje przez każde zachowanie osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (...). Co do zasady można przyjąć, że wypłacanie pracownikowi przez dłuższy czas wynagrodzenia, według zmienionych reguł stanowi dorozumianą zmianę warunków wynagradzania, ocena taka musi być jednak poprzedzona odpowiednio wnikliwymi i starannymi ustaleniami faktycznymi oraz analizą prawną, uwzględniającą reguły składania oświadczeń woli”.

Pozwana nie zgodziła się z zarzutem podnoszonym przez stronę powodową, że podpisane i przyjęte przez powódkę porozumienie zmieniające z dnia 22 września 2010 roku nie stanowiło oświadczenia woli, ponieważ było niezgodne ze świadomością powódki i stanem prawnym ze względu na modyfikację jedynie wysokości wynagrodzenia zasadniczego. Według strony pozwanej porozumieniem z dnia 22 września 2010 roku ustalono wszelkie składniki wynagrodzenia należne powódce, a bez zmian, jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy, pozostały pozostałe warunki umowy, tzw. pozapłacowe.

Pozwana zaprzeczyła twierdzeniom powódki, że w chwili przedstawienia porozumienia zmieniającego z dnia 22 września 2010 roku u pozwanej obowiązywał regulamin wynagradzania pracowników Zakładu (...) w J.. Powołany regulamin dotyczył jednostki, która została zlikwidowana uchwałą Nr (...) Rady Miasta J. z dnia 11 marca 2010 roku w sprawie likwidacji Zakładu (...) w J. w celu przekształcenia w jednoosobową spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością oraz utworzenia jednostki budżetowej.

Z kolei w odniesieniu do zarzutu powódki dotyczącego braku wypłaty przez pozwaną dodatkowego rocznego wynagrodzenia, tzw. „trzynastki”, pozwana podtrzymała swe stanowisko wyrażone w odpowiedzi na pozew z dnia 25 kwietnia 2017 roku i wskazała, że wynagrodzenie to było wypłacane powódce podczas wykonywania przez nią pracy na rzecz Zakładu (...) w J.. Od daty przekształcenia Zakładu (...) w J. w spółkę prawa handlowego pod nazwą (...) Sp. z o.o. dodatkowe wynagrodzenie roczne powódce nie przysługiwało (odpowiedź na apelację z dnia 4 września 2017 roku, k. 247 - 252).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej jako uzasadniona podlegała uwzględnieniu.

Na wstępie rozważań Sąd Okręgowy wskazuje, że zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia z urzędu bierze jednak pod uwagę nieważność postępowania. Wynikający z ww. przepisu obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji rozumiany jest jako bezwzględny zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice i zarazem jako nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków

(zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2017 r., II UZ 15/17). Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, że sformułowanie "w granicach apelacji", wskazane w ww. przepisie oznacza, że sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym

w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami

przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania i orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008r., III CZP 49/07; wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 czerwca 2016r., III AUa 806/15). W świetle powyższego sąd odwoławczy ma więc nie tylko uprawnienie, ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zabranego w sprawie materiału oraz jego własnej oceny (art. 382 k.p.c.), przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006r., I PK 169/05).

Uwzględniając przyjętą i prezentowaną wyżej wykładnię wskazanych przepisów, Sąd Okręgowy, rozpoznając apelację strony powodowej, ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:

M. K. została zatrudniona w Zakładzie (...) w J. od dnia 1 kwietnia 1993r., najpierw na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 30 kwietnia 1993r. na stanowisku p.o. głównego księgowego, a następnie jako główna księgowa na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Początkowo powódka była uprawniona do wynagrodzenia zasadniczego, do premii motywacyjnej w przedziale od 0 do 50% oraz dodatku stażowego w wysokości 9% (umowa o pracę z dnia 1 kwietnia 1993r., k. 1 kopii akt osobowych; umowa o pracę z dnia 30 kwietnia 1993r., k. 2 kopii akt osobowych). Od dnia 1 sierpnia 1993r. pracodawca przyznał powódce również dodatek funkcyjny, którego wysokość w trakcie zatrudnienia ulegała zmianie (pismo z dnia 31 sierpnia 1993r., k. 4 kopii akt osobowych). Od dnia 1 maja 2005r. powódka pobierała dodatek za staż w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego (pismo z dnia 30 kwietnia 2005r., k. 45 kopii akt osobowych). Z dniem 1 stycznia 2006r. nastąpiło podwyższenie powódce wynagrodzenia zasadniczego. Poza tym powódka nadal była uprawniona do dodatku funkcyjnego, a także wskazano, że przysługuje jej premia motywacyjna od 0 do 30%. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały natomiast bez zmian (pismo z dnia 9 sierpnia 2006r., k. 46 kopii akt osobowych). Po 1 stycznia 2006r. powódka nadal otrzymywała dodatek za staż (karty wynagrodzeń powódki, k. 149 a.s.; zeznania powódki, skrócony protokół rozprawy z dnia 3 marca 2017r., k. 152 a.s., e-protokół, k. 154 a.s.).

Od dnia 1 sierpnia 2010r. wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 4.550 zł. Poza tym powódka była uprawniona do dodatku funkcyjnego w kwocie 2.000 zł brutto. Pozostałe warunki umowy o pracę, w tym prawo do dodatku za staż, pozostały bez zmian (pismo z dnia 10 września 2010r., k. 61 kopii akt osobowych). Powódka była również uprawniona do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, które pracodawca jej wypłacał (karty wynagrodzeń powódki, k. 149 a.s.).

Uchwałą Rady Miasta J. Nr (...) z dnia 11 marca 2010r. zdecydowano o likwidacji Zakładu (...) w J. w celu przekształcenia w jednoosobową spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością. W związku z treścią uchwały powstała (...) sp. z o.o. w J., która w dniu 15 września 2010r. została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego. Pierwszym prezesem zarządu ww. spółki po jej utworzeniu została B. W., będąca wcześniej dyrektorem zlikwidowanego Zakładu (...) w J. (pismo z dnia 16 września 2010r., k. 7 i k. 27 a.s.; odpis pełny z rejestru przedsiębiorców (...) sp. z o.o., k. 21 – 25 i k. 106 - 110 a.s.).

Powódka pismem z dnia 16 września 2010 roku została poinformowana, że w związku ze wskazanymi okolicznościami na zasadzie art. 23¹ kodeksu pracy, od dnia 16 września 2010r. staje się pracownikiem nowopowstałej spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w J. i że w ciągu 2 miesięcy za siedmiodniowym uprzedzeniem może rozwiązać stosunek pracy. Jednocześnie poinformowano powódkę, że dotychczasowe warunki pracy i płacy nie ulegają zmianie, o ile nowy pracodawca nie zaproponuje nowych warunków w trybie obowiązujących przepisów prawa (pismo z dnia 16 września 2010r., k. 7 i k. 27 a.s.).

Zarząd (...) Sp. z o.o. w J. uchwałą Nr (...) z dnia 6 września 2010r. zatwierdził regulamin wynagradzania pracowników (...) Sp. z o.o. w J. wskazując, że wejdzie on w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników. W regulaminie nie przewidziano prawa do dodatku funkcyjnego ani dodatku za staż, przyjęto zasadę, że wynagrodzenie będzie jednoskładnikowe (uchwała nr (...) zarządu (...) sp. z o.o. z dnia 6 września 2010r., k. 29 a.s.; regulamin wynagradzania, k. 30 – 36 a.s.; zeznania świadka E. Ł., skrócony protokół rozprawy z dnia 3 marca 2017r., k. 151 a.s., e-protokół, k. 154 a.s.; zeznania powódki, skrócony protokół rozprawy z dnia 3 marca 2017r., k. 152 a.s., e-protokół, k. 154 a.s.).

Zarząd pozwanej spółki dokonywał zmian w regulaminie wynagrodzenia, kolejnymi aneksami (aneksy do regulaminu wynagradzania, k. 119 – 135 a.s.).

M. K. w dniu 20 września 2010 roku zapoznała się z treścią regulaminu wynagradzania obowiązującego w przedsiębiorstwie, co potwierdziła podpisem (oświadczenie M. K., k. 60 i k. 66 a.s.).

W dniu 22 września 2010r. powódka otrzymała od nowego pracodawcy informację o podstawowych warunkach pracy obowiązujących w (...) Sp. z o.o., z której wynikało m.in., że wynagrodzenie będzie płatne raz w miesiącu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. W tej samej dacie powódka złożyła również swój podpis pod pismem, z którego treści wynika, że z dniem 16 września 2010r. powierzono jej obowiązki głównej księgowej na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu w (...) Sp. z o.o. i przyznano stawkę zasadniczą wynagrodzenia w wysokości 7.000,00 zł brutto oraz kategorię osobistego zaszerogowania wg grupy IX. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostawiono bez zmian (pismo z dnia 22 września 2010r., k. 66 kopii akt osobowych; zeznania powódki, skrócony protokół rozprawy z dnia 3 marca 2017r., k. 152 a.s., e-protokół, k. 154 a.s.).

O braku wypłaty dodatków funkcyjnego i stażowego powódka dowiedziała się dopiero w dacie wpłaty pierwszego wynagrodzenia po zmianie (zeznania powódki, skrócony protokół rozprawy z dnia 3 marca 2017r., k. 152 a.s., e-protokół, k. 154 a.s.).

Powódka odnośnie zmiany zasad jej wynagradzania rozmawiała z przewodniczącą Rady Nadzorczej oraz z prezes zarządu B. W., ale bezskutecznie (zeznania powódki, skrócony protokół rozprawy z dnia 3 marca 2017r., k. 152 a.s., e-protokół, k. 154 a.s.). W dniu 21 listopada 2012 roku powódka wystosowała pismo do prezesa zarządu pozwanej spółki S. Z. z prośbą o przywrócenie jej wynagrodzenia, które zostało obniżone bez uwzględnienia faktu, że od 29 czerwca 2009 roku została objęta okresem ochronnym (pismo z dnia 21 listopada 2012r., k. 65 a.s.). W tej sprawie wielokrotnie były też prowadzone rozmowy. S. Z. udzielił powódce odpowiedzi w piśmie z dnia 25 czerwca 2013r. dołączając opinię radcy prawnego (pismo z dnia 25 czerwca 2013r. wraz opinią radcy prawnego, k. 73 kopii akt osobowych, zeznania świadka E. Ł., skrócony protokół rozprawy z dnia 3 marca 2017r., k. 151 a.s., e-protokół, k. 154 a.s.).

Z dniem 1 marca 2013 roku przyznano powódce wynagrodzenie w wysokości 7.500,00 zł brutto według X kategorii zaszerogowania. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie (pismo z dnia 28 marca 2013r., k. 70 kopii akt osobowych).

Umowa o pracę łącząca powódkę z pozwaną została rozwiązana z dniem 25 stycznia 2016 roku na mocy porozumienia stron, zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 k.p., w związku z przejściem powódki na emeryturę (świadcstwo pracy z dnia 25 stycznia 2016r., k. 4 a.s.).

Wskazany stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów, które znajdują się w aktach osobowych powódki, a także były składane przez strony w toku procesu. Z uwagi na fakt, że ich autentyczność i wiarygodność nie była kwestionowana ani przez powódkę, ani przez stronę pozwaną, Sąd przyjął, że stanowią one wiarygodne źródło informacji o faktach i na ich podstawie dokonał znaczącej części ustaleń w sprawie.

Podstawy ustaleń faktycznych nie stanowiły natomiast zeznania świadka M. D., ponieważ świadek nie miała wiedzy w przedmiocie, którego dotyczyła teza dowodowa. Potwierdziła jedynie brak zapisów w regulaminie wynagradzania pozwanej spółki dotyczących dodatku funkcyjnego, dodatku stażowego i dodatkowego wynagrodzenia rocznego, te okoliczności wynikają jednak z treści regulaminu wynagradzania i zeznania świadka w tym zakresie nie wniosły do sprawy niczego istotnego. Podobnie było również z zeznaniami P. G.. Wymieniony świadek znał okoliczności tylko jego dotyczące, a odnośnie osoby powódki oraz ogółem co do zmiany zasad wynagradzania w związku z przejściem zakładu pracy, nie miał żadnej wiedzy, którą Sąd mógłby czynić podstawą ustaleń faktycznych. Zeznania P. G. jako dotyczące okoliczności nieistotnych w sprawie Sąd ocenił zatem jako nieprzydatne.

Zeznaniom świadka E. Ł., a także zeznaniom powódki i prezesa zarządu pozwanej spółki Sąd dał wiarę. Wskazane osoby co do zasady potwierdziły te okoliczności, które wynikają z dokumentów. Powódka dodatkowo prezentowała w zeznaniach własną ocenę zgodności z prawem działań strony pozwanej, Sąd jednak, który przesłuchiwał świadków i strony tylko odnośnie faktów, a nie ocen, tej części zeznań M. K. nie uwzględnił dokonując ustaleń faktycznych, a oceny prawnej dokonał samodzielnie uwzględniając przepisy i fakty, które ustalił.

Przechodząc do szczegółowego rozważenia zarzutów strony powodowej, zawartych w apelacji, Sąd Okręgowy wskazuje, że były one uzasadnione. Na wstępie, przed dokonaniem oceny każdego z tych zarzutów, należy przypomnieć, że treść art. 214¹³ § 2 k.p., który ma odpowiednie zastosowanie do regulaminu wynagradzania na podstawie odesłania z art. 77² § 5 k.p. - nie pozostawia wątpliwości, że także po upływie okresu stosowania (obowiązywania) dotychczasowego regulaminu wynagradzania, wynikające z niego, a przyjęte do treści indywidualnych stosunków pracy warunki stosuje się do upływu okresu ich wypowiedzenia. Wynika to stąd, że postanowienia normatywne, zawarte w regulaminie, podobnie jak te zawarte w układzie zbiorowym pracy, wiążą strony indywidualnych stosunków pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 marca 2011r., II PK 107/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 94 oraz II PK 161/10, LEX nr 784983; z dnia 9 grudnia 2011r., II PK 67/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3, s.146-148 oraz z dnia 19 października 2010r., II PK 91/10, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 9). Stanowisko to jest uzasadnione tym, że zasada automatyzmu prawnego i uprzywilejowania pracownika (odpowiednio: art. 241¹³ § 1 k.p. i art. 18 k.p.) powoduje, że postanowienia układowe czy regulaminowe przenikają do indywidualnych stosunków pracy (modyfikują treść stosunku pracy). W rezultacie stosunki pracy ukształtowane są nie tylko postanowieniami umowy o pracę, ale także korzystniejszymi od nich postanowieniami układu zbiorowego pracy bądź regulaminu i dlatego mogą być modyfikowane na niekorzyść pracownika tylko w drodze wypowiedzenia zmieniającego (uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2006r., II UZP 3/06; OSNP 2007 nr 13-14, poz. 181).

W sytuacji przejścia zakładu pracy, jaka miała w rozpatrywanej sprawie, nowy pracodawca wstępuje w istniejące stosunki pracy (art. 23¹ § 1 k.p.). To zaś oznacza, że staje się on stroną stosunków pracy, które ukształtowane zostały jeszcze przed transferem nie tylko przez indywidualne umowy o pracę, ale także przez postanowienia układu zbiorowego pracy czy regulaminu wynagradzania. W takiej sytuacji zmiana warunków zatrudnienia na niekorzyść pracownika przez nowego pracodawcę jest możliwa w drodze wypowiedzenia zmieniającego lub porozumienia stron. Wprawdzie nowy pracodawca z mocy art. 23¹ § 1 k.p. nie staje się stroną układu zbiorowego pracy czy regulaminu wynagradzania obowiązującego u jego poprzednika, jest natomiast związany warunkami pracy, które z mocy tego układu czy regulaminu wniknęły (przed transferem) do indywidualnych stosunków pracy przejętych pracowników i nie zostały skutecznie wypowiedziane przez jego poprzednika.

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd Okręgowy przyjął zgodnie z tym co legło u podstaw rozstrzygnięcia Sądu I instancji, że od dnia przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, a więc z dniem 16 września 2010r. nie obowiązywał już ten regulamin wynagradzania, który do tej daty był obowiązujący w zlikwidowanym Zakładzie (...) w J., niemniej jednak jego postanowienia w zakresie, w jakim korzystniej kształtowały warunki zatrudnienia powódki, stały się elementem jej indywidualnego stosunku pracy, a (...) Sp. z o.o. w J. - wobec przejścia zakładu pracy na mocy art. 23¹ k.p. - była nimi bezwzględnie związana. W konsekwencji zmiana tych warunków na niekorzyść powódki mogła być dokonana albo w drodze wypowiedzenia zmieniającego, albo porozumienia zmieniającego.

Strona pozwana w toku procesu, m.in. w sprzeciwie z dnia 25 kwietnia 2016r. (k. 14 – 19 a.s.) wskazywała, że powódka w związku ze zmianą zasad wynagradzania od dnia 22 września 2010r. otrzymała wynagrodzenie wyższe niż to, które było jej wypłacane przed zmianą. To implikuje konieczność rozważania, czy warunki wynagradzania powódki od ww. daty zmieniły się na niekorzyść. Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 15 września 2004r. (III PZP 3/04, OSNP 2005 Nr 4, poz. 49) uznał, że ocena "korzystności (bądź jej braku) postanowień" nie może mieć charakteru globalnego. Nie dotyczy zatem w ogólności wszystkich, lecz poszczególnych, odpowiadających sobie postanowień. Sąd Najwyższy stwierdził również, że należy badać, jakie składniki wchodziły w skład zmienionego

wynagrodzenia i czy nie rzutują one, jako czynniki przyszłe i niepewne, na obniżenie zarobków w przyszłości. Jako instytucja, wynagrodzenie stanowi bowiem faktyczną całość, ale podzielną i niejednorodną, składa się na nie między innymi wynagrodzenie zasadnicze, dodatki, na przykład za staż pracy, nagrody jubileuszowe, nagrody z funduszu nagród. Dlatego należy brać pod uwagę postanowienia dotyczące poszczególnych składników wynagrodzenia i badać, czy warunki przyznania takiego czy innego dodatku są korzystniejsze, czy mniej korzystne.

W analizowanym przypadku zmiana zasad wynagradzania powódki od dnia 22 września 2010r., wiążąca się z wprowadzeniem w pozwanej spółce nowego regulaminu wynagradzania, była niekorzystana. Taki wniosek wynika nie tylko z porównania poszczególnych składników wynagrodzenia (z pominięciem płacy zasadniczej, która po zmianie została podwyższona), ale i płacy łącznie przysługującej powódce. Przed zmianą powódka otrzymywała wraz z dodatkiem za staż i dodatkiem funkcyjnym wynagrodzenie łączne w kwocie ponad 7.000 zł brutto, co potwierdzają karty wynagrodzeń. Po zmianie zaś jej płaca stanowiła kwotę 7.000 zł brutto, a więc była niższa i tym samym mniej korzystna niż wcześniej. Jeśli chodzi zaś o dodatek stażowy i dodatek funkcyjny, to przed 22 września 2010r. przysługiwały one M. K., zaś poczynając od ww. daty takich elementów płacy powódka już nie otrzymywała. Nowy regulamin wynagradzania ich nie przewidywał, zmiana zasad wynagradzania, odnosząca się do ww. składników, była zatem również niekorzystana. Nie ulegało zatem wątpliwości, czego nie negował Sąd Rejonowy, że powódka powinna w takiej sytuacji otrzymać albo wypowiedzenie zmieniające, albo zawrzeć porozumienie zmieniające.

Według Sądu I instancji, co Sąd Okręgowy podziela, pozwana spółka nie złożyła powódce wypowiedzenia zmieniającego, czego zresztą nie kwestionowała. Powoływała się jednak na zawarcie z M. K. porozumienia zmieniającego, co Sąd Rejonowy bezzasadnie zaaprobował. W tym zakresie zarzuty apelacji dotyczące naruszenia art. 60 k.c. w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. były w pełni uzasadnione.

Jak wynika z ustaleń faktycznych powódka podpisała dokument z dnia 22 września 2010r., który Sąd Rejonowy potraktował jako porozumienie zmieniające, fakt złożenia podpisu nie oznacza jednak zgody powódki na nowe warunki płacy. Nie wiadomo na jakiej podstawie strona pozwana, a za nią również Sąd I instancji, przyjęli taką interpretację. Powódka składając podpis nie opatrzyła go dodatkowym komentarzem w rodzaju „aprobuję” czy „akceptuję”. Wobec tego – jak zasadnie zostało podniesione w apelacji – jest on jedynie oświadczeniem wiedzy, a nie oświadczeniem woli powódki i oznacza tyle tylko, że powódka przyjęła do wiadomości, zapoznała się z treścią doręczonego jej dokumentu. Nie potwierdza natomiast, że wyraziła aprobatę. Dla przykładu można odwołać się do sytuacji wręczenia pracownikowi dokumentu wypowiedzenia umowy o pracę, na którym pracownik zwykle składa podpis, co oznacza tyle tylko, że zapoznał się z jego treścią. Gdyby było inaczej, to we wskazanej przekładowej sytuacji złożenie podpisu – według argumentacji przedstawionej przez stronę pozwaną – oznaczałoby aprobatę złożonego wypowiedzenia, a zarazem brak możliwości czy potrzeby odwołania się do sądu. Co prawda w przywołanym przykładzie treść pisma wypowiadającego umowę jednoznacznie wskazuje, że pismo zawiera oświadczenie jednej tylko strony – pracodawcy, a w rozpatrywanym przypadku strona pozwana powoływała się na to, iż treść pisma z dnia 22 września 2010r. podpisanego przez powódkę jest oświadczeniem obu stron – porozumieniem w przedmiocie zmiany zasad pracy i płacy. Sąd Okręgowy z taką analizą nie zgodził się jednak. Istotna jest treść wskazanego pisma, której Sąd I instancji w ogóle nie przeanalizował. Wskazuje ono: „z dniem 2010-09-16 powierza się Pantu(i) obowiązki: główna księgowa na czas nieokreślony w wymiarze pełen etat przyznaje się stawkę zasadniczą”. Użyte w zacytowanym fragmencie dwa słowa „powierza” i „przyznaje” wskazują na jednostronność oświadczenia pracodawcy kierowanego do pracownika, informujące go o nowych warunkach płacy i pracy. Zacytowany fragment nie posługuje się takim sformułowaniem, które wskazywałoby, że powódka i pozwany jakieś kwestie ustalili, uzgodnili i przyjęli na zasadzie porozumienia. Gdyby tak było, to pismo z dnia 22 września 2010r. miałoby z całą pewnością inną formę. To, że ta forma, jak wskazywał pozwany, została użyta wcześniej wielokrotnie, także nie dowodzi, że strony w dniu 22 września 2010r. i w przeszłości podpisały porozumienie. Przed 22 września 2010r. powódka wiele razy w taki sam sposób jak 22 września 2010r., była informowana przez pracodawcę o zmianie zasad wynagradzania, ale zawsze były to jednostronne informacje pracodawcy (ze względu na ich formę i podpis powódki mający charakter jedynie oświadczenia woli, a nie wiedzy). Wówczas pracodawca informował powódkę jedynie o podwyższeniu wynagrodzenia zasadniczego bądź dodatków, a zatem nie miał obowiązku zmian korzystnych dla pracownika wprowadzać w drodze wypowiedzenia

zmieniającego bądź porozumienia stron i takich form, zdaniem Sądu, nie stosował. W przeszłości wielokrotnie w sposób jednostronny w sytuacjach, gdy nie było wymagane wypowiedzenie warunków pracy i płacy lub porozumienie się z pracownikiem w tym przedmiocie, samodzielnie decydował o zmianie zasad wynagradzania i nie jest prawdą, co sugerowała strona pozwana w odpowiedzi na pozew z dnia 6 lutego 2017r. (k. 101 a.s.), że porozumieniem z dnia 9 sierpnia 2006r. pozbawiono powódkę jednego ze składników wynagrodzenia – dodatku stażowego. Po pierwsze, wbrew temu, co wskazała pozwana, dodatek stażowy po 1 stycznia 2006r., choć nie został wymieniony w piśmie z dnia 9 sierpnia 2006r., był powódce nadal wypłacany, co potwierdzają złożone przez powódkę karty wynagrodzeń. W tym więc przypadku prawo do dodatku stażowego, o którym nie ma wprost mowy w ww. piśmie, mieści się w użytej w nim formule „pozostałe warunki umowy o pracę pozostają bez zmian” (k. 46 kopii akt osobowych). Po drugie, z przyczyn, które zostały wskazane, Sąd II instancji przyjął, że wskazanego pisma z dnia 9 sierpnia 2006r., tak jak i podobnych pism z okresu wcześniejszego i późniejszego (w tym z dnia 22 września 2010r.) nie można traktować jako porozumienia stron. Argument strony pozwanej, zaaprobowany przez Sąd Rejonowy, że powódka wielokrotnie przed 22 września 2010r. podpisywała z pracodawcą porozumienia zmieniające jej wynagrodzenie i to samo zrobiła również w ww. dacie, został więc oceniony jako całkowicie chybiony. W uzasadnieniu Sądu I instancji, w którym go powielono za pozwanym, nie zawarto żadnej argumentacji, która stanowiłaby jakąkolwiek argumentację potwierdzającą słuszność takiego stanowiska.

Zdaniem Sądu II instancji, M. K. nie tylko wprost, ale również per facta concludentia nie wyraziła zgody na zmianę jej warunków płacowych od dnia 16 września 2010r. W orzecznictwie wskazuje się, że porozumienie stron w tym przedmiocie może zostać wyrażone przez każde zachowanie się stron, które ujawnia ich wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a więc również per facta concludentia. Ustalenie uzyskania dorozumianej zgody pracownika na niekorzystne modyfikacje istotnych elementów indywidualnych umów o pracę wymaga jednak zawsze ujawnienia i wykazania istnienia takiej woli pracownika w sposób co najmniej dostateczny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2016r., I PK 190/15, Lex nr 2106825). Przyjęcie, że doszło do złożenia oświadczenia woli - zwłaszcza gdyby miało ono być jedynie dorozumiane, czyli wyprowadzane z zachowań stron stosunku pracy, którym przypisuje się zgodną intencję co do wywołania określonego skutku prawnego - musi uwzględniać cały kontekst faktyczny jego złożenia. Samo bierne poddanie się pracownika warunkom zatrudnienia realizowanym przez pracodawcę nie musi oznaczać, że pracownik - w sposób dorozumiany - złożył oświadczenie woli akceptujące te warunki (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2007r., I PK 26/07, Lex nr 911078).

W rozpatrywanej sprawie powódka negocjowała, by w sposób dorozumiany godziła się na nowe warunki płacy ustalone od dnia 16 września 2010r. Sąd takie stanowisko zaaprobował biorąc pod uwagę ustalenia faktyczne, z których wynika, że – mimo złożenia pozwów dopiero w roku 2016 – powódka znacznie wcześniej wielokrotnie rozmawiała z prezesem zarządu pozwanej spółki w sprawie zmiany zasad jej wynagradzania w związku z przejściem zakładu pracy, a także napisała w tej sprawie pismo. Nie godziła się zatem na te zmiany, które zostały wprowadzone, czemu dawała wyraz. Przyjęcie w takiej sytuacji, że poprzez swoje dorozumiane zachowanie aprobowwała to co pracodawca wprowadził, nie znajduje uzasadnienia. Wprawdzie, jak zostało wskazane, pozew o zaległe składniki wynagrodzenia złożyła dopiero w 2016r., ale wcześniej – mimo nie występowania na drogę sądową, co zresztą nie było jej obowiązkiem i nie może jako jedyna okoliczność negatywnie rzutować na ocenę sytuacji – prowadziła w tej sprawie rozmowy z pracodawcą.

Sąd Rejonowy uznając, że dokument z dnia 22 września 2010r. stanowi porozumienie stron stosunku pracy zawierające zgodne oświadczenia wskazał, że nie zawiera on cech wskazujących, by był wypowiedzeniem zmieniającym. Sąd Okręgowy podzieliła ocenę, że pozwany w dacie 22 września 2010r. nie złożył powódce wypowiedzenia, to jednak nie oznacza automatycznie, że jeśli nie doszło do wypowiedzenia zmieniającego, to musiało nastąpić zawarcie porozumienia. Tego rodzaju sposób argumentowania zaprezentowany przez Sąd I instancji jest w tej części wadliwy, bo a priori zakłada, że dokument z dnia 22 września 2010r. można kwalifikować tylko w dwojaki sposób – albo w kategoriach porozumienia stron, albo wypowiedzenia jednej z nich. Tymczasem, zdaniem Sądu II instancji, możliwe jest przyjęcie, że oświadczenie z ww. daty nie spełnia kryteriów ani porozumienia, ani wypowiedzenia, a więc jest jednostronnym oświadczeniem pracodawcy dokonującym zmiany warunków pracy i płacy, które zostało dokonane wbrew powołanym przepisom prawa pracy m.in. art. 23¹ k.p. Ze względu na bezwzględnie obowiązujący charakter

regulacji zawartej w § 1 ww. przepisu, autonomia woli stron stosunku pracy w zakresie kształtowania treści stosunku pracy ulega ograniczeniu, a pracodawca przejmujący zakład pracy nie może zmienić warunków pracy pracownika na jego niekorzyść z powodu samego przejścia zakładu, bez względu na to, czy pracownik wyraża zgodę na taką zmianę, czy nie. Skoro w rozpatrywanej sprawie taka zgoda nie została przez powódkę wyrażona, co Sąd II instancji ustalił w oparciu o dowody i okoliczności wcześniej powołane, to jedyną możliwością niekorzystnej zmiany warunków pracy było wypowiedzenie zmieniające w trybie art. 42 k.p. Skoro i takie nie zostało dokonane, to tym samym powódka nie utraciła prawa do dodatku stażowego i do dodatku funkcyjnego, których zasądzenia żądała.

Sąd podzielił stanowisko strony powodowej, zaprezentowane w apelacji, że należało uwzględnić w sprawie również fakt, że nowy regulamin wynagradzania przyjęty w pozwanej spółce, zaczął obowiązywać po dacie podpisania przez powódkę dokumentu z dnia 22 września 2010r. Z tym, że data wejścia w życie tej wewnątrz zakładowej regulacji była późniejsza niż data przedstawienia powódce pisma z 22 września 2010r., Sąd nie polemizował. W tym zakresie stanowisko powódki było prawidłowe biorąc pod uwagę fakt, że regulamin wynagradzania wchodził w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, a powódka z jego treścią zapoznała się w drugiej połowie września 2010r. Wskazana okoliczność o tyle była istotna, że w dniu 22 września 2010r. stosunek pracy powódki u nowego pracodawcy - przejmującego, a takim była pozwana spółka, zwłaszcza w zakresie rodzaju umowy o pracę oraz warunków wynagrodzenia, był ukształtowany na tych samych warunkach, co u poprzedniego pracodawcy. Utrzymanie przez przejętych pracowników warunków pracy i płacy wynikających poprzednio z regulaminu wynagradzania, układu zbiorowego lub zakładowego porozumienia płacowego nie jest następstwem "przeniesienia" mocy obowiązującej tych autonomicznych przepisów prawa pracy na pracodawcę przejmującego pracowników w trybie art. 23¹ k.p. (o ile nie są stroną tego porozumienia). Natomiast związanie nowego pracodawcy tymi warunkami wynika z tego, że stają się one treścią indywidualnych stosunków pracy przejmowanych pracowników. To zaś jest konsekwencją samej instytucji wstąpienia nowego pracodawcy w dotychczasowe stosunki pracy z pracownikami przejmowanego zakładu pracy. Przekształcenie zaś umów o pracę przejętych pracowników w sposób pogarszający warunki ich wynagradzania za pracę w porównaniu z gwarancjami wynikającymi z układu zbiorowego pracy u poprzedniego pracodawcy może być dokonane na podstawie między innymi wypowiedzenia warunków pracy lub płacy.

Wobec powyższego, skoro wynikające z regulaminu wynagradzania Zakładu (...) w J. zasady wynagradzania – w tym prawo do dodatku stażowego i dodatku funkcyjnego – stały się częścią indywidualnej umowy o pracę M. K. i wiązały pozwaną spółkę, to mogły być zmienione w sposób, o którym była mowa. W dacie takiej zmiany, która nastąpiła 22 września 2010r., ale nie odpowiadała prawu (nie była wypowiedzeniem zmieniającym ani porozumieniem stron), nie obowiązywał jednak ten regulamin wynagradzania, według którego nowe, wprowadzone jednostronnie warunki płacy, obowiązujące od 16 września 2010r., zostały wprowadzone. Jednak nawet, gdyby były wprowadzone, to należy mieć na względzie regulację z art. 77² § 5 k.p. w związku z art. 241¹³ k.p., który stosowany odpowiednio do regulaminu wynagradzania wskazuje, że korzystniejsze postanowienia układu (odpowiednio regulaminu), z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Postanowienia układu (odpowiednio regulaminu) mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Pozwana spółka nie dokonała jednak ani wypowiedzenia, ani nie zawarła z powódką porozumienia w sprawie zmiany zasad wynagradzania, o czym była już mowa, a zatem niezależnie od tego, w jakiej dacie wszedł w życie regulamin wynagradzania pozwanej spółki, spółka nie dokonała w sposób należyty zmiany powódce zasad wynagradzania w zakresie dochodzonego dodatku stażowego i dodatku funkcyjnego.

W apelacji poniesione zostało, że zapis dokumentu z dnia 22 września 2010r. „pozostałe warunki umowy o pracę pozostają bez zmian” odnosi się do tych elementów płacowych, których w tym dokumencie nie wymieniono. Zdaniem Sądu, wobec argumentacji, jaka została wskazana, ww. kwestia traci na znaczeniu, niemniej jednak odwołując się do zeznań świadka E. Ł. oraz do zeznań stron można przyjąć, że zacytowany zapis nie obejmuje dodatków, o które M. K. wniosowała w pozwach. Wynika to z tego, że pozwana spółka od początku zamierzała wprowadzić tzw.

wynagrodzenie jednoskładnikowe, bez dodatków, o czym pracownicy wiedzieli. Wiedziała o tym również powódka. Wręczenie powódce pisma z dnia 22 września 2010r. było zresztą skutkiem czy realizacją takiego założenia. W związku z tym wykładając oświadczenie pozwanej z dnia 22 września 2010r. należy czynić to zgodnie z art. 65 § 1 k.c., a więc przede wszystkim przy uwzględnieniu okoliczności, w których zostało złożone.

Podsumowując, Sąd II instancji jako w pełni uzasadnione ocenił żądanie główne powódki zasądzenia dodatku stażowego i dodatku funkcyjnego za okresy wymienione w pozwach i w kwotach, jakie powódka oznaczyła. Kwoty te nie budziły wątpliwości biorąc pod uwagę te regulacje, jakie obowiązywały powódkę przed zmianą zasad wynagradzania z tym, że dodatek stażowy wynoszący 20% należało liczyć od takiej kwoty płacy zasadniczej, jaka powódce przysługiwała w okresach oznaczonych w pozwach.

Na podstawie art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd II instancji zasądził od poszczególnych kwot należności głównych odsetki ustawowe z tym, że wskazał, że należy je liczyć nie od daty oznaczonej w pozwach, ale od 11 dnia następnego miesiąca do dnia zapłaty. Wynikało to z tego, że zgodnie z informacją o warunkach pracy, jaka znajduje się w aktach osobowych M. K., pracodawca był zobowiązany płacić wynagrodzenie niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Powódka w zeznaniach wskazywała, że zgodnie z ustną dyspozycją prezesa zarządu termin płatności wynagrodzenia przypadła na 25 dzień miesiąca, co miało uzasadniać jej żądanie w zakresie odsetek od dat, które podała w pozwach. Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska M. K. we wskazanym zakresie przyjmując, że niezależnie od tego w jakiej dacie pracodawca zwykle dokonywał wypłaty, istotne jest, że w opóźnieniu pozostawał dopiero począwszy od 11 dnia następnego miesiąca i taka data została przyjęta jako właściwa w odniesieniu do należności ubocznych. Tym samym powództwo w pozostałej części obejmującej należności uboczne podległo oddaleniu.

Rozpatrując żądanie powódki zasądzenia dodatkowych wynagrodzeń rocznych Sąd odnotował fakt, że świadczenia te przed datą przejścia zakładu pracy przysługiwały powódce na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej (tekst jednolity Dz. U. z 2016r., poz. 2217). Jednocześnie z uwagi na zapisy ww. ustawy nie budziło wątpliwości, że pozwana spółka nie mieści się w kręgu podmiotów, które wymienia art. 1 tej ustawy, a w związku z tym powódka od czasu, gdy stała się pracownikiem pozwanej spółki nie była pracownikiem jednostki sfery budżetowej. To nie oznacza jednak, jak chce pozwana, że nie istniał obowiązek wypłaty powódce dodatkowych wynagrodzeń rocznych do czasu dokonania wypowiedzenia w tym zakresie. Nowego pracodawcę w związku z przejściem zakładu pracy na podstawie art. 23¹ k.p. wiążą dotychczasowe warunki umowy o pracę (dotychczasowa treść stosunku pracy), niezależnie od tego, czy źródłem uprawnień pracowniczych (w tym przypadku prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego) były przepisy prawa pracy, czy postanowienia samych stron zawarte w umowie o pracę. Treść umownego stosunku pracy jest kształtowana nie tylko przez postanowienia umowy o pracę i uregulowania specyficznych źródeł pracy, ale również przez powszechnie obowiązujące przepisy ustaw. Także uprawnienie pracowników jednostek sfery budżetowej do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, przysługującego na podstawie przepisów ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym, stanowi element treści stosunku pracy pracowników zakładu pracy przejętego w trybie art. 23¹ k.p. i wiąże nowego pracodawcę do czasu zmiany treści tego stosunku na podstawie porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego. Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w uchwale z 11 marca 1998r. (III ZP 3/98, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 588), w odniesieniu do uprawnienia do rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród, w wyroku z dnia 23 maja 2005r. (III PK 65/04), a także w uzasadnieniu wyroku z dnia 21 stycznia 2011r. (II PK 158/10). Również Sąd Najwyższy w uchwale z 16 maja 2001r. (III ZP 9/01, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 63\5) stwierdził, że samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej, który powstał w wyniku przekształcenia zakładu prowadzonego w formie jednostki budżetowej, ponosi odpowiedzialność za zobowiązania wynikające z treści stosunku pracy ukształtowanej w czasie, gdy był jeszcze jednostką budżetową, także w odniesieniu do tych uprawnień pracowniczych, które wynikały bezpośrednio z przepisów ustawy.

W rozważanym przypadku strona pozwana nie wypowiedziała powódce warunków płacy w części obejmującej dodatkowe wynagrodzenie roczne. W związku z tym uwzględniając przedstawioną argumentację Sąd II instancji

ocenił, że wadliwe było oddalenie powództwa w tej części. Dodatkowe wynagrodzenia roczne za lata 2012, 2013 i 2014 podlegały więc zasądzeniu w kwotach, które oznaczyła powódka, a których pozwany nie negował. Na podstawie art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd II instancji zasądził również ustawowe odsetki od ww. należności. W myśl art. 5 ust. 2 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej, wynagrodzenie roczne wypłaca się, z zastrzeżeniem ust. 3, nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie. W związku z tym odsetki za opóźnienie w wypłacie tego wynagrodzenia Sąd uwzględnił od 1 kwietnia roku następującego po roku, za który ono przysługiwało.

Konkludując, Sąd II instancji zmienił zaskarżony wyrok na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w ten sposób, że zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódki dodatki stażowe, dodatki funkcyjne oraz dodatkowe wynagrodzenia roczne za okresy i w kwotach oznaczonych przez powódkę z odsetkami od dat oznaczonych w punkcie I.1 wyroku, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Rozstrzygając o kosztach zastępstwa procesowego za I instancję, Sąd oparł się na przepisach art. 98 k.p.c. w związku z art. 100 k.p.c. oraz art. 102 k.p.c. Miał przy tym na względzie, że do sprawy prowadzonej przez Sąd Rejonowy, oznaczonej sygnaturą VIP 239/16, zostały dołączone dwie inne sprawy – VIP 11/17 i VIP 135/17, a każda z nich – pomimo dokonania połączenia na podstawie art. 219 k.p.c. – była wciąż sprawą samodzielną. Połączenie - na podstawie art. 219 k.p.c. - kilku oddzielnych spraw w celu ich łącznego rozpoznania lub także rozstrzygnięcia jest bowiem tylko zabiegiem technicznym, który nie prowadzi do powstania jednej nowej sprawy, nie pozbawia połączonych spraw ich odrębności i nie zmienia faktu, że łącznie rozpoznawane i rozstrzygane sprawy są nadal samodzielnymi sprawami. W konsekwencji, w razie połączenia przez sąd kilku spraw do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia, zwrot kosztów procesu przysługuje stronie odrębnie w każdej z połączonych spraw (postanowienie składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2012r., I Cz 164/11, Lex nr 1254636).

Powołany pogląd zaprezentowany przez Sąd Najwyższy, który jest utrwalony w orzecznictwie i który Sąd Okręgowy w pełni podziela, w przedmiotowej sprawie musiałby spowodować zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego odrębnie w każdej ze spraw, w wysokości uzależnionej od wartości przedmiotu sporu. Powyższe oznacza, że Sąd musiałby – stosując § 2 pkt 5 lub 6 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800 ze zm.), według stanu obowiązującego w dacie złożenia pozwów - zasądzić następujące koszty zastępstwa procesowego:

- w sprawie o sygn. VIP 239/16 – 3.600 zł;

- w sprawie o sygn. VIP 11/17 – 2.700 zł;

- w sprawie o sygn. VIP 135/17 – 2.700 zł,

a więc łącznie 9.000 zł.

Sąd zastosował jednak w sprawie art. 102 k.p.c., który wskazuje, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W rozpatrywanym przypadku taką szczególną okolicznością, o jakiej mowa w cytowanym przepisie, jest to, że powódka zamiast złożenia jednego pozwu, mimo że wszystkie jej roszczenia były już wymagalne, w trzech pozwach zgłosiła swoje żądania. Wprawdzie taka sytuacja jest procesowo dopuszczalna, niemniej jednak mimo złożenia trzech odrębnych pozwów nie doszło do zwielokrotnienia kosztów, by zasadne było obliczanie ich w każdej ze spraw osobno, tym bardziej, że sprawy są w istocie jednorodnej i zawierają tożsamą argumentację powódki (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2012r., I UZ 17/12, OSNP 2013 nr 11-12, poz. 141; wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 3 listopada 2015r., III AUA 81/15, Lex nr 2009628).

Sąd Okręgowy mając na uwadze zaprezentowane poglądy oraz stan przedmiotowej sprawy, ocenił, że orzekając o kosztach zastępstwa procesowego, należało zastosować art. 102 k.p.c. i ograniczyć wysokość kosztów do takiej stawki, jaka byłaby ustalona, gdyby wszystkie połączone sprawy stanowiły od początku jedną sprawę. Wartość przedmiotu

sporu, po podsumowaniu, wyniosłaby w takim przypadku 102.949 zł, a więc więcej niż 50.000 zł i wobec tego – przy uwzględnieniu rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie - koszty zastępstwa procesowego wyniosłyby 5.400 zł (7.200 zł x 75%).

W oparciu o art. 102 k.p.c. w związku z art. 98 k.p.c. i powołanymi przepisami ww. rozporządzenia z dnia 22 października 2015r., Sąd wskazaną kwotę zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sąd na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2016r., poz. 623 - tekst jednolity) nakazał pobrać od (...) Sp. z o.o. w J. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 5.148 zł tytułem opłaty sądowej od pozwów, której powódka nie miał obowiązku uiścić (102.949 zł x 5%).

Orzekając o kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy w punkcie III wyroku zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódki kwotę 2.730 zł, z czego 30 zł stanowi zwrot opłaty sądowej od apelacji, zaś kwota 2.700 zł to koszty zastępstwa procesowego przed sądem okręgowym, których wysokość została ustalona przy uwzględnieniu – tak jak w przypadku kosztów zastępstwa procesowego w pierwszej instancji – art. 102 k.p.c. w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Dorota Michalska

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Agnieszka Stachurska