

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 24 września 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w Ł. na rzecz powoda K. L. kwotę 1014,90 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 28 stycznia 2012r do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów użytkowania samochodu prywatnego do celów służbowych (pkt 1a wyroku) oraz kwotę 1660,00 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 28 stycznia 2012r do dnia zapłaty tytułem dodatku funkcyjnego (pkt 1b). Ponadto, Sąd Rejonowy oddalił powództwo w pozostałej części (pkt 2), zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 640,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3), obciążył i nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 136,00 złotych tytułem części opłaty sądowej (pkt 4) oraz nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5200,00 złotych (pkt 5).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujący stan faktyczny sprawy.

Powód był zatrudniony w pozwanej spółdzielni w okresie od 03 listopada 2011r do 28 stycznia 2012r jako Prezes Zarządu Spółdzielni. Powód uzyskał stanowisko Prezesa Zarządu w wyniku naboru prowadzonego przez pozwaną. Odbił w tym celu rozmowę kwalifikacyjną, podczas której obecni byli wszyscy członkowie Rady Nadzorczej pozwanej.

Warunki wynagrodzenia Prezesa Zarządu Rada Nadzorcza ustaliła we własnym, zamkniętym gronie.

Rozmowa z powodem nie obejmowała dyskusji na temat składników wynagrodzenia dla powoda, np. z jakich elementów miałyby się składać. (...) domagała się wówczas, aby powód podał kwotę brutto wynagrodzenia jakiego oczekuje. Powód wskazał kwotę 6500 zł brutto i nie precyzował, co miałyby się na nią składać. W tamtym okresie powód nie znał regulaminu wynagradzania zarządu pozwanej, którego nie umieszczano na stronie internetowej spółdzielni, a (...) nie informowała go o jego istnieniu ani unormowaniach. Rozmowa z Radą - jej Przewodniczącą i Zastępcą w obecności pozostałych członków Rady, sprowadzała się do ogólnikowych spraw związanych z bieżącą działalnością spółdzielni i pomysłu powoda na ewentualne kierowanie pracami spółdzielni. W trakcie w/w spotkania powód nie dowiedział się, czy został wybrany. Dopiero po jakimś czasie telefonicznie przekazano mu, że został wybrany na Prezesa Zarządu. Przewodnicząca Rady podała powodowi także propozycję Rady w zakresie wynagrodzenia zasadniczego. Nie wskazała propozycji dotyczących dodatków do wynagrodzenia, ryczałtów, czy premii. Nie informowała, że do wynagrodzenia zasadniczego nie będzie doliczała tychże składników.

Po wytypowaniu powoda do zawarcia z nim umowy na stanowisku Prezesa Zarządu kwestia ta została poddana głosowaniu na posiedzeniu Rady Nadzorczej pozwanej w dniu 25 października 2011r, na które nie zapraszano powoda. Na posiedzeniu podjęto uchwały w przedmiocie wyboru na stanowisko Prezesa Zarządu, nawiązania stosunku pracy na tym stanowisku oraz przyznania limitu przebiegu kilometrów. Powoda wybrano spośród 3 kandydatów. Głosowano także nad nawiązaniem stosunku pracy z powodem z wynagrodzeniem 5200 zł brutto. Jednocześnie, (...) uznała, że odstąpi od podjęcia uchwały w sprawie przyznania limitu przebiegu kilometrów.

Rada Nadzorcza pozwanej była skonfliktowana, podzielona na obozy. Część członków Rady miała na celu uniemożliwienie kierowania pozwaną przez Prezesa Zarządu licząc na wytypowanie jednego z członków Rady do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu. W związku z tym starano się forsować na posiedzeniach Rady takie rozwiązania, które zniechęciłyby kandydata na Prezesa do objęcia i pełnienia funkcji. Jednym przejawów takiego stanowiska było m.in. odstąpienie od umowy o przyznaniu ryczałtu za użytkowanie samochodu do celów służbowych.

Powoda nie zaproszono na posiedzenie Rady w w/w dniu. Nie znał porządku obrad ani podjętych uchwał. Z uchwałą w sprawie wynagrodzenia zapoznał się po jakimś czasie, nie z inicjatywy Rady Nadzorczej. Nie zaskarżył jej, bowiem nie znał uregulowań wewnętrznych dotyczących wynagradzania Prezesów Zarządu. Ponadto zawierała decyzję o jego wyborze na Prezesa Zarządu.

Strony zawarły umowę z dnia 28 października 2011r, na okres próbny od 03 listopada 2011r do dnia 31 stycznia 2012r, określając w niej wynagrodzenie powoda w „wysokości 5200 zł”, pracę w pełnym wymiarze i stanowisko Prezesa Zarządu. W mieniu pozwanej umowę podpisały: Przewodnicząca RN T. M. oraz zastępca Przewodniczącego RN –M.K.. Powód podpisał umowę w dniu 03 listopada 2011r. Powód zauważył, że umowa zawiera inną stawkę wynagrodzenia niż proponował, ale wówczas nie kwestionował tego. W spółdzielni był bałagan. Wiele spraw wymagało pilnego rozwiązania. Powód od razu zajął się porządkowaniem spraw pozwanej, która miała bardzo duże zadłużenie.

W początkowych miesiącach zatrudnienia powód nie miał zastępcy.

W pozwanej Spółdzielni od dnia 17 lutego 2015r obowiązuje Regulamin Wynagradzania Zarządu SM (...) wprowadzony uchwałą Rady Nadzorczej pozwanej z tej samej daty nr 21/05 (zatwierdzony na podstawie § 113 ust.1 pkt.9 statutu pozwanej). Zgodnie z § 3 tego regulaminu z tytułu zatrudnienia, pracowników oprócz składników wynagrodzenia z § 2 (tj. wynagrodzenia zasadniczego oraz premii zależnej od efektów pracy), przysługują: dodatek funkcyjny, nagrody, nagrody jubileuszowe, odprawy pieniężne w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.

W myśl § 4 regulaminu miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego pracownika, odpowiadająca kategorii osobistego szeregowania, ustalana jest wg. tabeli wynagrodzeń stanowiącej załącznik nr. 1. Z. w taryfikatorze kwalifikacyjnym przewiduje dla Prezesa Zarządu kategorię XII-XIII. Kategoria XIII odpowiada stawkom wynagrodzenia zasadniczego od 2.300 zł do 4.000 zł, a kategoria XII stawkom od 2.500 zł do 4.500 zł.

Zgodnie z § 5 regulaminu wynagrodzenie przysługuje za czas efektywnie przepracowany. § 6 regulaminu wprowadza natomiast zapis, że premia uznaniowa przyznawana jest przez Radę Nadzorczą w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego, a jej wysokość zależy od wyników pracy i realizacji zamierzeń określonych przez Radę Nadzorczą. Członek Zarządu nie może być premiowany za miesiąc, w którym rozwiązano z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy oraz, w którym działał na szkodę spółdzielni.

W myśl § 8 regulaminu ustala się dodatek funkcyjny płatny w terminie wypłaty wynagrodzenia wg. tabeli stanowiącej załącznik nr 2, który wprowadza dla Prezesa Zarządu dodatek w kwotach od 600 zł do 1000 zł. Dodatek ten jest proporcjonalnie zmniejszany za okres pobierania wynagrodzenia za czas choroby lub zasiłków.

§ 21 w.w regulaminu wprowadza dla Prezesa Zarządu dodatek za używanie pojazdów samochodowych do celów służbowych, stanowiąc że taki dodatek „przysługuje” za używanie samochodu do celów związanych z pracą, a umowa nie może być niezgodna z zasadami określonymi w Rozporządzeniu MI z dnia 19 10. 2004r w sprawie warunków ustalania i sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych /.../

Powód przygotował wzór umowy o używanie własnego samochodu osobowego do celów służbowych, wpisując samochody i jego dane. Nie określił w umowie: ilości kilometrów w ramach miesięcznego limitu na jazdy lokalne. Umowa zawierała zapis, że ryczałt miesięczny wynika z iloczynu miesięcznego limitu przebiegu kilometrów na jazdy lokalne i stawki za 1 km przebiegu określonej w rozporządzeniu z dnia 25 marca 2002r. Ryczałt miał być naliczany wg. oświadczenia pracownika (wskazującego dane i parametry pojazdu, ilość dni nieobecności z pracy bądź dni, w których pracownik nie dysponował samochodem do celów służbowych) w ostatnim dniu każdego miesiąca, a kwota ryczałtu miała być zmniejszana o 1/22 za każdy dzień roboczy nieobecności pracownika w miejscu pracy z powodu choroby, urlopów itd. Kwestię ryczałtu za używanie samochodu powód kierował na posiedzenia Rady Nadzorczej, informował o tym jej Przewodniczącą E. M.. Posiedzenia Rady trwały bardzo długo, były burzliwe. Ryczałt za samochód powoda Przewodnicząca umieszczała na końcu porządku obrad, co skutkowało tym, że (...) nie zdążyła zająć się nim w danym dniu. W końcu doszło do odwołania powoda z funkcji, a sprawa ryczałtu nie została poddana głosowaniu. Powód nie miał wpływu na porządek obrad Rady Nadzorczej.

Ryczałt za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych wynosiłby dla powoda łącznie 1014,90 zł / (417,90 zł : 21) x 1 = 19,90 zł pomniejszenie o dni nieobecności = 398,00 zł za listopad 2011r; 417,90 zł za grudzień 2011r; (417,90 zł : 21) x 11 pomniejszenia o dni nieobecności = 218,90 zł tj. 417,90 zł - 218,90 zł = 199,00 zł za styczeń 2012r/.

Zdarzały się dni, w których powód zostawał dodatkowo na zebraniach i posiedzeniach.

W listopadzie zdarzyło się to 7 razy, w grudniu 4 razy a w styczniu trzy razy, i tak w dniu:

-03.11.'11r od 18.00 do 23.00 uczestniczył w obradach Zebrania Grupy Członkowskiej;

-08.11.'11r od 18.00 do 23.30 uczestniczył w obradach Zebrania Grupy Członkowskiej ;

-09.11.'11r od 18.00 do 00.30 uczestniczył w obradach Rady Nadzorczej;

-10.11.'11r od 18.00 do 01.00 uczestniczył w obradach Rady Nadzorczej;

-11.11.'11r od 10.00 do 16.00 uczestniczył w obchodach Święta Niepodległości;

-16.11.'11r od 18.00 do 01.00 uczestniczył w obradach Rady Nadzorczej;

-17.11.'11r od 18.00 do 01.00 uczestniczył w obradach Rady Nadzorczej;

-06.12.'11r od 18.00 do 01.20 uczestniczył w obradach Rady Nadzorczej;

-08.12.'11r od 18.00 do 20.00 uczestniczył w obradach Komisji Rady Nadzorczej;

-15.12.'11r od 18.00 do 23.00 uczestniczył w obradach Rady Nadzorczej;

-16.12.'11r od 18.00 do 03.30 uczestniczył w obradach Rady Nadzorczej;

-02.01.'12r od 15.00 do 17.30 uczestniczył w obradach Komisji Rady Nadzorczej;

-05.01.'12r od 18.00 do 03.00 uczestniczył w obradach Rady Nadzorczej;

-13.01.'12r od 18.00 do 23.30 uczestniczył w obradach Rady Nadzorczej.

Wynagrodzenie z dodatkami za pracę w nadgodzinach i w dni świąteczne oraz w nocy za w/w dni wynosiłoby dla powoda ogółem 4768,39zł (2561 zł za listopad'11, 1319,35 zł za grudzień '12, 888,04 zł za styczeń '12r.

Powód nie ewidencjonował godzin pracy, nie wpisywał ich na liście obecności. Zasadniczo pracował w godzinach 7.30 do 15.30 w dni powszednie. Gdy w danym dniu miało odbyć się jakieś posiedzenie, powód zostawał po 15.30, pił przygotowaną dla niego kawę, zapoznawał się z potrzebnymi dokumentami i czekał na posiedzenia Zarządu, RN czy Komisji zaczynające się o godzinie 18.00. Posiedzenia Rady Nadzorczej zawsze były długie z uwagi na kłótnie członków i ich skonfliktowanie, często przekładano ich zakończenie na kolejny dzień.

W dniu 23 stycznia 2012r (gdy powód przeanalizował uregulowania wewnętrzne spółdzielni dotyczące wynagradzania) w związku z odwołaniem z funkcji Prezesa Zarządu pozwanej powód wezwał Radę Nadzorczą pozwanej do wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Wskazał dni i godziny pracy ponadnormatywnej. Jednocześnie skierował wezwanie do zapłaty dodatku funkcyjnego po 1000 zł miesięcznie, premii uznaniowej w wysokości 20% wynagrodzenia, dodatku za używanie samochodu prywatnego, pozostałych składników zgodnie z Regulaminem RN.

W okresie sprawowania funkcji powód wykonywał szereg czynności poza siedzibą Spółdzielni, m.in. związanych z prowadzeniem spraw sądowych, prokuratorskich, wizytami u notariuszy i w bankach. W związku z tym powód używał własnego samochodu prywatnego N. (...) do celów służbowych, tj. dojeżdżał nim do urzędów, sądów i notariatów, aby załatwiać sprawy Spółdzielni. W spornym okresie pozwana nie miała obsługi prawnej ani zastępcy Prezesa. Wszystkie kwestie związane z obsługą prawną spółdzielni i jej reprezentowaniem przejął powód. Spółdzielnia nie zwracała powodowi kosztów używania samochodu do celów służbowych, a powód nie zostawiał rachunków z tym związanych

ani nie prowadził ewidencji przebiegu kilometrów. Inne osoby składały pozwanej rachunki w związku z jazdami na rzecz spółdzielni i otrzymywały za to zwrot wydatków.

Powód był jedynym Prezesem Zarządu, któremu nie wypłacano ryczałtu za używanie własnego samochodu do celów służbowych, premii, dodatku funkcyjnego. Pozbawienie powoda dodatkowych składników wynagrodzenia przewidzianych w regulaminie wynagradzania Zarządu miało stanowić krok w kierunku rezygnacji z jego stosowania. Rana Nadzorcza uważała, że nie przystaje on do rzeczywistości i należy go zmienić. Wówczas (...) rozpoczęła prace nad nowym regulaminem wynagradzania.

Były Prezes Zarządu pozwanej Z. Z. osiągał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 5500 zł, dodatek funkcyjny 600 zł miesięcznie, przyznawano mu premie w kwotach od 1100 zł do 2200 zł, otrzymywał ryczałt za używanie samochodu prywatnego za limit 500 km w miesiącu. E. M. czasowo oddelegowana z Rady nadzorczej do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu pozwanej osiągała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 5500 zł, dodatek funkcyjny 600 zł miesięcznie, przyznawano jej premie w kwotach od 1100 zł do 2200 zł.

Rada Nadzorcza pozwanej nie przyznawała powodów premii uznaniowej za okres zatrudnienia. Powód nie dowiedział się, dlaczego premii nie przyznano. Współpraca powoda z Radą Nadzorczą nie układała się. (...) zgłaszała wobec powoda szereg uwag i zastrzeżeń. Co dwa tygodnie rozpatrywano czyjeś wnioski o odwołanie powoda z funkcji. Poza tym członkowie Rady nie umieszczali sprawy premii powoda na porządku obrad kolejnych posiedzeń.

Uchwałą Rady Nadzorczej pozwanej z dnia 13 stycznia 2012r odwołano powoda z funkcji Prezesa Zarządu i postanowiono rozwiązać z nim umowę z jednotygodniowym okresem wypowiedzenia i zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy. W związku z powyższym w dniu 16 stycznia 2012r powód otrzymał wypowiedzenie, upływające w dniu 28 stycznia 2012r, a jak przyczynę wskazano odwołanie z funkcji Prezesa Zarządu pozwanej. Wypowiedzenie podpisali członkowie Zarządu pozwanej –zastępca Prezesa i p.o. Zastępcy Prezesa. Powód nie odwoływał się od w/w wypowiedzenia.

W toku niniejszego postępowania nie toczyły się postępowania dotyczące stwierdzenia ważności odwołania powoda z funkcji Prezesa.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie wiarygodnych dowodów z dokumentów wskazanych w pisemnym uzasadnieniu wyroku, których strony nie kwestionowały. Za podstawę ustaleń Sąd przyjął także zeznania świadków Z. P., M. K., M. K., T. M., M. W., zasadniczo zgodne, spójne, wiarygodne, logiczne, potwierdzone dowodami z dokumentów oraz wzajemnie nie sprzeczne. Pominął natomiast zeznania świadka Z. L., jako nieprzydatne dla sprawy, podnosząc, iż świadek nie pamiętał warunków wynagradzania powoda ani okoliczności związanych z ich ustalaniem.

Ponadto Sąd uznał zeznania świadka M. K. za w znacznej części nieprzydatne dla sprawy, bowiem świadek zasłaniała się niepamięcią wszystkich szczegółów istotnych dla sprawy. W ocenie Sądu pozostałe zeznania w większości były niewiarygodne i stanowiły próbę obrony świadka jako członka Rady Nadzorczej, który ustalał warunki wynagradzania powoda wbrew obowiązującym w spółdzielni uregulowaniom, mniej korzystnie niż dla poprzednich członków zarządu, a nawet bez wiedzy i zgody powoda. Świadek zeznała, że powód był obecny przy ustalaniu warunków jego wynagrodzenia, tymczasem przeczą temu zeznania innych świadków, np. T.K. i samego powoda, a także protokół posiedzenia Rady z 25.10.'11r, na którym nie odnotowano obecności powoda. Tak samo Sąd ocenił zeznania świadka co do niepamięci, iż powód użytkował samochód prywatny do celów służbowych. Świadek nie miała zamiaru pomagać powodowi w procesie, zwłaszcza, że inicjowała jego odwołanie jako członek Rady i nie była zadowolona z jego pracy. Z tych samych względów świadek zeznała, że nie pamięta, aby powód zgłaszał potrzebę aneksu w zakresie ryczałtu za użytkowanie samochodu prywatnego. Zdaniem Sądu nie polegały na prawdzie zeznania tego świadka, że powód w chwili zawierania umowy o pracę wiedział o regulaminie wynagradzania zarządu i znał jego treść. Wiedza świadka opierała się przypuszczeniach, a w związku z zeznaniami świadka M. K. wskazywała na celowe mijanie się z prawdą. M. K. wyraźnie zeznał, że do powoda nie stosowano w/w regulaminu, ponieważ (...) zamierzała z

niego zrezygnować. W czasie pełnienia funkcji przez powoda zamierzano zmienić regulamin, bo w ocenie Rady nie przystawał do rzeczywistości. Z tych też przyczyn zeznania M. K. Sąd uznał w znacznej części za niewiarygodne.

W oparciu o tak przyjęty stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo w części zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd przyjął, iż powód zasadnie domagał się przyznania dodatku funkcyjnego. Żądanie w tym zakresie zasługiwało na uwzględnienie jedynie w części, tj. do kwoty 600 zł miesięcznie - nie niższej od stawek osób poprzednio pełniących tą samą funkcję.

Przytaczając treść art. 78 kp wskazał, iż wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77<sup>1</sup>-77<sup>3</sup>, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.

Sąd zaznaczył, iż ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Powyższe oznacza możliwość dokonania oceny ważności stosownych postanowień zawartej umowy o pracę z punktu widzenia zarówno art. 353<sup>1</sup> k.c., jak i art. 58 § 2 i 3 k.c. w sposób, który nie podważy ponadto reguły swobody umów, jak i uwzględni zasady wynikające z treści art. 29 § 1 k.p. dotyczącego określenia samej treści umowy o pracę, art. 13 k.p. regulującego problematykę godziwości wynagrodzenia za pracę, czy wreszcie art. 78 k.p. ustalającego kryteria określenia wysokości wynagrodzenia za pracę. Ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) (wyrok SA w Rzeszowie z dnia 8 lipca 2015 r., III AUa 232/15, LEX nr 1762062). Ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 sierpnia 89/05, III UK 89/05).

Dokonując oceny warunków zawartej przez powoda umowy o pracę (wyrażonych na piśmie) Sąd wskazał, iż nie można uznać, aby zawarto w niej składniki stanowiące rażąco wygórowane wynagrodzenie zważywszy charakter pracy powoda, jego wykształcenie i doświadczenie, ilość jego obowiązków (brak zastępcy i pełnomocnika-radcy prawnego, trudną sytuację faktyczno-prawną spółdzielni), stosunki społeczno-gospodarcze w kraju. W tej sytuacji Sąd uznał żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz dodatku za pełnienie funkcji zarządzającego spółdzielnią za uzasadnione i nie naruszające obowiązujących przepisów. Podstawę prawną żądania stanowiły także postanowienia regulaminu wynagradzania Zarządu pozwanej.

W ocenie Sądu warunki umowy powoda w zakresie ustalonego wynagrodzenia, odzwierciedlone na piśmie, nie były właściwe, nie odpowiadały cechom wynagrodzenia godziwego i w konsekwencji winny być uznane za niezgodne z zasadami współżycia społecznego i obowiązującymi przepisami, w tym w/w regulaminu wynagradzania (w art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 8 k.p.).

Sąd podzielił stanowisko wyrażone w wyroku z dnia 25 sierpnia 2010 r. SN w sprawie II PK 50/10 (LEX nr 707421) zgodnie z którym „ 1. Godziwe wynagrodzenie za pracę to wynagrodzenie odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelne, uczciwe. Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalenia wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p. /.../ 3. Z prawa do godziwego wynagrodzenia (art. 13 k.p.) pracownik nie może wywodzić roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia za pracę, poza żądaniem jego wyrównania do poziomu wynagrodzenia minimalnego. 4. W braku możliwości dokładnego ustalenia, jakie wynagrodzenie przysługuje nauczycielowi akademickiemu za

godzinę ponadwymiarową zajęć dydaktycznych, sąd może zastosować art. 322 k.p.c., czyli przyznać pracownikowi odpowiednią sumę wyliczoną według własnej oceny sądu, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności konkretnej sprawy.” Wynagrodzenie godziwe (w znaczeniu: odpowiednie, słuszne, właściwe, uczciwe), to wynagrodzenie ekwiwalentne do ilości i jakości świadczonej pracy, niezbędnych do jej wykonywania kwalifikacji pracownika, skali odpowiedzialności i obciążeń fizycznych, psychicznych i intelektualnych związanych z jej świadczeniem.

Sąd zważył, iż regulamin wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> k.p.) jest aktem normatywnym (art. 9 k.p.), a nie czynnością prawną w rozumieniu prawa cywilnego. Do interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania należy stosować metody wykładni, na jakich dokonuje się wyjaśnienia treści powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Zupełnie wyjątkowo - gdy zawiodą metody wykładni aktów prawnych - do interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania można stosować posiłkowo zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnych (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.) (podobnie: wyrok SN z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, OSNP 2011/5-6/70). W przypadku, gdy ustalenie treści norm prawnych dotyczących wysokości wynagrodzenia okazuje się niemożliwe, sąd powinien ustalić i zasądzić należne pracownikowi wynagrodzenie, kierując się wskazaniem zawartymi w powszechnie obowiązujących przepisach Kodeksu pracy, przede wszystkim w art. 78 § 1 k.p. i art. 80 k.p. Przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo stosowane (art. 300 k.p.) zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego (art. 65 k.c.).

Według Sądu poza sporem pozostawał fakt, że w okresie zatrudnienia powoda obowiązywał regulamin wynagradzania zarządu, którego pozwana nie miała zamiaru stosować. Sąd podkreślił, iż strona nie podjęła wówczas żadnych kroków do zmiany tego regulaminu, a jedynie zatajała przed powodem jego istnienie i treść, mając nadzieję że powód nie dowie się o jego obowiązywaniu. Regulamin ten stanowił podstawę ustalenia wynagrodzenia wszystkich poprzednich członków zarządu, jak i osób sprawujących funkcję po powodzie. Pominięcie jego stosowania w przypadku R. L. w ocenie Sądu stanowiło więc szczególnie rażące naruszenie obowiązujących norm, jak i zasad współzycia społecznego. Powód winien mieć ustalone wynagrodzenie na poziomie porównywalnym z osobami przed nim sprawującymi tą funkcję. Tym samym Sąd I instancji uznał, iż winien otrzymywać dodatek funkcyjny co najmniej w kwocie 600 zł, jak poprzedni Prezesi. Jednocześnie Sąd zaznaczył, iż powód nie wykazał, aby dodatek ten miał wynosić 1000 zł miesięcznie. Zabrakło dowodów, aby zobowiązany był do szczególnie większego nakładu pracy niż poprzedni członkowie Zarządu. Z tych przyczyn Sąd zasądził dodatek pomniejszając go za dni nieobecności powoda w pracy, gdy nie sprawował funkcji, wskazując, iż dodatek z natury rzeczy przysługuje za pracę wykonaną i tylko za czas wykonywania związanych z funkcją obowiązków. Ma stanowić rekompensatę zwiększonego nakładu pracy i ekwiwalent rozmiaru pracy oraz predyspozycji i wiedzy pracownika. Można go wypłacać tylko za czas rzeczywistej pracy.

Obligatoryjnym elementem wynagrodzenia za pracę jest wynagrodzenie zasadnicze natomiast inne, dodatkowe składniki wynagrodzenia, wynikają z uprawnień podmiotu stanowiącego przepisy płacowe, bądź z woli stron zawierających umowy o pracę ( wyrok SA w Warszawie z dnia 12 lipca 2005 r., III APa 89/05, Apel.-W-wa 2006/2/8, OSA 2006/6/18, Pr.Pracy 2006/9/38 ).

Mając na uwadze fakt, iż regulamin wynagradzania przewidywał dodatek funkcyjny, a powód wykonywał szereg dodatkowych zadań, ponieważ przez dłuższy czas Rada Nadzorcza nie wybrała zastępcy Prezesa ani nie zawarła umowy a radcą prawną, Sąd przyjął, iż powód winien taki składnik wynagrodzenia otrzymywać. Słuszność swojego stanowiska Sąd uzasadnił powołując się ukształtowany w pełni w orzecznictwie i doktrynie, oczywisty pogląd, zgodnie z którym dodatek funkcyjny przysługuje, jeśli obowiązujące przepisy przewidują go dla danego stanowiska [zob. np. wyrok SN z 25.4.1985 r., I PRN 28/85, OSNCP Nr 1-2/1986, poz. 19; uchwałę (7) SN z 30.12.1986 r., III PZP 42/86, OSNCP Nr 8/1987, poz. 106]. Prawo do tego dodatku nie powstaje natomiast, gdy przepisy płacowe nie przewidują go dla danego stanowiska, nawet gdy z jego zajmowaniem wiąże się wykonywanie czynności o charakterze kierowniczym.

Sąd podniósł, iż warunki wynagradzania za pracę pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy mogą być ustalane w umowie o pracę wolą stron stosunku pracy. Ustalenie takie może dotyczyć także składników

wynagrodzenia regulowanych w układzie zbiorowym, co jest naturalne, skoro układ normuje zasadniczo typowe warunki (składniki) wynagradzania. Nie ma też przeszkód, aby ustalenie to zostało dokonane przy wykorzystaniu techniki odesłania do aktu prawnego regulującego określone składniki wynagrodzenia i zasady ich przyznawania, w tym do zakładowego układu zbiorowego pracy. W konsekwencji Sąd przyjął, iż postanowienia regulaminu wynagradzania Zarządu jako uregulowania z zakresu prawa pracy weszły więc jako korzystne dla powoda do treści umowy o pracę. Dopiero wynagrodzenie powiększone o dodatek funkcyjny, co najmniej w takiej kwocie jak wypłacana poprzednim Prezesom Zarządu, czyniły wynagrodzenie powoda odpowiednim, nie naruszającym zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Powołując się na treść art. 18 kp Sąd zaznaczył, iż postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

W myśl zaś art. 9 kp ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (§ 2). Postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych (§ 3). Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują (§ 4).

Sąd zważył, iż rozstrzygnięcie sądu pracy zastępujące postanowienia umowy o pracę odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego (art. 18 § 3 in fine KP) może dotyczyć ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy. W przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości (zwłaszcza po rozwiązaniu stosunku pracy) pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym (art. 18[3d] KP). 2. W razie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę (art. 18[3c] § 1 KP) pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18[3b] § 1 in fine KP). Przy powołaniu się pracodawcy na różne kwalifikacje zawodowe i staż pracy, oznacza to konieczność wykazania, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom." (wyrok SN z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNAPiUS 2008 nr 7-8, poz. 98, str. 294, MoPr 2007 nr 7, str. 336, L.).

W dalszej kolejności Sąd podniósł, iż w myśl art. 77<sup>2</sup> kp pracodawca zatrudniający, co najmniej 20 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania (§ 2). W regulaminie wynagradzania, o którym mowa w § 1, pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. Regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę (§ 3). Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania (§ 4).

W świetle powyższego Sąd uznał, że wynagrodzenie powoda nie mogło więc być ukształtowane z pominięciem dodatku funkcyjnego wprowadzonego do regulaminu wynagradzania zarządu, a co za tym idzie wchodzącego do warunków zatrudnienia powoda (umowy o pracę).

Sąd wskazał, iż powód przepracował w listopadzie 2011r 28 dni /03 -30.11.'11r/ winien więc otrzymać dodatek za ten miesiąc w kwocie 560 zł /600:30=20 zł x28/. W grudniu 2011r powód przepracował cały miesiąc. Winien więc otrzymać dodatek funkcyjny w pełnej wysokości 600 zł. W styczniu 2012r powód przepracował 25 dni /01-25.01.'12r, bowiem w dniach 16-25 stycznia 2012r korzystał z urlopu wypoczynkowego, w dniu 26 stycznia'12r był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, a w dniach 27 i 28 stycznia '12r korzystał ze zwolnienia lekarskiego /winien więc otrzymać dodatek funkcyjny w kwocie 500 zł /20 zł x 25 dni/. Wobec powyższego Sąd I instancji zasądził na rzecz powoda kwotę 1660 zł tytułem dodatku funkcyjnego, którego wypłaty zaniechano. Sąd podniósł, iż powód nie był informowany, że jego wynagrodzenie ujawnione na piśmie nie zawiera takiego dodatku.

W ocenie Sądu zasadne okazało się także powództwo w zakresie zwrotu kosztów użytkowania samochodu prywatnego do celów służbowych. Takie świadczenie wprowadzał powoływany wyżej regulamin wynagradzania i był on realizowany na rzecz członków Zarządu /poza powodem/. Powód niewątpliwie ponosił koszty użytkowania własnego samochodu, którym wykonywał jazdy związane z załatwianiem licznych spraw pozwanej. Spółdzielnia nie zwracała mu takich kosztów, które powód ponosił. Na skutek działań mało sprawnej Rady Nadzorczej kwestia ryczałtu dla powoda nie mogła skutecznie zaistnieć na posiedzeniach Rady. Decyzję odkładano na później, aż powód utracił funkcję. Poza tym, pozwana bez wiedzy powoda w dniu 25.10.'11r uchwaliła, że odstępuje od podjęcia decyzji z w tym zakresie. Żaden z dowodów nie wykazał, aby powód o tym wiedział. Kwestia ryczałtu pozostawała otwarta. Powód miał przygotowany wzór umowy o użytkowanie samochodu, lecz z winy Rady Nadzorczej nie przyjęto go do podpisu. W ocenie Sądu powód nie powinien ponosić ujemnych konsekwencji takiego działania pracodawcy, a koszt używania samochodu prywatnego winien być mu zwrócony do co najmniej kwoty ryczałtu wypłacanej poprzednim Prezesom Zarządu.

Sąd wskazał, iż zgodnie z art. 34 a ustawy o transporcie drogowym z dnia 6 września 2001 r. (Dz. U. Nr 125, poz. 1371) na podstawie umów cywilnoprawnych mogą być używane, do celów służbowych, samochody osobowe, motocykle i motorowery niebędące własnością pracodawcy. Minister właściwy do spraw transportu w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw finansów publicznych określa, w drodze rozporządzenia, warunki ustalania oraz sposób dokonywania zwrotu kosztów używania pojazdów, o których mowa w ust. 1, uwzględniając rodzaj pojazdu mechanicznego, jego pojemność oraz limit kilometrów w zależności od liczby mieszkańców w danej gminie lub mieście, właściwych ze względu na miejsce zatrudnienia pracownika.

Rozporządzenie Minister Infrastruktury wydał w dniu 25 marca 2002r w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz.U. nr 27, poz. 271). Zgodnie z § 1 w/w rozporządzenia zwrot kosztów używania przez pracownika w celach służbowych do jazd lokalnych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy, zwanych dalej "pojazdami do celów służbowych", następuje na podstawie umowy cywilnoprawnej, zawartej między pracodawcą a pracownikiem, o używanie pojazdu do celów służbowych, na warunkach określonych w rozporządzeniu. Koszty używania pojazdów do celów służbowych pokrywa pracodawca według stawek za 1 kilometr przebiegu (§ 2 rozporządzenia). Miesięczny limit kilometrów na jazdy lokalne, z uwzględnieniem ust. 2-4, ustala pracodawca. Limit, o którym mowa w ust. 1, ustalony w zależności od liczby mieszkańców w danej gminie lub mieście, w których pracownik jest zatrudniony, nie może przekroczyć, z zastrzeżeniem ust. 3 i 4: 500 km – w miastach ponad 100 tys. do 500 tys. mieszkańców, 700 km - ponad 500 tys. mieszkańców.

Zwrot kosztów używania pojazdów do celów służbowych następuje w formie miesięcznego ryczałtu obliczonego jako iloczyn stawki za 1 kilometr przebiegu, o której mowa w § 2, i miesięcznego limitu przebiegu kilometrów na jazdy lokalne, o którym mowa w § 3, po złożeniu przez pracownika pisemnego oświadczenia o używaniu przez niego pojazdu do celów służbowych w danym miesiącu. Oświadczenie to powinno zawierać dane dotyczące pojazdu (pojemność silnika, marka, numer rejestracyjny) oraz określać ilość dni nieobecności pracownika w miejscu pracy w danym



miesiącu z powodu choroby, urlopu, podróży służbowej lub innej nieobecności, a także ilość dni, w których pracownik nie dysponował pojazdem do celów służbowych. Kwotę ustalonego ryczałtu, o którym mowa w ust. 1, zmniejsza się o jedną dwudziestą drugą za każdy roboczy dzień nieobecności pracownika w miejscu pracy z powodu choroby, urlopu, podróży służbowej trwającej co najmniej 8 godzin lub innej nieobecności oraz za każdy dzień roboczy, w którym pracownik nie dysponował pojazdem do celów służbowych (par. 4 rozporządzenia).

Sąd zważył, iż regulamin wynagradzania Zarządu pozwanej w § 21 wprowadził dla Prezesa Zarządu dodatek za używanie pojazdów samochodowych do celów służbowych, stanowiąc że taki dodatek „przysługuje” za używanie samochodu do celów związanych z pracą, a umowa nie może być niezgodna z zasadami określonymi w Rozporządzeniu MI z dnia 19. 10. 2004r w sprawie warunków ustalania i sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych /.../. Powód przygotował wzór umowy o używanie własnego samochodu osobowego do celów służbowych, wpisując samochodów i jego dane. Nie określił tylko w umowie: ilości kilometrów w ramach miesięcznego limitu na jazdy lokalne. Umowa zawierała zapis, że ryczałt miesięczny wynika z iloczynu miesięcznego limitu przebiegu kilometrów na jazdy lokalne i stawki za 1 km przebiegu określonej w rozporządzeniu z dnia 25 marca 2002r. Ryczałt miał być naliczany wg oświadczenia pracownika (wskazującego dane i parametry pojazdu, ilość dni nieobecności z pracy bądź dni, w których pracownik nie dysponował samochodem do celów służbowych) w ostatnim dniu każdego miesiąca, a kwota ryczałtu miała być zmniejszana o 1/22 za każdy dzień roboczy nieobecności pracownika w miejscu pracy z powodu choroby, urlopów itd. Sąd podniósł, iż kwestię ryczałtu za używanie samochodu powód kierował na posiedzenia Rady Nadzorczej, informował o tym jej Przewodniczącą E. M.. Posiedzenia Rady trwały bardzo długo, były burzliwe. Ryczałt za samochód powoda Przewodnicząca umieszczała na końcu porządku obrad, co skutkowało tym, że (...) nie zdążyła zająć się nią w danym dniu. W końcu doszło do odwołania powoda z funkcji, a sprawa ryczałtu nie została poddana głosowaniu. Powód nie miał wpływu na porządek obrad Rady Nadzorczej. Pozwana przyjmowała jednak i akceptowała, że powód użytkował samochód prywatny do celów służbowych realizując liczne obowiązki wymagające wyjazdu poza siedzibę pozwanej. Pozwana nie zwracała powodowi kosztów użytkowania własnego samochodu, ani nie informowała go o decyzjach podjętych w dniu 25.10.11r. Sąd uznał, iż wobec treści w/w regulacji faktyczne korzystanie przez powoda z własnego samochodu wymagało rekompensaty co najmniej w kwotach wynikających z przepisów w/w rozporządzenia. Natomiast niezasadne było w ocenie Sądu żądanie zwrotu dla powoda kosztów dojazdu z miejscowości zamieszkania i z powrotem wyrażone poprzez przyjęcie przez powoda zwiększonego do 700 km limitu (poprzedni Prezesi mieli limit 500 km). Wobec powyższego Sąd zasądził na rzecz powoda miesięczny ryczałt w kwotach odpowiadających stawkom z rozporządzenia, ale do limitu 500 km. Sąd wskazał, iż powód nie wykazał, aby w ciągu miesiąca przejeżdżał dla celów służbowych więcej niż 500 km, a taki limit przyjmowano jako wystarczający dla poprzednich członków zarządu. Sąd uznał, iż strony zawarły umowę w tym zakresie w sposób dorozumiany i jedynie z przyczyn leżących po stronie Rady Nadzorczej nie doszło do formalnego przedstawienia zagadnienia ryczałtów powoda na posiedzeniu Rady. Pozwana przyjmowała jednak pracę powoda i fakt korzystania z prywatnego samochodu do celów związanych z pracą Spółdzielni. Zwrot kosztów dla powoda był więc zasadny nawet przy rozpatrzeniu roszczeń w oparciu o art. 415 kc czy art. 471 kc w zw. z art. 300 kp.

Ryczałt za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych wynosił więc dla powoda łącznie 1014,90 zł / (417,90 zł : 21) x 1 = 19,90 zł pomniejszenie o dni nieobecności = 398,00 zł za listopad 2011r; 417,90 zł za grudzień 2011r; (417,90 zł : 21) x 11 pomniejszenia o dni nieobecności = 218,90 zł tj. 417,90 zł - 218,90 zł = 199,00 zł za styczeń 2012r/. Za dni nieobecności powoda w pracy Sąd pomniejszył zasądzone kwoty, zgodnie z w/w wyliczeniami.

W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy oddalił powództwo jako niezasadne. Zważył, że powód nie wykazał, aby przyznawano mu za sporny okres premię. Świadczenie to określono w regulaminie jako uznaniowe. Nie miało więc roszczeniowego charakteru.

Sąd zaznaczył, iż premia uznaniowa przyznawana pracownikom na podstawie regulaminu wynagradzania, w którym nie został ustalony regulamin jej wypłaty, natomiast propozycje w sprawie przyznawania dla pracowników tej premii mają charakter uznaniowy - nie posiada charakteru prawnego "premier" jako szczególnego stałego składnika

wynagrodzenia za pracę, lecz ma znamiona prawne "nagrody" w rozumieniu art. 105 KP /wyrok SN z dnia 13-01-2005, II PK 115/04/.

Natomiast przepis art. 78 § 1 KP zawiera kryteria kształtowania wysokości wynagrodzeń w aktach prawnych (rozporządzeniach, układach zbiorowych pracy, regulaminach wynagradzania), a także w umowach o pracę oraz w innych aktach, na których podstawie powstaje stosunek pracy (np. mianowanie).(wyrok SN z dnia 24 stycznia 2002 r., I PKN 825/00). Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd uznał powództwo za niezasadne.

Także roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w okolicznościach sprawy nie było w ocenie Sądu uzasadnione. Sąd podkreślił, iż osoby zajmujące stanowiska kierownicze są uprawnione do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeśli wykonują ją stale i z powodu złego zorganizowania czasu pracy przez zatrudniającego (wyrok SN z dnia 5 marca 2014 r., II PK 135/13, LEX nr 1448389, G.Prawna (...)). Podzielając zatem trafność jednolitego stanowiska wyrażonego w bogatym orzecznictwie Sądu Najwyższego, dotyczącego wykładni przepisu art. 151<sup>4</sup> k.p. przez przyjęcie uprawnienia osób zajmujących stanowiska kierownicze do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy pracę tę wykonują stale i z powodu złego zorganizowania czasu pracy przez pracodawcę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005 Nr 15, poz. 221, z dnia 20 września 2005 r., II PK 56/05, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 213, z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 326/07, lex nr 494026, z dnia 8 marca 2011 r., II PK 221/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 111, z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, Lex nr 949026), powództwo należało oddalić. Sąd wskazał, iż praca powoda nie nosiła znamion ciągłego wykonywania po godzinach pracy. Powód nie przedstawił poza swoimi twierdzeniami dowodów, w jakich godzinach rzeczywiście świadczył pracę, o której pracę zaczynał i kończył, czy i dlaczego pracował ponad normy w dniach, w których nie brał udziału w posiedzeniach Rady Nadzorczej, czy innych organów spółdzielni. Udział w posiedzeniach Rady i Komisji należał do zwykłych obowiązków powoda i winien być rekompensowany dodatkiem funkcyjnym, który Sąd uznał za zasadny. Natomiast rozmiar pracy w wymiarze miesięcznym zdaniem Sądu nie był na tyle znaczny, aby uzasadniał rekompensatę w postaci wynagrodzenia za nadgodziny i stosownych dodatków. Powód, jako prezes Zarządu odpowiadał za organizację pracy własnej i całej spółdzielni. Nie wskazał jednak, czy i jakie rozwiązania wprowadził, aby zapobiec pracy poza normalnymi godzinami pracy spółdzielni, ani aby istniały jakiegokolwiek przeszkody w ich realizowaniu. Poza tym Sąd zaznaczył, iż w okresie pracy dla pozwanej powód nie zgłaszał w tym zakresie żadnych roszczeń. Nie wskazywał, aby wymiar czasu pracy przekraczał normy.

Sąd I instancji przyjął, że powód przegrał proces w ok. 71%, winien więc ponieść koszty zastępstwa procesowego pozwanej w kwocie 640 zł (71% z 900 zł), na podstawie art. 98 kpc, 100 kpc oraz par. 2-4, par. 6 pkt.4 i par. 11 ust.1, pkt.2 rozporządzenia MS z 28.09.2002r w sprawie opłat za czynności radców prawnych /.../.

Mając na uwadze wartość roszczeń uwzględnionych w procesie Sąd uznał, iż pozwana winna uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 136 zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu (art.113 ustawy o kosztach sądowych /.../ w zw. z art. 98 i 100 kpc).

Rygor natychmiastowej wykonalności Sąd nadał wyrokowi w zakresie punktu 1 do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Wyrok Sądu Rejonowego z dnia 25 września 2015 r. w zakresie pkt 1a, 4 i 5 został zaskarżony przez pozwaną.

Zaskarżonemu wyrokowi strona zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na rozstrzygnięcia, tj.

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez selektywną i wadliwą ocenę całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na wyciągnięciu z niego wniosków sprzecznych z logiką i doświadczeniem życiowym polegających na przyjęciu, iż:

a) powodowi przysługuje zryczałtowany zwrot kosztów użytkowania własnego samochodu do celów służbowych pomimo, iż na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 25 października 2011 r. strony zgodnie ustaliły, iż wynagrodzenie brutto podane w umowie stanowi całość i wyłączny element należnego powodowi wynagrodzenia,

b) z faktu, iż poprzedni Prezesi Zarządu Spółdzielni otrzymywali wynagrodzenie z tytułu użytkowania samochodu prywatnego do celów służbowych powód może wywodzić swoje roszczenie o dodatkowe ponad wynagrodzenie zasadnicze składniki płacowe

c) powodowi przysługuje ryczałt z tytułu wykorzystania samochodu prywatnego do celów służbowych pomimo, iż w protokole z posiedzenia Rady Nadzorczej Spółdzielni stwierdzono, iż „w związku z uzgodnieniem z Panem L. wynagrodzenia na 5.200 zł, co stanowi kwotę brutto, odstąpiono od podjęcia uchwały w sprawie przyznania limitu przebiegu kilometrów ”

2. obrazę norm prawa materialnego, tj.:

- art. 34a ustawy o transporcie drogowym z dnia 6 września 2011r. (Dz. U. 2013.1414 z dnia 2 grudnia 2013r.) w z. z §1 Rozporządzenia Ministra Infrastruktury w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy z dnia 25 marca 2002r. (2002.27.271 z dnia 26 marca 2002r.) poprzez niewłaściwe ich zastosowanie polegające na przyjęciu, iż przepisy te powinny regulować sytuację zryczałtowanego wynagrodzenia powoda w sytuacji, gdy strony nie zawierały odrębnej umowy cywilnoprawnej w której ustalałyby zwrot zryczałtowanego wynagrodzenia za używanie prywatnego środka transportu do celów służbowych;

- art. 65 k. c. poprzez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że z umowy łączącej strony wynika, iż daje on powodowi prawo do dochodzenia dodatkowych składników wynagrodzenia ponad wynagrodzenie zasadnicze.

W granicach tak określonych zarzutów apelacyjnych, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa także w części obejmującej żądanie wypłaty ryczałtu za korzystanie z samochodu prywatnego do celów służbowych, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania pierwszoinstancyjnego wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi, powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego wraz z kosztami zastępstwa procesowego.

### ***Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.***

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Objęty zarzutami apelacji przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebraniem materiałem dowodowym. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.)

Analizując treść złożonej przez pozwaną apelacji należy stwierdzić, iż skarżąca nie zdołała skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania dokonanej przez Sąd meriti oceny materiału dowodowego za prawidłową. Procesowe zarzuty strony sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną i jako takie, nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem - prawidłowo zrealizowanym - zadaniem Sądu Rejonowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W szczególności nie sposób przyjąć – czego oczekuje strona skarżąca - że Sąd w sposób nieuprawniony uznał, iż powodowi przysługuje zryczałtowany zwrot kosztów używania samochodu prywatnego do celów służbowych. Apelujący podnosi, iż strony zgodnie ustaliły, że wynagrodzenie brutto podane w umowie o pracę stanowi całość i zarazem wyłączny element należnego powodowi wynagrodzenia. Tymczasem zebrany w sprawie materiał dowodowy oceniony logicznie potwierdza, iż powód nie był obecny przy ustalaniu warunków jego wynagrodzenia. Przede wszystkim powód nie został zaproszony na posiedzenie Rady Nadzorczej w dniu 25 października 2011 r., podczas którego podjęto uchwałę w sprawie nawiązania z nim stosunku pracy i wysokości należnego mu wynagrodzenia, a także zadecydowano o odstąpieniu od podjęcia uchwały w sprawie przyznania limitu przebiegu kilometrów – co potwierdza protokół z posiedzenia, na który powołuje się także apelujący (k. 48 – 51). Tym samym strona pozwana sama (jednostronnie) ustaliła wynagrodzenie powoda i bez jego wiedzy odstąpiła od podjęcia uchwały odnośnie ryczałtu. Ponadto z zeznań powoda wynika, iż przy podpisywaniu umowy o pracę strony nie uzgadniały warunków wynagradzania. Natomiast podczas rozmowy kwalifikacyjnej, prowadzonej z udziałem wszystkich członków Rady Nadzorczej nie było mowy o składnikach wynagrodzenia ani o tym, z jakich elementów powinno się ono składać (k. 87). Powyższe potwierdzają zeznania świadka T. M., która wskazała wprost, iż Rada Nadzorcza w zamkniętym gronie ustala warunki zatrudnienia oraz wysokość wynagrodzenia, a nadto przyznała, iż powodowi przedstawiono pensję podstawową, nie wskazano natomiast propozycji dotyczących dodatków do wynagrodzenia, ryczałtu za korzystanie z samochodu prywatnego, czy premii. Nadto świadek zeznała, iż trudno powiedzieć dlaczego (...) odstąpiła

od dotychczasowych składników wynagrodzenia, podczas gdy pozostali prezesi otrzymywali te składniki (k.148). Jednocześnie bezsporny w niniejszej sprawie jest fakt, iż powód na dzień podpisywania umowy o pracę nie znał regulaminu wynagradzania zarządu w pozwanej spółdzielni, którego nie umieszczono ani na stronie internetowej spółdzielni, ani w jej siedzibie. Nie został on również poinformowany o istnieniu powyższych unormowań przez Radę Nadzorczą. Podpisując umowę o pracę powód nie znał zatem treści regulaminu, a brak jest podstaw do przyjęcia, że w sposób świadomy zrezygnował z należnego mu świadczenia pieniężnego za użytkowanie samochodu prywatnego. W świetle powyższych okoliczności nie można zatem podzielić stanowiska apelanta, że strony zgodnie ustaliły, iż wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 5200 zł będzie stanowiło wyłączny element wynagrodzenia powoda.

Jak słusznie przyjął Sąd I instancji, kwestia ryczałtu za używanie przez powoda samochodu, na skutek działań członków Rady pozostawała otwarta. W trakcie zatrudniania powoda w pozwanej spółdzielni od dnia 17 lutego 2005 roku obowiązywał Regulamin Wynagradzania Zarządu w SM (...), który w § 21 stanowił wprost, iż Prezesowi Zarządu i jego zastępcom przysługuje dodatek za używanie samochodów służbowych określony w zawartej umowie, a umowa nie może być niezgodna z zasadami określonymi w rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 19. 10. 2004 r. w sprawie warunków ustalania i sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli, motorowerów nie będących własnością pracodawcy (Dz. U. nr 237 poz. 2376) – (k. 9). Tymczasem - mimo, iż powód kierował na posiedzenia Rady sprawę ryczałtu, informował o tym przewodniczącą Rady oraz przygotował wzór umowy o używanie własnego samochodu do celów służbowych - aż do momentu odwołania go z funkcji prezesa, przedmiotowa sprawa nie została poddana głosowaniu. Strona pozwana dążąc do rezygnacji ze stosowania ww. regulaminu i jego zmiany odstąpiła od jego stosowania w stosunku do powoda, na co wskazał wprost świadek ówczesny członek Rady Nadzorczej M. K. (k.189 v.). W konsekwencji tego powód, jako jedyny i w odróżnieniu od osób uprzednio pełniących funkcję prezesa, został pozbawiony dodatkowych składników wynagrodzenia przewidzianych w (nadal obowiązującym w spółdzielni) regulaminie. Jednocześnie pozwana akceptowała fakt, że powód, realizując liczne obowiązki wymagające wyjazdu poza siedzibę spółdzielni, korzystał z samochodu prywatnego. Wobec powyższego uznać należało, że rzeczywiste koszty jakie poniósł powód korzystając z własnego samochodu przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, wymagały stosownej rekompensaty.

Istotnie - jak podnosi skarżący - jedynym obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia za pracę jest wynagrodzenie zasadnicze. Należy jednak zaznaczyć, iż pozostałe składniki mają charakter fakultatywny w tym sensie, że mogą one zostać wprowadzone w drodze odpowiedniego aktu płacowego (układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania, rozporządzenie) albo aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2014 r. II PK 45/14, LEX nr 1777872). Natomiast w rozpoznawanej sprawie bezsporna była okoliczność, że w drodze regulaminu wynagradzania pozwana wprowadziła dodatkowe składniki wynagrodzenia tj. dodatek funkcyjny, premie zależną od wyników pracy, a także dodatek za używanie pojazdów do celów służbowych. Jak zasadnie ustalił Sąd I instancji, regulamin ten stanowił podstawę wynagradzania poprzednich członków zarządu, jak i osób sprawujących funkcję po powodzie. Obowiązywał także w okresie zatrudnienia powoda w pozwanej spółdzielni, a zatem dodatkowe świadczenia pieniężne związane z wykonywaną pracą, również winny zostać ukształtowane w oparciu o jego postanowienia.

Jednocześnie zaznaczyć należy, iż stosunek pracy między stronami może być kształtowany nie tylko przez jednostronne oświadczenia woli pracodawcy, czy zgodne oświadczenia woli obu stron (porozumienia między pracownikiem a pracodawcą), ale również w sposób dorozumiany. W orzecznictwie wskazuje się, iż strony mogą nawiązać (ważnie) umowny stosunek pracy przez czynności dorozumiane, przede wszystkim w następstwie dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy. W ocenie Sądu Najwyższego, nie istnieją przeszkody natury prawnej do przyjęcia tego poglądu w odniesieniu do wszelkich czynności prawnych dokonywanych przez strony stosunku pracy, które regulują wzajemne prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika. Dotyczy to także umów cywilnoprawnych, o których stanowi art. 34a ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (jednolity tekst: Dz.U. z 2012 r., poz. 1265 ze zm.). Nie ulega bowiem wątpliwości, że stronami takiej umowy cywilnoprawnej - zgodnie z powołanymi przepisami - są pracodawca oraz pracownik, a więc taka umowa pozostaje w ścisłym związku z umową o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2013 r. I PK 94/13, OSNP 2015/1/4).

W niniejszej sprawie ustalono, że strona pozwana przyjmowała pracę powoda i godziła się na korzystanie przez niego z prywatnego samochodu do realizacji celów związanych z pracą w spółdzielni, nie czyniąc żadnych zastrzeżeń w tym zakresie. Pozwana była informowana zarówno o tym, że pracownik użytkował samochód prywatny, jak również o konieczności ustalenia ryczałtu za użytkowanie tego samochodu i akceptowała taki stan rzeczy przez cały okres zatrudnienia powoda. Uznać zatem należało, iż zgodnym zamiarem stron było, aby powód realizując obowiązki służbowe związane z koniecznością dojazdu do urzędów, sądów, używał do tego celu własnego samochodu ostatecznie na koszt reprezentowanej spółdzielni. Zgodnie z zapisem art. 65 § 2 k.c., interpretacja umowy powinna polegać właśnie na badaniu zgodnego zamiaru stron i celu umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Wobec powyższego mimo, iż nie doszło (na skutek zawinienia spółdzielni) do formalnego uregulowania kwestii ryczałtu przyjęć należy, iż wydatki rzeczywiście poniesione przez pracownika w związku z wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych, które z założenia obciążają pracodawcę, jako organizatora pracy i zawłaszczającego jej rezultaty, winny zostać powodowi zwrócone zgodnie z obowiązującymi w tym przedmiocie przepisami prawa.

Kwestię zwrotu kosztów użytkowania przez pracownika w celach służbowych pojazdów prywatnych reguluje ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (jednolity tekst: Dz.U. z 2012 r., poz. 1265 ze zm.) oraz rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz.U. nr 27, poz. 271), wydane na podstawie art. 34a ust. 2 ww. ustawy. Zgodnie z § 1 ww. rozporządzenia zwrot kosztów używania przez pracownika w celach służbowych dojazd lokalnych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy, na warunkach określonych w rozporządzeniu, następuje na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej między pracodawcą a pracownikiem o używanie pojazdu do celów służbowych.

Tym samym wobec dorozumianego uzgodnienia przez strony kwestii korzystania powoda z własnego samochodu do celów służbowych, a w konsekwencji dorozumianego zawarcia umowy w tym przedmiocie, niewątpliwie jest, że Sąd I instancji prawidłowo dokonał oceny zasadności roszczenia o zwrot kosztów używania samochodu prywatnego oraz ustalenia wysokości tych kosztów w oparciu o przepisy ww. rozporządzenia.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja nie mogła odnieść zamierzonego skutku, bowiem żaden z zarzutów apelacji dotyczących zarówno naruszenia prawa materialnego, jak i prawa procesowego nie zasługiwał na uwzględnienie.

Rozstrzygnięcie Sądu I instancji w pełni zatem odpowiada prawu.

Z tych też względów i na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił apelację, jako bezzasadną.

Orzekając w przedmiocie kosztów postępowania za II instancję Sąd Okręgowy oddalił wniosek powoda o zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W postępowaniu przed Sądem II instancji powód nie był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika oraz nie zgłosił poniesienia innych kosztów związanych z prowadzonym postępowaniem. Nie było zatem podstaw do zasądzenia kosztów w tym przedmiocie.