

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2018 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz powoda P. M. kwotę 53.871,70 zł wraz z:

1. odsetkami ustawowymi od kwoty 2.551,53 zł od dnia 11 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty,
2. odsetkami ustawowymi od kwoty 2.698,36 zł od dnia 11 lutego 2015 roku do dnia zapłaty,
3. odsetkami ustawowymi od kwoty 2.551,53 zł od dnia 11 marca 2015 roku do dnia zapłaty,
4. odsetkami ustawowymi od kwoty 736,54 zł od dnia 11 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty,
5. odsetkami ustawowymi od kwoty 736,54 zł od dnia 11 lipca 2015 roku do dnia zapłaty,
6. odsetkami ustawowymi od kwoty 692,28 zł od dnia 11 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty,
7. odsetkami ustawowymi od kwoty 692,28 zł od dnia 11 września 2015 roku do dnia zapłaty,
8. odsetkami ustawowymi od kwoty 2.182,72 zł od dnia 11 grudnia 2015 roku do dnia zapłaty,
9. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty 2.749 zł od dnia 11 lipca 2016 roku do dnia zapłaty,
10. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty 2.395,85 zł od dnia 11 września 2016 roku do dnia zapłaty,
11. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty 2.028,65 zł od dnia 11 października 2016 roku do dnia zapłaty,
12. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty 1.454,81 zł od dnia 11 listopada 2016 roku do dnia zapłaty,
13. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty 2.392,10 zł od dnia 11 grudnia 2016 roku do dnia zapłaty,
14. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty 1.885,22 zł od dnia 11 stycznia 2017 roku do dnia zapłaty,
15. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty 2.794,51 zł od dnia 11 lutego 2017 roku do dnia zapłaty,
16. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty 2.557,10 zł od dnia 11 marca 2017 roku do dnia zapłaty,
17. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty 2.303,06 zł od dnia 11 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty,
18. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty 2.028,65 zł od dnia 11 maja 2017 roku do dnia zapłaty,
19. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty 2.392,10 zł od dnia 11 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty,
20. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty 1.024,36 zł od dnia 11 lipca 2017 roku do dnia zapłaty,
21. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty 2.392,10 zł od dnia 11 sierpnia 2017 roku do dnia zapłaty,
22. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty 1.454,81 zł od dnia 11 września 2017 roku do dnia zapłaty,
23. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty 880,44 zł od dnia 11 października 2017 roku do dnia zapłaty,
24. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty 874 zł od dnia 11 listopada 2017 roku do dnia zapłaty,
25. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty 2.182,72 zł od dnia 11 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty,

26. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty 2.182,72 zł od dnia 11 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty,

27. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty 2.182,72 zł od dnia 11 lutego 2018 roku do dnia zapłaty,

28. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty 2.875 zł od dnia 11 marca 2018 roku do dnia zapłaty

oraz kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd nakazał pobrać od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 2.694 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić. Wyrokowi Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 2.875 zł.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd oparł na podstawie następującego stanu faktycznego:

Powód P. M. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. w oparciu o umowę o pracę od dnia 4 listopada 1985 roku do dnia 28 lutego 2018 roku.

W 2006 roku pozwana spółka uzyskała intratny kontrakt, do realizacji którego oddelegowany został powód. W związku z jego sukcesywną realizacją powód wnioskował do pracodawcy o podwyższenie wynagrodzenia. Jego wynagrodzenie zostało podwyższone początkowo do kwoty 1.550 złotych miesięcznie, następnie do kwoty 2.000 złotych.

W 2008 roku powód otrzymał angaż obejmujący wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.500 zł i stałą premię w wysokości 15%, łącznie 2.875 złotych miesięcznie.

Do 2011 roku wynagrodzenie to było wypłacane w pełnej wysokości.

Z dniem 1 czerwca 2008 roku pracodawca przyznał P. M. płacę zasadniczą według obowiązującej w zakładzie pracy kategorii dziewiętnastej w wysokości 2.500 złotych.

Od 2011 roku pozwany wypłacał powodowi wynagrodzenie w niepełnej wysokości, uzależnionej od zysków osiągniętych w danym okresie przez spółkę. Powód sprzeciwiał się takiej praktyce. Wielokrotnie pytał, dlaczego jego wynagrodzenie nie jest wypłacane w należnej kwocie. Uzyskiwał odpowiedź, że spółka znajduje się w trudnej sytuacji finansowej i jego wynagrodzenie rozliczane jest z przerobu, czyli proporcjonalnie do wyników finansowych uzyskiwanych z prowadzonych przez niego projektów.

Z dniem 1 stycznia 2014 roku P. M. objął stanowisko głównego projektanta.

W 2016 roku prezes pozwanej spółki podjął z powodem rozmowy zmierzające do zmiany warunków jego wynagradzania. Powodowi zaproponowano wynagrodzenie w kwocie 1.750 zł miesięcznie. P. M. odmówił podpisania nowego angażu.

W 2017 roku strony podjęły ponowne negocjacje dotyczące wysokości wynagrodzenia powoda. Powód zaproponował, że podpisze angaż obniżający jego wynagrodzenie za pracę, jeżeli pracodawca wypłaci mu kwotę 25.000 zł tytułem zaległych części wynagrodzeń za ubiegłe lata.

Prezes pozwanej spółki przygotował nowy angaż i przedstawił go powodowi do podpisu. Wówczas powód podwyższył żadaną od pozwanego kwotę, od wypłacenia której uzależnił podpisanie nowego angażu. W reakcji na taką postawę P. M. prezes zarządu pozwanej spółki podjął decyzję, że wypowie powodowi umowę o pracę, co nastąpiło w dniu 30 listopada 2017 roku.

Sąd ustalił, iż u pozwanego od dnia 16 kwietnia 1998 roku obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy. Z jego §4 wynika, że pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze wynikające z przyznanej im kategorii zaszeregowania oraz grupy, zgodnie z taryfikatorem kwalifikacyjnym i aktualną oceną pracy pracownika przez bezpośredniego przełożonego. Zgodnie z jego §6 spółka wypłaca dodatki za wysługę lat w wysokości 15% płacy zasadniczej po przepracowaniu 15 lat.

Załącznik nr 1 do układu zbiorowego przewiduje, że wynagrodzenie zasadnicze w kategorii 19 (do której zaszeregowano powoda) winno mieścić się w stawce 1.200-2.600 złotych.

Załącznik nr 4 do układu zbiorowego w §1 stanowi, że wynagrodzenia osobowe obejmują m.in. płace zasadnicze, dodatki za wysługę lat i fundusz premiiowy. W §2 tego załącznika wskazano, że premia dla poszczególnych pracowników jest uzależniona od przydatności pracownika na danym stanowisku, wykonywania obowiązków, wkładu pracy pracownika, jego wydajności i jakości, rytmiczności i terminowości pracy. Jest ona obliczana w odniesieniu do wynagrodzenia zasadniczego i wypłacana zaliczkowo – miesięcznie.

Sąd ustalił wysokość wynagrodzenia powoda według angażu i wysokość wynagrodzenia wypłaconego powodowi przez pozwanego za poszczególne miesiące w okresie od listopada 2014 roku do lutego 2018 roku i przedstawił w tabeli:

Okres rozliczeniowy	Wynagrodzenie według angażu (brutto) w złotych	Wynagrodzenie wypłacone (brutto) w złotych
Listopad 2014	(...)	(...)
Grudzień 2014	(...)	323,47
Styczeń 2015	(...)	176,64
Luty 2015	(...)	323,47
Marzec 2015	(...)	(...),46
Kwiecień 2015	(...)	(...)
Maj 2015	(...)	(...)
Czerwiec 2015	(...)	(...),46
Lipiec 2015	(...)	(...),72
Sierpień 2015	(...)	(...),72
Wrzesień 2015	(...)	(...)
Październik 2015	(...)	(...)
Listopad 2015	(...)	692,28

Grudzień 2015	785,83	785,83
Maj 2016	479,18	479,18
Czerwiec 2016	(...)	126
Lipiec 2016	766,68	766,78
Sierpień 2016	(...),85	0
Wrzesień 2016	(...)	846,35
Październik 2016	(...)	1420,19
Listopad 2016	(...)	482,90
Grudzień 2016	(...)	989,78
Styczeń 2017	(...)	80,49
Luty 2017	(...),59	80,49
Marzec 2017	(...),96	482,90
Kwiecień 2017	(...)	846,35
Maj 2017	(...)	482,90
Czerwiec 2017	(...)	1850,64
Lipiec 2017	(...)	482,90
Sierpień 2017	(...)	1420,19
Wrzesień 2017	(...)	1994,56
Październik 2017	(...)	2001
Listopad 2017	(...)	692,28

Grudzień 2017	(...)	692,28
Styczeń 2018	(...)	692,28
Luty 2018	(...)	0
Listopad 2014 - Luty 2018	96.101,09	42.229,39

Wynagrodzenie w pozwanej spółce wypłacane jest z dołu do 10. dnia miesiąca.

W świetle tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy zważył, iż osiã sporu w niniejszej sprawie była odmienna ocena stron w zakresie wysokości wynagrodzenia należnego powodowi za pracę w pozwanej spółce w okresie od listopada 2014 roku do lutego 2018 roku. Ocena zasadności powództwa musiała opierać się zatem na jednoznacznym ustaleniu wysokości wynagrodzenia powoda, przy uwzględnieniu postanowień wiążącej strony umowy o pracę, przepisów zbiorowego prawa pracy i ewentualnych ustnych ustaleń, które mogłyby rzutować na tę kwestię.

Sąd wskazał, że ustawodawca w kodeksie pracy uregulował swoistą hierarchię źródeł prawa pracy. Zgodnie z art.9§2 k.p., 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. Z kolei z art.9§3 k.p. wynika, że postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych. Stosunek wymienionych przepisów prawa pracy do postanowień umownych reguluje art.18 k.p. Stanowi on, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, a postanowienia umów i aktów mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne i zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Podstawowym źródłem regulacji wysokości wynagrodzenia za pracę jest umowa o pracę (art.29§1 pkt 3 k.p.). W realiach niniejszej sprawy strony umownie uzgodniły, że od dnia 1 czerwca 2008 roku płaca zasadnicza powoda wynosić będzie 2.500 zł. Jednocześnie zaszeregowano powoda do dziewiętnastej kategorii wynagrodzenia. Strony w późniejszym okresie wielokrotnie prowadziły rozmowy dotyczące wprowadzenia modyfikacji tego postanowienia, jednakże poza sporem jest to, że powód nigdy nie zgodził się na przedstawiane przez prezesa zarządu pozwanej spółki angaże, z których miałyby wynikać ustalenie niższej płacy zasadniczej. O tym, że ustalenia tych rozmów strony zgodnie odczytywały jako niewiążące, jednoznacznie świadczy fakt, że w zestawieniach wynagrodzeń złożonych do akt sprawy przez stronę pozwaną w rubryce „płaca brutto wg angażu” przez cały okres objęty sporem widnieje kwota 2.875 zł, uwzględniająca płacę zasadniczą w kwocie 2 500 zł i 15% dodatku stażowego. Oznacza to, że zarówno dla powoda, jak i dla pozwanego, wynagrodzenie zasadnicze ustalone w angażu wynosiło niezmiennie 2.500 zł.

Sąd I instancji podkreślił przy tym, że rozmowy prowadzone pomiędzy stronami w latach 2011-2017 dotyczyły jedynie zmniejszenia wynagrodzenia powoda, a nie przeszerogowania go do innej kategorii wynagrodzenia.

W pozwanej spółce od 16 kwietnia 1998 roku obowiązuje zakładowy układ zbiorowy, który reguluje warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom Przedsiębiorstwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.. Akt ten wymienia szereg świadczeń uwzględnianych w funduszu wynagrodzeń, w tym płacę zasadniczą, dodatki za wysługę lat i premie.

Postanowienia układu zbiorowego przewidują, że pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze wynikające przyznanej im kategorii zaszeregowania oraz grupy, zgodnie z taryfikatorem kwalifikacyjnym i aktualną oceną pracy

pracownika przez bezpośredniego przełożonego. Załącznik nr 1 do układu zbiorowego przewiduje, że wynagrodzenie zasadnicze w kategorii 19 (do której zaszeregowano powoda) winno mieścić się w stawce 1.200-2.600 zł.

Prawo do dodatku za wysługę lat przewiduje §6 układu zbiorowego. Stanowi on, że spółka wypłaca tego rodzaju dodatek w wysokości 15% płacy zasadniczej po przepracowaniu 15 lat. Skoro powód zatrudniony był w pozwanej spółce od 1985 roku, prawo do dodatku za wysługę lat we wskazanym wymiarze nabył w 2010 roku.

Obszerna część układu zbiorowego poświęcona jest systemowi premiowania pracowników. W §2 załącznika nr 4 wskazano, że premia dla poszczególnych pracowników jest uzależniona od przydatności pracownika na danym stanowisku, wykonywania obowiązków, wkładu pracy pracownika, jego wydajności i jakości, rytmiczności i terminowości pracy. Jest ona obliczana w odniesieniu do wynagrodzenia zasadniczego i wypłacana zaliczkowo – miesięcznie.

Wysokość wynagrodzenia za pracę określana przez pozwanego jako „płaca według angażu” jest zgodna z przytoczonymi przepisami układu zbiorowego. Ustalone wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.500 złotych mieści się w zakresie 1.200-2.600 złotych przewidzianym dla płacy zasadniczej właściwej dla kategorii 19, do której przyporządkowano powoda. Z kolei kwota 375 złotych dodatku za wysługę lat stanowi 15% płacy zasadniczej. Łącznie stałe składniki wynagrodzenia wynoszą 2.875 złotych, co odpowiada kwocie określanej przez pozwanego jako „płaca według angażu”.

W ostatniej kolejności Sąd rozważył, czy strony w toku trwającego stosunku pracy dokonały skutecznej nieformalnej, ustnej modyfikacji wynagrodzenia za pracę powoda, na co powoływała się strona pozwana. W odniesieniu do tej kwestii warto odwołać się do treści art.29§4 k.p., który stanowi, że zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej. Forma pisemna zastrzeżona przez ustawodawcę dla zmiany warunków umowy o pracę ma znaczenie dowodowe, a jej niezachowanie nie powoduje bezskuteczności (nieważności) dokonanej zmiany (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011 roku, II PK 29/11, L.).

Rozważając możliwość wprowadzenia modyfikacji istotnych elementów stosunku pracy należy mieć na uwadze, że więź prawna łącząca pracownika z pracodawcą zakorzeniona jest w umowie stron, kontrakcie opartym na wzajemnym porozumieniu. Stosunek ten co do zasady nie może być zatem modyfikowany jednostronnie. Wszelkie zmiany istotnych postanowień umowy o pracę (w tym wysokości wynagrodzenia) wymagają, choćby dorozumianej, zgody obu stron umowy. W realiach niniejszej sprawy strona pozwana nie udowodniła, by powód wyraził zgodę na obniżenie mu wynagrodzenia za pracę. Wprost przeciwnie – prezes zarządu pozwanej spółki przyznał, że powód nigdy nie zgadzał się na proponowane mu nowe angaże przewidujące niższe wynagrodzenie za pracę.

Odnosząc się do charakteru prawnego propozycji składanych przez pozwanego, ocenić należy, że były to nieskuteczne oferty zawarcia porozumienia zmieniającego. Działaniom tym nie można bowiem przypisać charakteru wypowiedzenia zmieniającego, skoro od przyjęcia tych propozycji strona pozwana nie uzależniała dalszego trwania stosunku pracy. Nie można też zarzucić powodowi, że wobec działań pracodawcy pozostał bierny i w niemy sposób akceptował obniżenie wynagrodzenia. P. M. wielokrotnie poruszał tę kwestię wobec prezesa pozwanej spółki i nigdy nie zaprzestał podnoszenia swoich roszczeń z tego tytułu – nawet w 2017 roku podpisanie nowego angażu uzależniał od wypłaty zaległych świadczeń ze stosunku pracy. W konsekwencji należy uznać, że działania pracodawcy polegające na obniżeniu wynagrodzenia powodowi i uzależnieniu jego wysokości od dochodów generowanych przez pracę powoda były nie tylko wadliwe formalnie (nie zawarte w formie pisemnej), ale też prawnie nieskuteczne, ponieważ nie uzyskano na nie zgody drugiej strony umowy o pracę.

Zważywszy na przytoczoną na wstępie rozważań hierarchię źródeł prawa pracy, zaznaczyć należy, że prawo do poszczególnych składników wynagrodzenia nabytych przez pracownika na podstawie przytoczonych przepisów układu zbiorowego pracy nie mogło zostać zmniejszone lub uchylone w oparciu o postanowienia umowne – czy to w formie pisemnej, czy ustnej. Oznacza to, że nawet zgodne porozumienie stron w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę powoda byłoby nieskuteczne, jeżeli prowadziłoby np. do pozbawienia go prawa do płacy zasadniczej lub

dotatku za wysługę lat. Tymczasem proponowany przez pozwanego sposób rozliczenia pracy powoda określany mianem „płaca według przerobu” do takich skutków prowadził. P. M. w okresie objętym pozwem pracodawca wypłacał wynagrodzenie w pełni uzależnione od dochodów generowanych dla spółki jego pracą. Był to zatem składnik wynagrodzenia konstrukcyjnie odpowiadający premii uregulowanej w zbiorowym układzie pracy. Z zestawienia wypłaconych należności przedstawionego przez powoda jednoznacznie wynika, że powód nie tylko nie otrzymywał w pełnej wysokości płacy zasadniczej, ale czasem jego wynagrodzenie było niższe od samego dodatku za wysługę lat. Taka sytuacja miała miejsce m.in. w czerwcu 2016 roku, styczniu i lutym 2017 roku. Analiza omawianego zestawienia prowadzi też do wniosku, że pracodawca, rozliczając powoda w całości z efektów jego pracy („z przerobu”), kwotę należnego mu wynagrodzenia w wysokości 2.875 zł uznawał za górną granicę tak obliczanego wynagrodzenia, ponieważ w żadnym z miesięcy nie wypłacono mu wynagrodzenia w kwocie wyższej niż 2.875 zł. Praktyka ta nie tylko pozostaje w sprzeczności z postanowieniami obowiązującego zakładowego układu zbiorowego pracy i łączącej strony umowy o pracę, ale też godzi w elementarne zasady prawa pracy, przerzucając ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej w całości na pracownika.

Konkludując powyższe rozważania, sąd ocenił, że P. M. w okresie od 1 listopada 2014 roku do 28 lutego 2018 roku przysługiwało prawo do wynagrodzenia za pracę w wysokości 2.875 złotych miesięcznie. Powództwo okazało się zatem zasadne. Zasądzona kwota 53.871,70 złotych odpowiada różnicy pomiędzy wynagrodzeniem należnym a wynagrodzeniem wypłaconym przez pracodawcę i jest zgodna z wyliczeniem przedstawionym przez stronę pozwaną, niekwestionowanym przez powoda.

Ponadto, zgodnie z żądaniem pozwu, zasądzeniu podlegały odsetki ustawowe (a od 1 stycznia 2016 roku odsetki ustawowe za opóźnienie). Podstawę prawną zasądzenia tego rodzaju roszczenia akcesoryjnego stanowi art. 481 § 1 k.c., zgodnie z którym, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Sąd zasądził odsetki należne od dnia następnego po dniu wymagalności każdego z roszczeń obejmujących wynagrodzenie za poszczególne miesiące, mając na uwadze fakt, że wynagrodzenie u pozwanego wypłacane było z dołu do 10. dnia każdego miesiąca.

O kosztach procesu Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu, o której stanowi art. 98§1 k.p.c. W konsekwencji sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda koszty zastępstwa procesowego w kwocie 2.700 zł ustalone na podstawie §2 punkt 5 w zw. z §9 ust.1 punkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz. U. z 2018 r. poz. 265), uwzględniając zasadę wyrażoną w §19 rozporządzenia, w myśl której w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji. Ponadto na podstawie art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 623 z późn. zm.) sąd obciążył stronę pozwaną stosunkową opłatą sądową od pozwu w kwocie 2.694 zł, której powód nie miał obowiązku uiścić.

O nadaniu wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 2.875 zł orzeczono stosownie do dyspozycji art. 477² k.p.c., który stanowi, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Kierując się zaprezentowaną argumentacją i przytoczonymi przepisami prawa, Sąd Rejonowy orzekł, jak w sentencji wyroku.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia złożyła pozwana.

Wyrok zaskarżyła w całości zarzucając Sądowi I instancji nieuwzględnienie okoliczności faktycznych i oparcie rozstrzygnięcia na nieprawdziwych zeznaniach powoda. Nadto pozwana wniosła o zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu apelacji podała, iż powód w celu zabezpieczenia uzyskanych wpłat w wysokości uzyskiwanego przerobu domagał się podwyższenia angażu do tej wysokości i z dniem 1 czerwca 2008 roku powód uzyskał wymagany angaż. Do tego czasu w spółce obowiązało rozliczenie pracowni i był to pierwszy taki przypadek. Po zakończeniu korzystnego kontraktu powód nie uzyskiwał przerobu pokrywającego pobieraną wysokość wynagrodzenia. W tej sytuacji wynagrodzenie powoda było uzupełnione przez przerób pracowników pracowni. Powodowało to doniesienia o niskiej wydajności powoda z powodu wykonywania tzw. „fuch”. Okoliczność ta znalazła potwierdzenie, gdy zgłosił się odbiorca ekspertyzy z pieniędzmi dla powoda. Wcześniej powód rekomendował to zlecenie jako nieopłacalne dla spółki. W obliczu zwolnienia dyscyplinarnego powód zaproponował kompromisowe rozwiązanie pozwalające mu na uniknięcie niekorzystnego wizerunku. W wyniku tego rozwiązania strony dokonały ustnej korekty zawartej umowy polegające na połączeniu zasad umowy o dzieło z aktualnie obowiązującymi. Bez zmian pozostała funkcja powoda i wynagrodzenie z angażu, co pozwoliło w przypadku poprawy koniunktury na podwyższenie kapitału powoda w ZUS. Wynagrodzenie za pracę było wypłacane wg przerobu, tak jak domagał się powód w latach 2007/2008. Powód nie był rozliczany z dyscypliny pracy i wydajności, miał realizować zadania związane z funkcją. Umowa była realizowana do jej rozwiązania do 28 lutego 2018 roku.

W 2013 roku powód przyjął zmianę funkcji na głównego projektanta, co wiązało się z przejściem tej funkcji przez zarząd. Do tego stanowiska przysługuje maksymalna 16 kategoria zaszerogowania i wynagrodzenie 1.700 zł. Ze względu na umowę z 2011 roku fakt ten nie został uwzględniony.

Apelujący wskazał również, iż Sąd niezasadnie dał wiarę powodowi, że nie zgadzał się na wypłacanie wynagrodzenia od przerobu i że uzyskiwał odpowiedź o złej kondycji spółki. Sąd nie wyjaśnił dlaczego ta sytuacja dotyczyła jedynie powoda, gdy pozostali pracownicy otrzymywali wypłatę wynagrodzenia zgodnie z angażem.

Nie prawdziwe są również, zdaniem skarżącego, twierdzenia powoda, że podjął rozmowy z prezesem spółki zmierzające do zmiany zasad wynagradzania. Powód po zakończeniu zwolnienia i uzyskaniu około 10.000 zł celem podwyższenia zasiłku z ZUS rozważał powrót do wynagrodzenia w wysokości minimalnej, jak było w 2007 roku. Powód dokonał obliczenia wynagrodzenia za lata 2011 – 2016 na kwotę 25.000 zł. Pozwany wyraził zgodę na jednorazową wypłatę wynagrodzenia w wysokości 25.000 zł i zawarcie porozumienia ustalającego wynagrodzenie na poziomie wynagrodzenia minimalnego, jednak powód odstąpił od podpisania porozumienia.

Pozwany wskazał, iż przedstawione dane dotyczące wielkości angażu z dnia 1 czerwca 2008 roku stanowią od 2011 roku wyłącznie wielkości statystyczne i zostały przedstawione by zachować korelację z aktami osobowymi.

Zdaniem pozwanego, gdyby spółka nie wypowiedziała powodowi umowy w dniu 30 listopada 2017 roku sytuacja ta trwałaby kolejne lata.

W ocenie pozwanej Sąd I instancji bezkrytycznie dał wiarę fałszywym oświadczeniom powoda. Nie uwzględnił faktu, że powód będąc pracownikiem był współzałożycielem spółki i posiadał znaczącą ilość udziałów.

Pozwany wskazał, że postawa powoda jest sprzeczna z art.5 k.c.

Wobec tak sformułowanych zarzutów pozwany wniósł o uchylenie wyroku.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu za postępowanie apelacyjne.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu.

Zarzuty apelacji odnoszące się do bezzasadnego przyjęcia za prawdziwe zeznań powoda sprowadzają się do kwestii naruszenia przepisów postępowania, to jest art.233§1 kodeksu postępowania cywilnego (k.p.c.).

W ocenie Sądu Okręgowego skarżący w apelacji nie podnosi zarzutów, które mogłyby zniweczyć ustalenia Sądu pierwszej instancji i de facto ogranicza się do polemiki z rozważaniami zawartymi w pisemnych motywach zaskarżonego orzeczenia. Z tych względów zarzuty te nie mogły doprowadzić do korekty zaskarżonego wyroku w kierunku postulowanym przez stronę apelującą.

Zgodnie z treścią art.233§1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak Sąd Najwyższy m.in. w uzasadnieniu postanowienia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art.233§1 k.p.c. lub sprzeczność istotnych ustaleń ze zgromadzonymi dowodami wymaga wykazania, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów. Reguła ta, współokreślająca granice swobodnej oceny dowodów, nie będzie zachowana jedynie wtedy, gdy wnioski wyprowadzone przez Sąd przy ocenie dowodów nie układają się w logiczną całość zgodną z doświadczeniem życiowym, lecz pozostają ze sobą w sprzeczności, a także, gdy nie istnieje logiczne powiązanie wniosków z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

Przepis art.233§1 k.p.c. reguluje jedynie kwestię oceny wiarygodności i mocy (wartości) dowodowej przeprowadzonych w sprawie dowodów, a nie poczynionych ustaleń faktycznych, czy wyprowadzonych z materiału dowodowego wniosków. Naruszeniem tego przepisu nie jest także pominięcie przez Sąd przy wyrokowaniu określonej okoliczności faktycznej, nawet jeżeli strona uważa ją za istotną dla rozstrzygnięcia sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2003 roku, II CK 293/02, Lex nr 151622). Co do zasady, wykazanie przez stronę, że Sąd naruszył art.233§1 k.p.c. oraz że fakt ten mógł mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być zastąpione odmienną interpretacją dowodów zebranych w sprawie, chyba że strona jednocześnie wykaże, iż ocena dowodów przyjęta przez Sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów.

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które Sąd Okręgowy w pełni aprobuje i przyjmuje jako własne.

Sąd Rejonowy dokonując ustaleń faktycznych oparł się nie tylko na dowodzie z przesłuchania stron, ale przede wszystkim na dowodach z dokumentów – umowie o pracę, porozumień zmieniających umowę o pracę, zakładowym układzie zbiorowym pracy. Sąd wyjaśnił, iż dowód z przesłuchania stron miał charakter uzupełniający wobec zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Dowód ten umożliwił ustalenie okoliczności w jakich dochodziło do zmian wynagrodzenia powoda i przyczyn niewypłacania wynagrodzenia ustalonego w umowie. Sąd również wskazał, co pomija pozwany, iż strony były zgodne co do tego, że w sporny okresie strony wielokrotnie prowadziły rozmowy dotyczące wysokości wynagrodzenia i podejmowano próby formalnej zmiany angażu.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że pozwany nie wypłacał powodowi wynagrodzenia za pracę wynikającego z umowy o pracę, a różnica za sporny okres wynosi 53.871,70 zł.

Zgodnie z treścią art.29§1 kodeksu pracy (k.p.) umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy.

Umowę o pracę zawiera się na piśmie, a jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków (art.29§2 k.p.).

Stosownie do treści art.29§4 k.p. zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej. Przepis ten nie zastrzega rygoru nieważności w razie niezachowania tej formy. Należy zatem uznać, że także zmiana dokonana w formie ustnej lub w sposób dorozumiany wywołuje swój skutek.

Strony postępowania różniły się co do oceny skutków podejmowanych prób zmiany warunków wynagradzania powoda. Zdaniem pozwanej, do zmiany warunków wynagradzania doszło w sposób dorozumiany. W toku procesu powód zaprzeczył twierdzeniom pozwanej, iż zgodził się na ustalenie innych zasad wynagradzania. W tym zakresie zasadnie Sąd pierwszej instancji dał wiarę zeznaniom powoda, który konsekwentnie zeznawał, że nie wyrażał zgody na zmianę zasad wynagradzania. Powód nie przyjął również zaproponowanych przez pozwanego w dniu 30 listopada 2016 roku nowych warunków umowy o pracę na podstawie których miałby zostać zatrudniony na stanowisku zastępcy dyrektora do spraw produkcji i marketingu za wynagrodzeniem 1.750 zł. Co więcej Sąd podkreślił, iż zestawienie sporządzone przez pozwanego w wykonaniu zobowiązania nałożonego na rozprawie w dniu 9 marca 2018 roku, zawiera informacje o wysokości wynagrodzenia na podstawie angażu i według przerobu. Pozwany obliczył wynagrodzenie brutto pozostałe do wypłaty. Twierdzenia apelującego, iż zestawienie jest wartością statystyczną i zostało sporządzone by zachować korelację z aktami osobowymi nie ma żadnego uzasadnienia prawnego. Z ustaleń Sądu poczynionych w oparciu o dowody z dokumentów wynika, iż wynagrodzenie powoda od dnia 1 czerwca 2008 roku wyniosło 2.500 zł i było ustalone w 19 kategorii zaszerzegowania. Od 2011 roku pozwany nie wypłacał powodowi wynagrodzenia w pełnej wysokości.

Twierdzenia pozwanego, iż do zmiany warunków wynagradzania doszło w sposób dorozumiany przez zaakceptowanie ich przez powoda i niezgłaszanie sprzeciwu nie mają potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym.

Co do zasady - możliwe jest przyjęcie, iż w wyniku czynności dorozumianych mogło dojść do modyfikacji - także na niekorzyść pracownika - treści stosunku pracy i warunków zatrudnienia, bowiem czynności dorozumiane nie przybierają formy pisemnej. Jak wyżej wskazano, w przypadku umów o pracę forma pisemna nie ma charakteru formy pod rygorem nieważności. Kodeks pracy, mimo wprowadzenia wymagania zachowania formy pisemnej (art.29§2 k.p.), dopuszcza również możliwość nawiązania stosunku pracy w inny sposób (np. przez dopuszczenie do pracy). Umowa o pracę zawarta w innej formie niż forma pisemna nie jest zatem nieważna i jest prawnie skuteczna. To samo dotyczy modyfikacji - na zasadzie porozumienia stron - treści umowy o pracę, z wyłączeniem konieczności dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego (art.42 k.p.). Oświadczenia woli stron umowy o pracę - zarówno przy jej zawarciu, jak i przy modyfikacji jej treści - nie muszą być złożone na piśmie, ani nawet nie muszą być wyrażne (np. przez złożenie wyraźnego ustnego oświadczenia woli). Zgodnie z art.60 kodeksu cywilnego (k.c.), który ma zastosowanie do stosunków pracy na podstawie art.300 k.p., wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Takie stanowisko zajmuje od lat Sąd Najwyższy zarówno w odniesieniu do samego zawarcia umowy o pracę w sposób dorozumiany (np. przez dopuszczenie do pracy), jak i w odniesieniu do modyfikacji jej treści.

W ocenie Sądu Okręgowego nie do zaakceptowania jest pogląd pozwanego, zgodnie z którym przyjęcie nowych zasad wynagradzania, prowadzących do pogorszenia sytuacji powoda, mogłoby nastąpić w sposób dorozumiany, gdy pracownik aprobuje zaproponowane zasady wynagradzania i nie domaga się wyższego postępowania sądowego odnośnie oświadczenia woli pracodawcy. Nawet niewystępowanie przez pracownika przez dłuższy czas z powództwem przeciwko pracodawcy nie oznacza automatycznie akceptacji zaproponowanych mu lub jednostronnie narzuconych warunków zatrudnienia. Należy mieć na uwadze, iż z różnych przyczyn pracownicy wstrzymują się z wnoszeniem powództw przeciwko pracodawcy dopóty, dopóki trwa stosunek pracy. W toku postępowania powód konsekwentnie zaprzeczał, by wyraził zgodę na zmianę zasad wynagradzania co miałyby prowadzić do jego obniżenia. Natomiast

pozwany nie wykazał, by uzyskał zgodę powoda na zmianę zasad wynagradzania. Brak akceptacji powoda na zmianę zasad wynagradzania skutkuje przyjęciem, iż zmiana ta nie została dokonana.

Wobec stanowiska powoda pozwany miał możliwość jednostronnej modyfikacji warunków umowy (w zakresie wynagrodzenia) przez złożenie na podstawie art.42§1 k.p. na piśmie oświadczenia o wypowiedzeniu warunków płacy. Z tej możliwości pozwany nie skorzystał.

Obniżenie wynagrodzenia powoda, jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, prowadziłyby do naruszenia postanowień układu zbiorowego, który przewidywał, że pracownicy otrzymują wynagrodzenie wynikające z przyznanej im kategorii zaszeregowania oraz grupy zgodnie z taryfikatorem kwalifikacyjnym i aktualną oceną pracy pracownika przez bezpośredniego przełożonego. W 19 kategorii zaszeregowania wynagrodzenie wynosiło od 1.200 do 2.600 zł. Dodatkowo układ zbiorowy przewidywał wypłatę dodatku za wysługę lat. Proponowana przez pozwanego zmiana wynagrodzenia powoda pozbawiałaby powoda prawa do płacy zasadniczej i dodatku za wysługę lat. Pozwany nie gwarantował również powodowi minimalnego wynagrodzenia za pracę, co pozostaje w sprzeczności z treścią art.6 ust.1 ustawy z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jednolity Dz.U. z 2018 roku, poz.2177), zgodnie z którym wysokości wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie art.2 i art.4 tej ustawy.

Nie jest również zasadny zarzut naruszenia przez powoda art.5 k.c. Przepis ten, odpowiadający dokładnemu brzmieniu art.8 k.p., stanowi iż nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

W ocenie Sądu Okręgowego brak było podstaw do podzielenia podnoszonych na etapie postępowania apelacyjnego twierdzeń strony pozwanej, że roszczenie powoda - zgodnie z dyspozycją art.8 k.p. - jest sprzeczne zasadami współzycia społecznego. Klauzule „zasad współzycia społecznego” i „społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa” wyznaczają stronom stosunków pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie w stosunkach pracy z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2011 roku, I PK 135/10). Artykuł 8 k.p. umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanego mu przepisami prawa pracy prawa podmiotowego mieści się czy też wykracza poza granice zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (wyroku Sądu Najwyższego z 17 września 1997 roku, I PKN 273/97). Niemniej jednak w judykaturze ukształtował się pogląd, określany jako „zasada czystych rąk”, zgodnie z którym nie może powoływać się na naruszenie zasady współzycia społecznego osoba, która narusza przepisy prawa lub zasady współzycia społecznego. (wyrok Sądu Najwyższego z 6 marca 1998 roku, I PKN 552/97; wyroku Sądu Najwyższego z 8 czerwca 1999 roku, I PKN 96/99).

W rozpoznawanej sprawie, jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, brak jakichkolwiek podstaw do uznania by powód nadużył swych praw podmiotowych dochodząc wynagrodzenia za pracę ustalonego w oparciu o umowę o pracę.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego argumenty skarżącego stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego i nie mogą prowadzić do zmiany wyroku i tym samym apelacja na podstawie art.385 k.p.c. podlegała oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98§1 i 3 k.p.c.

Powód poniósł koszty wynagrodzenia pełnomocnika, których wysokość została ustalona na podstawie §2 punkt 6 w zw. z §9 ust.1 punkt 2 i §10 ust.1 punkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia w sprawie opłat za czynności radców prawnych 22 października 2015 roku (tekst jednolity Dz.U. z 2018 roku, poz.265).

Przewodnicząca Sędziowie