

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

26 sierpnia 2021 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Małgorzata Kosicka

Protokolant: Maria Nalewczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie 26 sierpnia 2021 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko (...) S.A. (...) w W.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie

z 3 marca 2020 r. sygn. VI P 72/18

oddala apelację.

Sygn. akt VII Pa 52/20

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z 3 marca 2020 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt VI P 72/18 z powództwa A. S. przeciwko (...) S.A. (...) w W. o wynagrodzenie w pkt 1 zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódki następujące kwoty:

- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 listopada 2014 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za październik 2014 r.,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za listopad 2014 r.,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za grudzień 2014 r.,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 lutego 2015 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za styczeń 2015 r.,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 marca 2015 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za luty 2015 r.,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 kwietnia 2015 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za marzec 2015 r.,

- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 maja 2015 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za kwiecień 2015 r.,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za maj 2015 r.,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 lipca 2015 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za czerwiec 2015 r.,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za lipiec 2015 r.,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 września 2015 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za sierpień 2015 r.,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 października 2015 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za wrzesień 2015 r.,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 listopada 2015 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za październik 2015 r.,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 grudnia 2015 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za listopad 2015 r.,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za grudzień 2015 r.,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 lutego 2016 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za styczeń 2016 r.,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 marca 2016 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za luty 2016 r.,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za marzec 2016 r.,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 maja 2016 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za kwiecień 2016 r.,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za maj 2016 r.,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 lipca 2016 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za czerwiec 2016 r.,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za lipiec 2016 r.,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 września 2016 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za sierpień 2016 r.,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 października 2016 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za wrzesień 2016 r.,

- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 listopada 2016 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za październik 2016 r.,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2016 roku do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za listopad 2016 roku,
- 161,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za grudzień 2016 r.,
- 130,04 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 lutego 2017 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za styczeń 2017 r.

W pkt 3 wyroku sąd rejonowy nakazał pobranie od pozwanego (...) S.A. (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie 224,19 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka A. S. była zwolniona z mocy ustawy.

W pkt 4 wyroku sąd rejonowy wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwot należności głównych.

***Podstawę rozstrzygnięcia stanowią następujące ustalenia i rozważania sądu rejonowego:***

Powódka A. S. była zatrudniona w przedsiębiorstwie (...) od 1 września 1976 r. do 31 sierpnia 2009 r., a od 1 września 2009 r. była zatrudniona w spółce (...) S.A. (...) w W., gdzie pracowała do 26 stycznia 2017 r. Powódka ostatnio pracowała jako starszy dyżurny ruchu. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone, jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4747,76 zł brutto.

Zgodnie z § 30 (...) przedsiębiorstwa państwowego (...) z dnia 4 stycznia 1999 r. ustala się dodatek za staż pracy, stanowiący załącznik nr 5 do Układu. Z kolei zgodnie z ust. 4 załącznika nr 5 dodatek stażowy przysługuje w wysokości 1,5% podstawy wymiaru za każdy rok pracy, aż do osiągnięcia 33% tej podstawy. Zgodnie z ust. 7 załącznika nr 5 pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wyższej wysokości niż 33% podstawy wymiaru, zachowuje procentowy wskaźnik dodatku, bez prawa do dalszego jego wzrostu. Zgodnie z ust. 8 tego załącznika pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który przed tym dniem nabył prawo do dodatku w niższej wysokości niż 33% podstawy wymiaru, zachowuje procentową wysokość dodatku z prawem do dalszego jego wzrostu, aż do osiągnięcia 33% podstawy wymiaru. Układ ten wszedł w życie dnia 1 marca 1999 r.

Pismem z 11 maja 1999 r., odebrany przez powódkę 25 maja 1999 r., pracodawca poinformował powódkę, że przysługują jej dodatki do wynagrodzenia oraz świadczenia wynikające z (...) zawartego dnia 24 lutego 1999 r.

Pismem z 9 maja 2002 r. powódka wniosła do pracodawcy o naliczenie i wypłacenie jej w terminie 7 dni należnej kwoty wraz z odsetkami, o którą zostało zanizone jej wynagrodzenie za okres od 1 marca 1999 r. do 1 marca 2002 r. Powódka dodała, że wyrównanie powinno dotyczyć dodatku za staż pracy.

Zgodnie z § 16 (...) zatrudnionych przez pracodawców zrzeszonych w Związku (...) z dnia 2 grudnia 2002 r. pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy - wg zasad określonych w załączniku nr 6 do Układu. Zgodnie z ust. 2 tego załącznika nr 6 dodatek wynosi 1,5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po roku pracy i wzrasta za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, z zastrzeżeniem ust. 5-6. Z kolei ust. 5 załącznika nr 6 wskazuje, że pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który w dniu 1 marca 1999 r. był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego (...) i przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wyższej wysokości niż 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości, bez prawa do dalszego jego wzrostu, z zastrzeżeniem ust. 6. Jednocześnie ust. 6 owego załącznika odnosił się do pracowników (...) S.A. Oddział (...) (...). Zgodnie z § 88 ust. 2 (...) z dnia 2 grudnia 2002 r.

wejście w życie Układu nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia pracownika. Układ powyższy wszedł w życie dnia 1 stycznia 2003 r.

27 sierpnia 2003 r. pracodawca wręczył powódce wypowiedzenie zmieniające z uwagi na wejście w życie (...) dnia 2 grudnia 2002 r. Okres wypowiedzenia upływał z 30 listopada 2003 r.

1 maja 2012 r. wprowadzono w pozwanej nowy regulamin wynagradzania dla pracowników (...) S.A. (...), opracowany w styczniu 2012 r. Zgodnie z ust. 2 załącznika nr 7 do tego regulaminu wynagradzania dodatek stażowy wynosi 1,5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po roku pracy i wzrasta o 1,5% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, z zastrzeżeniem ust. 5. Z kolei zgodnie z ust. 5 pracownik, który 1 marca 1999 r. był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego (...) i przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w wysokości przysługującej mu na dzień 1 marca 1999 r., bez prawa do dalszego jego wzrostu. Zgodnie z § 31 regulaminu wynagradzania wchodzi on w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób zwyczajowo przyjęty u pracodawcy, z mocą obowiązywania od 1 stycznia 2012 r.

11 czerwca 2012 r. został zawarty Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników zatrudnionych przez jednostki organizacyjne wchodzące w skład (...) S.A. Zgodnie z ust. 2 jego załącznika nr 7 dodatek stażowy wynosi 1,5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po roku pracy i wzrasta o 1,5% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, z zastrzeżeniem ust. 5. Z kolei zgodnie z ust. 5 pracownik, który 1 marca 1999 r. był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego (...) i przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w wysokości przysługującej mu na dzień 1 marca 1999 roku, bez prawa do dalszego jego wzrostu.

Należny powódce dodatek stażowy, przy uwzględnieniu jego wysokości jako 40,5% powinien wynosić 870,75 zł brutto, tymczasem powódce za miesiące od października 2014 r. do stycznia 2017 r. wypłacano dodatek stażowy w kwocie 709,50 zł brutto, co odpowiadało 33% wysokości tego dodatku. Przy uwzględnieniu dalszego wzrostu dodatku stażowego powódki po dniu 1 marca 1999 r. jej dodatek powinien wynosić na dzień 30 listopada 2003 r. 40,5%.

Powyższy stan faktyczny sąd rejonowy ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków J. H. i R. T. oraz powódki A. S., uznając je w całości za wiarygodne. Z zeznań świadka J. H. wynika, że nie jest on w stanie potwierdzić czy w 2012 r. przedstawił powódce wypowiedzenie zmieniające dotyczące wprowadzenia regulaminu wynagradzania ze stycznia 2012 r. Z kolei powódka i świadek R. T. zeznały, że nie przypominają sobie, aby takie wypowiedzenie było wręczane pracownikom pozwanej spółki. Z powyższego, w połączeniu z brakiem dokumentu wypowiedzenia zmieniającego w aktach osobowych powódki, wynika, że takie wypowiedzenie nie zostało powódce wręczone.

Przystępując do rozważań prawnych, sąd rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz niewypłaconego jej przez pracodawcę dodatku stażowego.

Z ustaleń sądu I instancji wynika, że na 1 marca 1999 r., kiedy wszedł w życie (...) z 4 stycznia 1999 r., powódka miała prawo do 33% dodatku stażowego. Zgodnie z przepisami (...) dodatek stażowy przysługuje w wysokości 1,5% podstawy wymiaru za każdy rok pracy, aż do osiągnięcia 33% tej podstawy; pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie (...), który przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wyższej wysokości niż 33% podstawy wymiaru, zachowuje procentowy wskaźnik dodatku, bez prawa do dalszego jego wzrostu. Z kolei pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie (...), który przed tym dniem nabył prawo do dodatku w niższej wysokości niż 33% podstawy wymiaru, zachowuje procentową wysokość dodatku z prawem do dalszego jego wzrostu, aż do osiągnięcia 33% podstawy wymiaru. Jak wynika z powyższego nowy (...) wprowadził regulacje, które miały na celu ograniczenie możliwość wzrostu dodatku

stażowego do kwoty 33% podstawy wymiaru. Dla powódki była to zmiana niekorzystna, oznaczała bowiem niemożność wzrostu jej dodatku stażowego, który już w dniu wejścia w życie tego (...) osiągnął maksymalny poziom 33%.

Zgodnie z art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., według jego brzmienia z dnia wejścia w życie (...), postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Samo więc wejście w życie nowego układu zbiorowego pracy nie wystarcza dla automatycznego wprowadzenia w ramach stosunków pracy zmian niekorzystnych dla pracownika. W niniejszej więc sprawie powódka powinna otrzymać wypowiedzenie zmieniające, dotyczące zablokowania możliwości wzrostu jej dodatku stażowego. W toku postępowania nie zostało wykazane, aby w 1999 roku powódce wręczono takie wypowiedzenie zmieniające, brak jest również jakiegokolwiek wypowiedzenia w jej aktach osobowych. W szczególności nie jest wypowiedzeniem zmieniającym pismo pracodawcy z 11 maja 1999 r., w którym pracodawca jedynie poinformował powódkę o nowym (...). Oznacza to, że mniej korzystne dla powódki postanowienia (...) w przedmiocie dodatku stażowego nie obowiązywały jej. Jej dodatek stażowy mógł więc dalej rosnąć, osiągając 40,5% do momentu rozpoczęcia obowiązywania wobec powódki warunków określonych w kolejnym (...) z 2 grudnia 2002 r. Sąd miał bowiem na uwadze, że w (...) z 2 grudnia 2002 r. również wprowadzono rozwiązanie limitujące wysokość dodatku stażowego do maksymalnie 33%. Jednocześnie jednak zgodnie z §88 ust. 2 tego układu zbiorowego jego wejście w życie nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia pracownika. Na wynagrodzenie pracownika składa się zaś także dodatek stażowy. Wobec tego wejście w życie (...) z 2002 r. nie mogło doprowadzić do obniżenia dodatku stażowego powódki, co najwyżej mogło doprowadzić do zatrzymania dalszego jego wzrostu. W przypadku postanowień układu z 2002 r., które również były dla powódki mniej korzystne, gdyż także oznaczały zatrzymanie dalszego wzrostu jej dodatku stażowego, pracodawca dochował wymogu z art. 214<sup>13</sup> §2 k.p. i wręczył powódce odpowiednie wypowiedzenie zmieniające. Zgodnie z jego treścią nowe warunki pracy i płacy zaczęły wobec powódki obowiązywać 1 grudnia 2003 r. W połączeniu z zakazem obniżenia wynagrodzenia z § 88 ust. 2 nowego (...) należy uznać, że dodatek stażowy powódki mógł dalej rosnąć maksymalnie do 30 listopada 2003 r., zaś od 1 grudnia 2003 r. jego wzrost został już zablokowany.

Przy założeniu dalszego wzrostu dodatku stażowego powódki po 1 marca 1999 r. na 30 listopada 2003 r. dodatek ten powinien wynieść 40,5%. Nie było to przedmiotem sporu pomiędzy stronami. Jednocześnie z powyższych rozważań wynika, że dopiero postanowienia (...) z 2002 r. zostały skutecznie wprowadzone w życie co do powódki, postanowienia (...) z 1999 r. nie mogły skutecznie zablokować wzrostu jej dodatku stażowego po 1 marca 1999 r. Wobec tego sąd I instancji uznał, że powódka w dalszym toku zatrudnienia, czyli po 1 grudnia 2003 r., miała prawo do comiesięcznego dodatku stażowego w wysokości 40,5% podstawy wymiaru. Między stronami nie było przedmiotem sporu matematyczne wyliczenie kwoty dodatku za sporny okres. Sąd rejonowy zasądził więc na rzecz powódki od pozwanej żądane przez nią kwoty.

Odnosząc się do argumentacji pozwanej, która powoływała się na regulamin wynagradzania z 1 stycznia 2012 r., który obowiązywał również powódkę sąd rejonowy miał na uwadze, że nie zostało udowodnione, aby faktycznie powódka otrzymała wypowiedzenie zmieniające związane z uregulowaniem jej sytuacji co do wynagrodzenia za pracę przez nowy regulamin wynagradzania. Brak jest takiego wypowiedzenia zmieniającego w aktach sprawy, również wezwani świadkowie nie potrafili potwierdzić, czy takie wypowiedzenie zostało powódce wręczone. Sąd I instancji zwrócił uwagę, że w aktach osobowych powódki znajduje się wypowiedzenie zmieniające z 8 września 2011 r., w którym pracodawca wskazał, że od 1 stycznia 2012 r. warunki pracy i płacy regulowane w (...) będzie regulował regulamin pracy i wynagradzania (k. B-156 a/o powódki). Pracodawca jednak nie przedstawił powódce wówczas treści tego regulaminu wynagradzania, który od 1 stycznia 2012 r. miał regulować jej stosunek pracy. Obowiązujący od 1 stycznia 2012 r. regulamin wynagradzania został opracowany dopiero w styczniu 2012 roku i wszedł w życie z dniem 1 maja 2012 roku, tyle że z mocą wsteczną od 1 stycznia 2012 r. Nie można więc zaakceptować praktyki pracodawcy, który wręcza powódce wypowiedzenie zmieniające, nie przedstawiając jej jednocześnie dokumentu regulującego jej warunki pracy i płacy po okresie wypowiedzenia. Dokument ten został bowiem przygotowany dopiero w styczniu 2012 r., a okres wypowiedzenia zmieniającego powódki kończył się z dniem 31 grudnia 2011 r. Powódka nie mogła więc zapoznać się z treścią nowych warunków pracy i płacy. Wobec tego, nie doszło do prawidłowego i skutecznego prawnie wręczenia

powódce wypowiedzenia zmieniającego co do warunków pracy i płacy określonych w regulaminie wynagradzania ze stycznia 2012 r.

Sąd rejonowy podkreślił, że nawet gdyby doszło do uznania, że powódce wręczono skutecznie wypowiedzenie zmieniające, wprowadzające do jej stosunku pracy zasady określone w regulaminie wynagradzania z 2012 r., również i wówczas jej roszczenie byłoby zasadne. Zgodnie z ust. 2 załącznika nr 7 do regulaminu wynagradzania z 2012 r. dodatek stażowy wynosi 1,5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po roku pracy i wzrasta o 1,5% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Ten zapis nie dotyczy powódki, bowiem limituje on wzrost dodatku stażowego dla pracowników, którzy w chwili wejścia w życie tych przepisów nie osiągnęli jeszcze progu 33% dodatku stażowego i dodatek ten dla nich cały czas mógł rosnąć. Powódce zaś, jak to wyżej wskazano, przysługiwał dodatek stażowy w wysokości 40,5% w stałej wysokości od 1 grudnia 2003 r. i od tego czasu jej dodatek stażowy nie wzrastał. Z kolei zgodnie z ust. 5 załącznika nr 7 do regulaminu wynagradzania pracownik, który 1 marca 1999 r. był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego (...) i przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w wysokości przysługującej mu na 1 marca 1999 r., bez prawa do dalszego jego wzrostu. Ten przepis nie ma jednak zastosowania do powódki, która 1 marca 1999 r. nie miała jeszcze prawa do wyższego niż 33% dodatku stażowego, jej dodatek wynosił wówczas równo 33%. Reasumując, wprowadzenie nowych przepisów regulaminu wynagradzania z 1 stycznia 2012 r. nie zmieniło sytuacji powódki, która nadal była uprawniona do dodatku stażowego w wysokości 40,5%. Nie zmienił tego również kolejny (...) z 2012 r., który zawierał tożsame w swej treści odnośnie dodatku stażowego rozwiązania co omówione wyżej regulacje z regulaminu wynagradzania z 1 stycznia 2012 r. Dodać w tym miejscu należy, że w aktach osobowych, ani w aktach sprawy nie ma dokumentu wypowiedzenia zmieniającego wprowadzającego zasady określone w (...) z 2012 r. Wobec tego roszczenie powódki, nawet przy uznaniu, że otrzymała ona wypowiedzenie zmieniające co do wprowadzenia regulaminu wynagradzania z 2012 r., czy też wypowiedzenie zmieniające co do wprowadzenia (...) z 2012 r., i tak należałoby uznać za zasadne.

O kosztach postępowania sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazując pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 224,19 zł, odpowiadającą opłacie od pozwu, obliczanej jako 5% od ostatecznie zasądzonej na rzecz powódki kwoty. Na podstawie art. 477<sup>2</sup> §1 k.p.c., został nadany wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwot należności głównych.

***Apelację od powyższego orzeczenia wniosła pozwana, zaskarżając powyższy wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:***

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie istotnych ustaleń faktycznych w sprzeczności z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjęcie, że Powódka nie zaakceptowała, począwszy od 1999 r., nowych zasad wynagradzania wynikających z (...), podczas gdy z zeznań Powódki złożonych na rozprawie 11 lutego 2020 r. oraz z akt osobowych Powódki wynika, że Powódka nie zgłaszała w tym zakresie pracodawcy żadnych zastrzeżeń i roszczeń, ani nie kwestionowała wysokości wypłacanego jej wynagrodzenia;

- art. 45 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie i wydanie orzeczenia zasądającego na rzecz powódki wyrównanie wynagrodzenia za okres od października 2014 r. do stycznia 2017 r., podczas gdy kodeks pracy, w przypadku zakwestionowania przez pracownika skuteczności wypowiedzenia warunków pracy i płacy, nie przewiduje możliwości wystąpienia przez pracownika z żądaniem wypłaty wynagrodzenia, jak i możliwości wydania przez sąd orzeczenia zasądającego takie wynagrodzenie;

- art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. w zw. z art. 77 § 5 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że zmiana w zakresie zasad nabywania prawa do dodatku stażowego przez pracownika wymaga wręczenia mu wypowiedzenia warunków pracy i płacy, w sytuacji gdy uprawnienie pracownika do otrzymywania dodatku stażowego nie wynika z treści umowy o pracę;

- załącznika nr 6 ust 2 (...) z 2 grudnia 2002 r. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie (...) z 2002 r. zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości, podczas gdy z treści tego przepisu wynika, że pracownik zachowuje prawo do dodatku w wysokości przysługującej mu na 1 marca 1999 r.

Powołując się na wskazane zarzuty, skarżący wniósł o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji, skarżący wskazał, że sąd rejonowy błędnie przyjął, że zmiana warunków płacowych pomiędzy stronami w zakresie spornego dodatku stażowego nie nastąpiła w drodze dorozumianego porozumienia zmieniającego w związku z wejściem w życie (...) z 1999 r. Powódka dopiero po 3 latach zażądała od pracodawcy naliczenia i wypłacenia wyrównania tytułem dodatku stażowego za okres od 1 marca 1999 r. do 1 marca 2002 r. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego przyjęcie propozycji nowych zasad wynagradzania „może nastąpić w sposób konkludentny, jeżeli z zachowania pracownika wynika taki zamiar. Decydujące znaczenie ma zachowanie tego pracownika w niezbyt odległym czasie po otrzymaniu informacji o nowych zasadach wynagradzania. Sąd I instancji powinien był zatem, dojść do wniosku, że ze względu na przekazanie powódce informacji o zmianie warunków wynagrodzenia oraz brak jej sprzeciwu co do wypłacania wynagrodzenia na nowych warunkach przez kilka lat w istocie doszło do zmiany warunków płacy drogą dorozumianego porozumienia zmieniającego. Sąd rejonowy, nie dokonując takiej oceny, dopuścił się naruszenia przepisów postępowania.

Zdaniem skarżącego, sąd I instancji błędnie uznał, że powódce przysługuje roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za pracę tytułem wyrównania dodatku stażowego. W niniejszej sprawie powódka swoje roszczenie uzasadnia okolicznością, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy dotyczące wysokości dodatku stażowego, zostało dokonane przez pracodawcę w sposób nieprawidłowy. Pozwana wskazuje, że do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę (art. 42 § 1 k.p.). Jeśli pracownik wystąpi z roszczeniem odszkodowawczym, także wtedy gdy nie złożył oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy lub płacy, stosunek pracy nie ulega rozwiązaniu i jest kontynuowany na zmienionych warunkach, pracownikowi jednak przysługuje odszkodowanie na zasadach określonych w art. 45 i 471 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. W wyroku z 24 listopada 2004 r., sygn. akt I PK 17/04, w którym, na gruncie stanu faktycznego zbliżonego do realiów niniejszej sprawy, Sąd Najwyższy uznał, że pracownik, który nie wniósł powództwa o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne nie może powoływać się na niezgodność wypowiedzenia z prawem lub jego niezasadność i na tej podstawie żądać wynagrodzenia wynikającego z warunków umowy o pracę sprzed ich zmiany. Zdaniem skarżącego powódka wystąpiła w niniejszej sprawie z roszczeniem pozbawionym właściwej podstawy prawnej. Powódka nie zakwestionowała jednak złożonego jej wypowiedzenia. W związku z tym, należy mieć na uwadze, że niezakwestionowanie na drodze sądowej zmienionych zasad wynagrodzenia za pracę bez zastosowania wypowiedzenia zmieniającego i pobieranie przez kilka lat wynagrodzenia w zmienionej wysokości uprawnia do przyjęcia, że pracownik w sposób dorozumiany wyraził zgodę na zmianę treści umowy o pracę, która nastąpiła w drodze umowy stron.

W ocenie pozwanej, sąd I instancji błędnie zastosował art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. w zw. z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p. W doktrynie prawa oraz orzecznictwie sądów przyjmuje się, iż układ zbiorowy (odpowiednio regulamin wynagradzania) nie stanowi części umowy o pracę, jak długo umowa ta nie nawiązuje do danego układu lub regulaminu, nie odsyła do jego postanowień, nie powtarza ich, nie konkretyzuje. Układ nie wprowadza swoich postanowień do treści umowy o pracę, lecz określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy. Jedynie w przypadku mniej korzystnych postanowień umowy o pracę zostają one zastąpione odpowiednimi postanowieniami układu (art. 18 § 2 i art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p.). Pozostałe postanowienia układu nie stają się częścią umowy o pracę z mocy prawa. Prowadzi to do konkluzji, że w drodze wypowiedzenia muszą być wprowadzane tylko te postanowienia nowego układu, pogarszające sytuację pracowników, które stanowią uzgodnione przez strony warunki umowy o pracę. Nie dotyczy to zaś postanowień układu (regulaminu - przyp. aut.), które nie wchodzi w żaden sposób do umowy i działają niezależnie od niej. Z braku

odmiennej regulacji prawnej należy przyjąć, że kształtują one treść stosunku pracy w taki sam sposób jak ustawa. W umowie o pracę zawartej z powódką brak jest postanowień dotyczących dodatków stażowych, jak i odesłań do obowiązujących u pozwanej wewnątrzzakładowych aktów prawa pracy. W umowie o pracę znalazły się odesłania do obowiązujących u pracodawcy przepisów w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, prawa do bezpłatnych przejazdów kolejowych, ekwiwalentu za węgiel, dodatku za wysługę lat. Postanowienia zawartej z powódką umowy o pracę nie regulują kwestii uprawnień pracownika do dodatków do wynagrodzenia, jak i prawa do otrzymywania nagród. Powyższe oznacza, że w związku ze zmianą zasad nabywania uprawnień do dodatku stażowego brak było po stronie pozwanej konieczności wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy.

Pozwana podniosła także, że sąd I instancji niewłaściwie przyjął, że regulacje zawarte w ust. 2 załącznika nr 6 (...) z 2002 r. nie znajdują zastosowania do ustalenia wysokości dodatku stażowego powódki. W przepisie tym wprowadzono zasadę, zgodnie z którą dodatek stażowy przysługujący pracownikowi może wzrosnąć do maksymalnej wysokości 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Ustęp 5 załącznika 6 przewidywał, że pracownik, który przed wejściem w życie (...) z 1999 r. nabył prawo do dodatku stażowego w wysokości wyższej niż 33%, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości, bez prawa dalszego wzrostu. Powódce na 1 marca 1999 r. przysługiwało prawo do dodatku stażowego na poziomie nie wyższym niż 33%, wobec czego do sytuacji Powódki znajduje zastosowanie ust. 2 załącznika nr 6 do (...) z 2002 r. Sąd niewłaściwie uznał, że wskazany wyżej przepis nie znajduje zastosowania do sprawy powódki. Prawidłowe zastosowanie przepisu zawartego w ust. 2 załącznika nr 6 (...) z 2002 r. doprowadziłoby do konkluzji, że powódka zachowała prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej jej na 1 marca 1999 r. i w konsekwencji oddalenie powództwa (apelacja, k. 277-286 a.s.).

Powódka w odpowiedzi na apelację odniosła się do zarzutów apelacji pozwanej wnoszą o uznanie jej za nieuzasadnioną. Odnosząc się do zarzutu pierwszego strona powodowa wskazała, że zarzut ten jest nieprecyzyjny, bowiem pozwana nie podaje (...), którego dotyczy zarzut, czy z 1999 r. czy z 2002 r. (...) z 1999 r. wprowadził zapisy o ograniczeniu dodatków w tym dodatku stażowego bezskutecznie, z kolei (...) z 2002 r. zawierał zapis, że wprowadzenie (...) nie może pogorszyć warunków wynagradzania pracowników. Z kolei powódka zeznała, że nie zgłaszała zastrzeżeń odnośnie wynagrodzenia, ale jest faktem, że udzielała pełnomocnictwa związkowcowi, ponadto sąd okręgowy zasądził wyrównanie dodatku stażowego za okres wcześniejszy. Niezaprzeczalnym faktem jest również okoliczność, że powódce nie dokonano wręczenia wypowiedzenia w 2012 r., a zatem nie mogła powziąć wiadomości o treści regulaminu wynagradzania ze stycznia 2012 r. Z kolei umowy o pracę nie zawierały zapisów o wielkości dodatku stażowego, wobec tego pozostałe zarzuty są bezzasadne (odpowiedź na apelację, k. 292 a.s.).

### **Sąd okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanej spółki jest nieuzasadniona.

W ocenie sądu okręgowego, sąd rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił ustalenia w zakresie stanu faktycznego oraz zastosował przepisy, skutkiem czego wyrok w zaskarżonej części zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd okręgowy co do zasady podzielił dokonane przez sąd rejonowy ustalenia faktyczne i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, przyjmując ustalenia i oceny tego sądu za własne w myśl art. 387 § 2<sup>1</sup> pkt 1 i 2 k.p.c.

Argumentacja skarżącego skupiła się na zarzutach dotyczących naruszenia przepisów prawa materialnego, które w myśl stanowiska strony sąd rejonowy błędnie zastosował dokonując nieprawidłowej oceny zasad nabywania prawa do dodatku stażowego i zmian ich wysokości dokonywanych wewnątrzzakładowymi aktami prawa pracy, tj. Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy. Po rozpoznaniu sprawy sąd okręgowy uznał jednak, że wyrażone w treści apelacji stanowisko strony pozwanej nie jest zasadne.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do podniesionego przez stronę powodową zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. sąd okręgowy zważył, że zarzut ów został nieprawidłowo sformułowany. Wymaga zaznaczenia, że wyrażona w tym przepisie zasada swobodnej oceny dowodów polega na rozumowaniu w oparciu o wymogi wyznaczone przepisami



prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Dowolna ocena dowodów – będąca przeciwieństwem oceny swobodnej – to taka ocena, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub jest nielogiczna albo też sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest więc wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98; z dnia 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/99; z 19 czerwca 2001 r., UKN 423/00). Zgodnie ze stanowiskiem skarżącego, naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez Sąd Rejonowy poprzez przekroczenie dokonanie istotnych ustaleń faktycznych w sprzeczności z treścią zebranego materiału dowodowego miało polegać na przyjęciu że powódka nie zaakceptowała nowych zasad wynagradzania wynikających z (...), choć nie zgłaszała w tym zakresie pracodawcy żadnych zastrzeżeń i roszczeń, ani nie kwestionowała wysokości wypłacanego jej wynagrodzenia. W takim ujęciu powyższy zarzut nie odnosi się jednak do oceny dowodów ani poczynionych w jej wyniku ustaleń faktów, lecz oceny prawnej, pozostającej poza obrębem dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń stanu faktycznego i oceny zebranych w sprawie dowodów. Strona pozwana wskazała wprawdzie dowód, który sąd rejonowy miał błędnie zinterpretować (porozumienie zmieniające w związku z wejściem w życie (...) z 1999r.), niemniej jednak nie wyjaśnia na czym miałyby polegać nieprawidłowości jego oceny, bowiem treść załącznika nr 5 do (...) z 1999 r., nie była między stronami sporna co do faktu jej zawarcia, obowiązywania czy też treści. Skarżący nie wskazał również jakie nieprawidłowe wnioski (w zakresie ustaleń faktycznych) sąd rejonowy miałby z tak błędnej oceny wspomnianego dowodu wywieść.

Zarzut błędnej interpretacji postanowień łączącego strony Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 1999r. winien zatem być rozpatrywany z perspektywy podniesionych w apelacji zarzutów naruszenia prawa materialnego. Z tej perspektywy, zdaniem sądu okręgowego w pierwszej kolejności należało odnieść się do zarzutu naruszenia art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. w zw. z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p. Ponadto zgodnie ze stanowiskiem skarżącego, sąd rejonowy dokonał wadliwej wykładni układu zbiorowego pracy dokonującego zmian w zakresie zasad nabywania prawa do dodatku stażowego przez pracownika, w sytuacji gdy uprawnienie pracownika do otrzymywania dodatku stażowego nie wynika z treści umowy o pracę, a ponadto niewłaściwie przyjął, że regulacje zawarte w załączniku nr 6 ust. 2 (...) z 2002 r. nie znajdują zastosowania do ustalenia wysokości dodatku stażowego powódki. W tym też kontekście, mając na względzie stanowisko procesowe strony pozwanej oraz uzasadnienie wywiedzonego przez nią środka zaskarżenia, przedmiotem zarzutu niewątpliwie pozostawał zapis znajdujący się w załączniku nr 6 ust. 2 (...) z 2002 r. oraz interpretacja postanowień łączącego strony Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 1999 r. w odniesieniu do przepisów art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. w zw. z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p.

Przepis art. 241<sup>13</sup> § 1 i 2 k.p. w brzmieniu obowiązującym na 1 marca 1999 r. przewidywał konieczność zastosowania przez pracodawcę konstrukcji wypowiedzenia zmieniającego jako warunku koniecznego dla wprowadzenia mniej korzystnych od dotychczasowych postanowień odnośnie do wysokości dodatku stażowego. Sąd Najwyższy w uchwale z 15 września 2004 r. podkreślił, że wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracowników warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę także wtedy, gdy ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu (uchwała Sądu Najwyższego z 15 września 2004 r., III PZP 3/04, Legalis). Wyrazem powyższej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego jest również wyrok Sądu Najwyższego z 3 marca 2005 r. (wyrok Sądu Najwyższego z 3 marca 2005 r., I PK 185/04, niepublikowany), w którym potwierdzone zostało stanowisko, że wynagrodzenie należy badać w zakresie poszczególnych jego składników, nie zaś globalnie.

Sąd rejonowy poprawnie ustalił, że pracodawca postanowieniami (...) z 1999 r. nie wypowiedział powódce warunków pracy i płacy, lecz jedynie przekazał jej informację o przysługującej od 1 marca 1999 r. wysokości wynagrodzenia zasadniczego według grupy i szczebla oraz wskazał, że z tym dniem będą przysługiwać im dodatki do wynagrodzenia

oraz świadczenia wynikające z (...). Powyższe pismo zostało przedstawione powódce celem zapoznania się. Jak prawidłowo ustalił Sąd I instancji na 1 marca 1999 r., kiedy wszedł w życie (...) z 4 stycznia 1999 r., powódka miała prawo do 33% dodatku stażowego. Natomiast nowy (...) wprowadził regulacje, które miały na celu ograniczenie możliwości wzrostu dodatku stażowego do kwoty 33% podstawy wymiaru. Dla powódki była to zmiana niekorzystna, oznaczała bowiem niemożność w wzroście jej dodatku stażowego, który już w dniu wejścia w życie tego (...) osiągnął maksymalny poziom 33%. W omawianym przypadku pracodawca wprowadzeniem nowego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 4 stycznia 1999 r. niewątpliwie wprowadził niekorzystne zmiany dla pracowników, bowiem ograniczające możliwość wzrostu dodatku stażowego powyżej 33%.

W tym kontekście wymaga wyjaśnienia, że jednostronna czynność pracodawcy dotycząca uchwalenia regulaminu wynagrodzeń jest źródłem prawa (art. 77<sup>2</sup> § 11 w zw. z art. 9 k.p.). Tworzy ona prawa podmiotowe dla pracowników. Stosownie do art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p. regulamin wynagradzania, w którym pracodawca zatrudniający pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustalił warunki wynagradzania za pracę, wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Zwyczajowo najczęściej następuje to przez wywieszenie regulaminu na tablicy ogłoszeń. Jego wejście w życie nie zależy od tego, czy i kiedy pracodawca udostępnił (indywidualnie) pracownikowi jego tekst (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 165/99, OSNAPiUS 2000 Nr 20, poz. 745).

Skutkiem wejścia w życie regulaminu jest automatyczne stosowanie wobec pracowników tych jego przepisów, które są dla nich korzystniejsze od dotychczasowych postanowień umów o pracę (art. 77<sup>2</sup> § 5 w zw. z art. 241<sup>13</sup> k.p.). Natomiast wprowadzenie do umowy postanowień mniej korzystnych wymaga albo zgody pracownika na propozycje pracodawcy zmiany umowy (porozumienie zmieniające), albo zastosowania przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 42 § 1-3 k.p.). W wyroku z 13 września 2016 r., I PK 190/15, LEX nr 2106825, Sąd Najwyższy przyjął, że nie można domniemywać zgody pracowników na pogorszenie istotnych warunków wynagradzania za pracę per facta concludentia, jeżeli ustalone fakty zaprzeczały dorozumianemu uzgodnieniu indywidualnych porozumień zmieniających na niekorzyść pracowników dotychczasowe warunki płacowe (a contrario do art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 77<sup>2</sup> § 5 w związku z art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p.). W tym aspekcie prawidłowe są konkluzje zaskarżonego wyroku, iż obniżenie wysokości dotychczasowego dodatku stażowego na niekorzyść powódki wymagało bądź porozumienia stron albo wypowiedzenia zmieniającego. Z kolei w tym przypadku w 1999 r. powódce nie wręczono wypowiedzenia zmieniającego, bowiem nie zostały na tę okoliczność przedstawione jakiegokolwiek dowody. Wobec powyższego należało uznać, że postanowienia (...) z 1999 r. nie mogły skutecznie zablokować wzrostu jej dodatku stażowego po 1 marca 1999 r. Sąd okręgowy zważył, że dopiero w drodze postanowienia (...) z 2002 r. zostały skutecznie wprowadzone w życie postanowienia tego układu wobec dochowania wymogu wynikającego z art. 241<sup>13</sup> k.p. i wręczył powódce wypowiedzenie zmieniające, zgodnie z treścią którego nowe warunki pracy i płacy zaczęły obowiązywać dnia 1 grudnia 2003 r. i od tego momentu doszło do zatrzymania dalszego wzrostu dodatku stażowego powódki. Ponadto należy podkreślić, że wypowiedzenie zmieniające poza stwierdzeniem, że przestają obowiązywać dotychczasowe zasady wynagradzania, nie określało, że pracownikowi odbiera się nabyte prawo do dodatku stażowego w wymiarze powyżej 33% i obniża stawkę procentową do 33%, co ma zasadnicze znaczenie dla oceny skuteczności wypowiedzenia w zakresie wysokości dodatków stażowych.

Konkludując, sąd okręgowy uznał, że w związku z brakiem prawidłowego wypowiedzenia powódce dotychczasowych warunków umowy o pracę w związku z wprowadzeniem (...) z 1999 r., postanowienia tego układu nie zostały skutecznie wprowadzone. Były one bowiem mniej korzystne dla pracowników od uprzednio obowiązujących postanowień. Sąd okręgowy w całej rozciągłości podzielił więc pogląd, że wypowiedzenie zmieniające jest niezbędne do wprowadzenia w życie niekorzystnych dla pracownika postanowień regulaminu wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> § 5 w zw. z art. 241<sup>13</sup> k.p.), stanowiących istotną część przychodów pracownika jaką niewątpliwie jest dodatek stażowy.

Ostatecznie sąd okręgowy nie podzielił również zarzutu naruszenia art. 45 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie i wydanie orzeczenia zasądzającego na rzecz powódki wyrównanie wynagrodzenia podczas gdy kodeks pracy. Zarzut ten w świetle powyższych rozważań i okoliczności niniejszej sprawy był całkowicie chybiony.

Mając na uwadze powyższe okoliczności sąd okręgowy uznał, że skarżone rozstrzygnięcie sądu rejonowego było w pełni zasadne i odpowiada prawu zarówno pod kątem oceny materiału dowodowego, ustaleń faktycznych, jak i rozważań prawnych.

W toku postępowania nie doszło do nieważności postępowania, a przedmiot sporu został rozpoznany, nie zaistniała także konieczność uzupełnienia materiału dowodowego. Brak jest więc podstaw do uchylenia lub zmiany zaskarżonego orzeczenia w rozumieniu art. 386 § 2 i 4 k.p.c. Z tych też względów sąd okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację orzekając jak w sentencji wyroku.

SSO Małgorzata Kosicka