

Sygn. akt VII Pa 280/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Jarosław Łukasik

Sędziowie: SSO Joanna Melnychuk

SSO Stefania Zdunek-Waliczek (spr.)

Protokolant sekr. sądowy Wioletta Bugajska

po rozpoznaniu w dniu 23 marca 2017 r. w Krakowie na rozprawie

sprawy z powództwa (...)

(...) (...) w K. na rzecz A. K., R. K., (...) i (...)

przeciwko (...) K.

o zapłatę

na skutek apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 września 2016 r. sygn. akt IV P 1017/14/N

I. Oddala apelację.

II. Zasądza od (...)

w K. na rzecz (...)

(...) (...)

w K. 5400 (pięć tysięcy czterysta) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Stefania Zdunek-Waliczek Jarosław Łukasik Joanna Melnychuk

Sygn. akt VII Pa 280/16

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 30 września 2016 r. wydanym w sprawie z powództwa (...) (...) w K. na rzecz A. K., R. K., B. K. i B. O. przeciwko (...) w K. SP (...) w K. o zapłatę, sygn. akt IV P 1017/14/N, zasądził od strony pozwanej na rzecz A. K., R. K., B. K. i B. O. kwoty po 16056 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie (pkt I - IV); nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie kwotę 3212 zł tytułem opłat od pozwów, od uiszczenia których strona powodowa była zwolniona (pkt V); zasądził od strony pozwanej na rzecz strony powodowej kwotę 7200 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt VI); nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3620 zł (pkt VII); nadał wyrokowi w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4069 zł (pkt VIII); nadał wyrokowi w punkcie III rygor natychmiastowej

wykonalności do kwoty 4104 zł (pkt IX); nadał wyrokowi w punkcie IV rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4264 zł (pkt X).

Sąd Rejonowy wskazał, że bezspornym było, iż A. K., R. K., B. K. i B. O. są zatrudnione na umowę o pracę u strony pozwanej i zaszeregowane w kategorii X. W spornym okresie pracownice otrzymywały wynagrodzenie w wysokości 2512 zł. W dniu 15 czerwca 2010 r. pracodawca, w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi ustalił Regulamin Wynagradzania, zgodnie z którym wynagrodzenie według VIII kategorii zaszeregowania wynosi 2605 zł, według IX kategorii – 2862 zł, natomiast według X kategorii – 3181 zł. W dniu 24 czerwca 2010 r. strona pozwana zawarła porozumienie ze związkami zawodowymi w sprawie zawieszenia stosowania niektórych przepisów prawa pracy, zgodnie z którym z uwagi na trudną sytuację finansową pracodawcy strony zawiesiły stosowanie Regulaminu Wynagradzania. W punkcie 4 porozumienia ustalono, że każdy pracownik osiągnie wynagrodzenie przynajmniej w wysokości minimalnego wynagrodzenia przysługującego w kategorii, do której pracownik jest zaszeregowany. Wypłata tych podwyżek została rozłożona na trzy etapy, tj. pierwsza podwyżka miała być wypłacona nie później niż do dnia 30 czerwca 2010 r., druga – nie później niż do dnia 30 czerwca 2011 r., a trzecia – nie później niż do dnia 30 czerwca 2012 r. Strona pozwana wypłaciła podwyżki przewidziane w pierwszym etapie porozumienia, nie zrealizowała natomiast podwyżek przewidzianych w etapach drugim i trzecim. Średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracowników liczone według zasad obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło w przypadku A. K. – 3620,91 zł, R. K. – 4069,92 zł, B. K. – 4104,50 zł, B. O. – 4264,43 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że strona pozwana od 2009 r. znajduje się w złej sytuacji finansowej, na co wpływ ma między innymi zaprzestanie przez (...) wypłat z tytułu należności za tzw. (...). Spowodowało to, iż (...) zakończył rok 2009 z około 4 mln zł straty, która w kolejnych latach pogłębiała się. Już w chwili podpisywania Regulaminu wynagradzania z 15 czerwca 2010 r. nie było w kasie strony pozwanej środków na jego pełną realizację. W porozumieniu z 24 czerwca 2010 r. i Regulaminie Wynagradzania z 2010 r. nie było mowy o uzależnieniu wypłacania podwyżek od zapłaty przez (...) za (...). Dokument ten nie dotyczył również zawieszenia stosowania całego Regulaminu wynagradzania, a jedynie opóźnienia wprowadzania podwyżek związanych ze stopniami zaszeregowania, które miały być wypłacone w określonych w nim terminach, najpóźniej jednak do dnia 30 czerwca 2012 r. W pozostałej części Regulamin wynagradzania był wykonywany i obowiązywał.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, a to Regulaminu Wynagradzania i Porozumienia z 24 czerwca 2010 r., których treść nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Za wiarygodne uznał Sąd Rejonowy zeznania świadków i reprezentantki strony powodowej, które zasadniczo były spójne i logiczne, a nadto korespondowały ze sobą nawzajem wskazując, że osoby, które złożyły zeznania były zgodne w przedmiocie sytuacji finansowej pozwanego (...), natomiast różniły się nieco jedynie w zakresie oceny kwestii obowiązywania regulaminu i porozumienia z 2010 r., co w istocie jest zagadnieniem prawnym rozstrzyganym w niniejszej sprawie, zatem subiektywne poglądy przesłuchiwanych niebędących prawnikami nie mogą być w ocenie Sądu Rejonowego poczytane za prawdziwe bądź niezgodne z prawdą. Sąd I instancji nie dał wiary jedynie zeznaniom świadka J. K. w zakresie, w jakim zeznała, że podwyżka wynikająca z Regulaminu była uzależniona od posiadanych środków na ten cel oraz co do kwestii, iż porozumieniem z dnia 24 czerwca 2010 r. zawieszano wszystkie postanowienia Regulaminu wskazując, że stoi to bowiem w sprzeczności tak z zeznaniami innych świadków, jak i - przede wszystkim - z treścią rzeczzonego dokumentu. Zeznaniami strony pozwanej Sąd Rejonowy dał w części wiarę - w zakresie, w jakim znalazły potwierdzenie w innych dowodach osobowych, poddając je szczegółowej analizie i wyjaśniając, z jakich przyczyn są w mniejszym stopniu miarodajne.

Sąd Rejonowy zważył, iż zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z kolei przepis art. 94 pkt 5 k.p. stanowi, iż pracodawca jest obowiązany w szczególności terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie. Fakt istnienia stosunku pracy, a zatem i obowiązku wypłaty wynagrodzenia był bezsporny, zaś spór dotyczył jedynie wysokości wynagrodzenia. Strona powodowa twierdziła, że wysokość ta powinna być zgodna z Załącznikiem nr 2 do Regulaminu Wynagradzania z 15 czerwca 2010 r., który określał „widełki” wynagrodzenia,

czyli płacę minimalną i maksymalną. Strona pozwana natomiast powoływała szereg argumentów na poparcie twierdzenia, że Regulamin w istocie nie obowiązywał, względnie iż żądanie strony powodowej jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska strony pozwanej. Przyjął, że z art. 9 § 1 k.p. wynika, iż 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. W świetle tego przepisu nie ulega wątpliwości, że zarówno Regulamin Wynagradzania, jak i Porozumienie z czerwca 2010 r. stanowią źródła prawa pracy. W świetle postanowień punktu 4 i 5 Porozumienia wynika jednoznacznie, że Regulamin nie został zawieszony w całości, lecz jedynie została odroczone w czasie wypłata podwyżek dla pracowników – maksymalnie do 30 czerwca 2012 r. Potwierdza to jeszcze zapis pkt 2 i 3 porozumienia. W pkt 2 tego dokumentu mowa o „zawieszeniu stosowania Regulaminu...”, jednak pkt 3 wskazuje, że „w zakresie określonym w pkt. 2 zastosowanie znajdują w miejsce odpowiednich postanowień Regulaminu Wynagradzania zasady określone poniżej”. Sąd Rejonowy uznał, że już z leksykalnego brzmienia przytoczonych uregulowań jasno wynika, że tylko w części postanowień odmiennie uregulowanych w porozumieniu z 24 czerwca 2010 r. Regulamin nie ma zastosowania. Jego zawieszenie do daty 30 czerwca 2012 r. również nie budzi wątpliwości Sądu I instancji w świetle treści pkt 4 porozumienia, który stanowi, że przynajmniej minimalne wynagrodzenie (...) zostanie osiągnięte do dnia 30 czerwca 2012 roku” i brzmienia pkt 9, który wskazuje, że „w sytuacji uzyskania przez pracodawcę dodatkowych środków jest możliwe skrócenie okresu przejściowego wdrażania Regulaminu wynagradzania”. Sąd Rejonowy podkreślił, że dla obowiązywania aktów prawa pracy uchwalonych w stosownej procedurze i opatrzonej podpisem wprowadzającego je pracodawcy bez znaczenia pozostaje obecna sytuacja finansowa strony pozwanej, która – co istotne – była zła już w momencie podpisywania powyższych dokumentów. Racjonalnym działaniem pracodawcy w opisanych przez niego okolicznościach byłoby niezawieranie porozumienia odnośnie do Regulaminu w takim brzmieniu, w jakim został on przyjęty, bądź też zawarcie w nim zapisów uzależniających wypłatę podwyżek od sytuacji finansowej. Nie mogły także odnieść zamierzonego skutku argumenty pozwanego dotyczące okoliczności podpisania Regulaminu, w szczególności presji wywieranej przez związki zawodowe. Kierownictwo i władze strony pozwanej nie byli bowiem – wbrew sugestiom odpowiedzi na pozew – niejako stroną zdominowaną przez reprezentacje pracowników. Pracodawca uznawany jest zasadniczo za silniejszą stronę stosunku pracy, nie wydaje się zatem możliwe, by organizacje związkowe mogły narzucić (...) swego rodzaju dyktat, zwłaszcza, iż strona pozwana dysponowała własnym zapleczem prawnym i była pełnoprawnym członkiem rozmów. Sąd Rejonowy wskazał, że nawet uznając twierdzenia strony pozwanej (do czego nie ma podstaw), iż do podpisania Regulaminu doszło pod naciskiem związków zawodowych, pracownik nie może zostać obciążony skutkami niekompetencji pracodawcy i jego ewentualnymi niedostatkami w zakresie umiejętności prowadzenia działalności gospodarczej, skoro podpisane zostaje porozumienie w przedmiocie należnego mu uposażenia. Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę, iż to pracodawca ponosi ryzyko związane z prowadzoną działalnością i niedopuszczalnym jest przrzucanie go na pracowników. Wobec zatem jednoznacznego brzmienia postanowień Regulaminu oraz Porozumienia pracownikom przysługiwało wynagrodzenie określone w Załączniku nr 2 – co najmniej w wysokości dolnej granicy wskazanych tam widełek. W obliczu powyższego Sąd Rejonowy nie znalazł jakichkolwiek podstaw do uchylenia się pracodawcy od wypłaty i pozostałych transzy, co czyni zasadnym żądania strony powodowej wniesione na rzecz pracownic co do wyrównania ich wynagrodzenia co najmniej do minimalnego wynagrodzenia określonego dla poszczególnych kategorii zaszeręgowania określonych w Załączniku 2 do Regulaminu wynagradzania z dnia 15 czerwca 2010 r. W ocenie Sądu I instancji nietrafny jest argument strony pozwanej o niemożności świadczenia skutkującego wygaśnięciem zobowiązania. Przewidziana w przepisie art. 475 § 1 k.c. niemożność świadczenia skutkująca wygaśnięciem zobowiązania obejmuje sytuacje, gdy po powstaniu zobowiązania zaistnieje stan zupełnej, trwałej i obiektywnej niemożności zachowania się dłużnika w sposób wynikający z treści zobowiązania. Zupełność tego stanu oznacza niemożność zaspokojenia wierzyciela w jakikolwiek sposób, trwałość zaś oznacza niezmiennosc w czasie wchodzącym w rachubę z punktu widzenia interesu wierzyciela, względnie z uwagi na naturę zobowiązania. Niemożność wykonania zobowiązania z powodu braku środków finansowych należy traktować zasadniczo jako stan tymczasowy, i zależny od dłużnika, a nie stan trwałej niewykonalności, jak tego wymaga instytucja niemożności świadczenia unormowana w przepisie art. 475 § 1 k.c. Niemożność wykonania zobowiązania z powodu braku środków finansowych zawsze może ulec zmianie, w stosunku zaś do (...) w K. wskazać trzeba na dwie

okoliczności: po pierwsze sytuacja placówki była nienajlepsza już w chwili negocjowania i wejścia w życie Regulaminu wynagradzania – a więc w chwili powstania zobowiązania, a po drugie toczą się procesy z (...) o wypłatę należności z tytułu tzw. (...), stąd całkowicie realnym jest uzyskanie przez stronę pozwaną określonych środków finansowych.

Bezasadne jest również w ocenie Sądu Rejonowego twierdzenie strony pozwanej, że żądanie przez stronę powodową wypłaty pracownikom wynagrodzenia w dochodzonej wysokości stanowiło nadużycie prawa podmiotowego opisane w art. 8 k.p. Nadużycie prawa podmiotowego z art. 8 k.p. ma miejsce wtedy, gdy postępowanie uprawnionego nie tylko nie jest zgodne z obiektywnie rozumianymi i powszechnie przyjmowanymi normami moralnymi, ale jest sprzeczne z tymi normami. Domaganie się przez pracowników ustalonego z pracodawcą i określonego Regulaminem wynagrodzenia nie może być w żaden sposób rozpatrywane w negatywnych kategoriach moralnych, nawet przy uwzględnieniu trudnej sytuacji materialnej pracodawcy. Konstrukcja określona w art. 8 k.p. powinna być stosowna wyjątkowo i w szczególnie uzasadnionych wypadkach po wykazaniu wyjątkowych okoliczności. Takie zaś, w ocenie Sądu Rejonowego, w niniejszej sprawie nie zachodzą. Jeśli zaś chodzi o argumenty strony pozwanej dotyczącej przepisu art. 357<sup>1</sup> k.c., Sąd Rejonowy przytaczając podglądy doktryny wskazał, iż klauzula rebus sic stantibus zasadniczo ma zastosowanie wyłącznie do umów oraz na treść art. 9<sup>1</sup> k.p., który autonomicznie reguluje kwestię zmiany sytuacji finansowej pracodawcy. Skoro zatem kwestia jest unormowana w Kodeksie pracy nie ma podstaw do odpowiedniego stosowania cywilistycznych konstrukcji prawnych poprzez art. 300 k.p.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy zasądził na rzecz pracowników żądane kwoty wraz z odsetkami ustawowymi od poszczególnych kwot wskazanych w piśmie procesowym z dnia 30 grudnia 2014 r. Sąd I instancji miał na uwadze fakt, że pracodawca był zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc z dołu do 10 – go dnia miesiąca następnego, odsetki zatem w stosunku do poszczególnych kwot należały się od dnia następnego. Mając przeto na uwadze treść – stosowanej na mocy art. 300 k.p., z którego wynika, że w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy – regulacji z art. 481 § 1 k.c. zgodnie z którą, 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 Rejonowy uwzględnił powództwo w całości i zasądził na rzecz A. K., R. K., B. K. i B. O. żądane na ich rzecz przez stronę powodową kwoty.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 3 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, które obowiązywało w dacie wniesienia pozwu z uwagi na treść § 21 aktualnie obowiązującego rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Sąd Rejonowy zasądził od strony pozwanej na rzecz strony powodowej czterokrotność kwoty 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, gdyż przyjął, iż w przedmiotowej sprawie nie zachodzi współuczestnictwo konieczne, lecz formalne, powstałe na skutek połączenia – ze względów ekonomiki procesowej – czterech odrębnych i zainicjowanych oddzielnymi pozwami spraw do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Co do kosztów sądowych, Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z dyspozycją art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, obciążając nimi stronę pozwaną, przy uwzględnieniu, że związki zawodowe wnoszące powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy stosownie do art. 96 ust. 1 pkt 8 tejże ustawy nie mają obowiązku uiszczania kosztów sądowych.

Zgodnie natomiast z art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy z urzędu nadał odpowiednim punktom sentencji wyroku rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia każdego z pracowników.

**Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana**, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

## I. naruszenie przepisów postępowania, tj.:

1. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez całkowicie dowolne, niewynikające ze zgromadzonego materiału dowodowego oraz sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego przyjęcie, że Porozumieniem z dnia 24 czerwca 2010 r. w sprawie zawieszenia stosowania niektórych przepisów prawa pracy Regulamin Wynagradzania został zawieszony jedynie w części oraz na okres do 30 czerwca 2012 r., mimo iż treść ww. Porozumienia, zgodnie z jej literalnym brzmieniem zawieszala ww. Regulamin w całości, a okres zawieszenia, w związku z brakiem jego konkretnego sprecyzowania w treści, wynosił 3 lata,

2. art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. poprzez jego błędną wykładnię, w wyniku czego rygor natychmiastowej wykonalności został nadany dla kwot przekraczających wysokość pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pobieranego przez pracowników, na rzecz których działa strona powodowa;

## II. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

1. art. 9 § 1 k.p., poprzez jego błędną wykładnię, co doprowadziło do przyznania waloru normatywności Porozumieniu z dnia 24 czerwca 2010 r. w sprawie zawieszenia stosowania niektórych przepisów prawa pracy w całości, pomimo że w zakresie pkt 3-10 Porozumienie to nie było oparte na ustawie,

2. art. 9<sup>1</sup> § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że treść porozumienia zawartego między pracodawcą a stroną społeczną, która wykracza poza materię konkretnie sprecyzowaną przez powyższy przepis mieści się w granicach przedmiotowych uprawniających do uznania, że całości porozumienia przysługuje walor normatywności,

3. art. 9<sup>1</sup> § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię oraz art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p. w związku z § 36 Regulaminu Wynagradzania z 15 czerwca 2010 r. poprzez ich niezastosowanie, co doprowadziło do uznania, że na mocy porozumienia o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy dopuszczalna jest merytoryczna zmiana przepisów prawa pracy, bez zachowania procedury przewidzianej dla zmiany tych przepisów, tj. przyjęcie, że do zmiany treści Regulaminu Wynagradzania mogło dojść w drodze porozumienia zawieszającego, bez zachowania trybu określonego przez przepisy powszechnie obowiązujące oraz przez Regulamin Wynagradzania,

4. art. 9<sup>1</sup> § 3 zdanie drugie k.p. w związku z pkt 2 Porozumienia, poprzez ich pominięcie, a w konsekwencji uznanie, że pomimo zawieszenia Regulaminu Wynagradzania w całości na maksymalny, dopuszczalny przez kodeks pracy okres, wysokość wynagrodzeń pracowników, na rzecz których wystąpił powód od czerwca 2012 r. powinna zostać ustalona w wysokości przewidzianej przez Regulamin Wynagradzania,

5. art. 9<sup>1</sup> § 3 zdanie drugie k.p. w związku z art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p. w związku z § 10 ust. 5 Regulaminu Wynagradzania poprzez ich pominięcie, a w konsekwencji brak uznania, iż w związku z zawieszeniem Regulaminu Wynagradzania w całości na okres 3 lat, przed jego wejściem w życie (a więc niestosowaniem jego zapisów z mocy prawa), prawo pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia zasadniczego nieodpowiadającego poziomowi zaszerogowania przysługiwało pracodawcy od dnia zakończenia okresu zawieszenia Regulaminu Wynagradzania przez okres kolejnych 3 lat,

6. art. 357<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez ich niewłaściwą wykładnię polegającą na uznaniu, że nienajlepsza sytuacja materialna strony pozwanej w chwili podpisywania Regulaminu Wynagradzania wyłącza stosowanie klauzuli rebus sic stantibus, mimo że sytuacja materialna strony pozwanej od tego czasu diametralnie, radykalnie oraz w sposób niemożliwy do przewidzenia, pogorszyła się.

Dodatkowo, z ostrożności procesowej, na wypadek ustalenia, że wszystkie zapisy Porozumienia posiadały walor normatywności, strona pozwana zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. § 10 ust. 5 Regulaminu

Wynagradzania poprzez jego pominięcie przy ustalaniu wysokości niewypłaconego wynagrodzenia za okres od czerwca 2012 r. do czerwca 2014 r. oraz uznanie, że zapisy Porozumienia modyfikowały treść ww. przepisu.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództw w całości i zasądzenie od strony powodowej na rzecz strony pozwanej kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i zasądzenie od strony powodowej na rzecz strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

Strona pozwana w swojej apelacji zawarła również – z ostrożności procesowej – zaskarżenie ww. wyroku w części dotyczącej punktu I – IV wyroku i w związku z tym wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództw w zakresie przenoszącym kwoty 4200 zł dla każdej z pracownic reprezentowanych przez stronę powodową oraz żądania odsetkowe przed datą 10 lipca 2013 r. i zasądzenie od strony powodowej na rzecz strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych. W piśmie procesowym z dnia 23 marca 2017 r. strona pozwana „rozszerzyła zakres zaskarżenia częściowego” poprzez dodatkowe zaskarżenie punktów V-X wyroku”, wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództw w zakresie przenoszącym kwoty 4200 zł oraz żądania odsetkowe przed datą 10 lipca 2013 r., a na wypadek nie uwzględnienia i tego wniosku, o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództw w zakresie przenoszącym kwoty 12228 zł oraz oddalenie żądań odsetkowych liczonych od kwot przenoszących 350 zł w okresie pierwszych dwunastu spornych miesięcy, a także o zasądzenie od strony powodowej na rzecz strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

**W odpowiedzi na apelację strona powodowa** wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz strony powodowej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Strona powodowa podkreśliła, że do wykładni porozumień normatywnych należy stosować metody wykładni aktów normatywnych. Podstawową wykładnią jest wykładnia językowa, przy której zastosowaniu nie budzi wątpliwości, że Regulamin wynagradzania został zawieszony jedynie w części wynikającej z Załącznika nr 2, co wynika z zapisów Porozumienia, i co potwierdziły zeznania świadków. Również okres zawieszenia wynika bezpośrednio z treści Porozumienia – odroczenie momentu wejścia w życie podwyżek ustalono najpóźniej na dzień 30 czerwca 2012 r. Tym samym Regulamin Wynagradzania został zawieszony co do niektórych postanowień do dnia 30 czerwca 2012 r., a nie do 25 czerwca 2013 r. Przywołując treść art. 9<sup>1</sup> § 1 i 3 k.p. w zw. z art. 241<sup>27</sup> § 3 k.p., strona powodowa podnosiła, że zakres przedmiotowy i czasowy zawieszenia przepisów wewnątrzzakładowych określa porozumienie, i uwzględniając tę normę oraz brzmienie postanowień Porozumienia, należy przyjąć, że partnerzy społeczni wprowadzili zawieszenie stosowania postanowień Regulaminu w zakresie stawek minimalnych do dnia 30 czerwca 2012 r. W ocenie strony powodowej Porozumienie jest również Porozumieniem normatywnym, wobec czego, w zakresie relacji (kolizji) między tym porozumieniem a postanowieniami Regulaminu wynagradzania, należy stosować art. 9 § 3 k.p., zgodnie z którym obowiązują postanowienia korzystniejsze dla pracowników. Prowadzi to do wniosku, że do sytuacji pracowników znajdzie zastosowanie jako korzystniejsze uregulowanie, zapis, że najpóźniej z dniem 30 czerwca 2012 r. każdy z nich osiągnie przynajmniej minimalne wynagrodzenie w swojej kategorii zaszeregowania, a nie § 10 ust. 5 Regulaminu, pozwalający przez okres 3 lat od wejścia w życie, na wypłacanie pracownikom wynagrodzenia zasadniczego na poziomie kategorii o jedną niżej od obecnego zaszeregowania.

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

Apelacja jest bezzasadna i jako taka nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego orzeczenie Sądu I instancji jest słuszne i odpowiada prawu. Sąd Rejonowy poczynił w sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne i dokonał wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz prawidłowej wykładni i zastosowania wskazanych w uzasadnieniu rozstrzygnięcia przepisów, oceniając dowody z uwzględnieniem zasad doświadczenia życiowego i zasad logicznego rozumowania. W szczególności Sąd Rejonowy prawidłowo zinterpretował akty wewnętrzne w postaci Regulaminu wynagradzania i Porozumienia, ich moc normatywną oraz wzajemną relację, dochodząc do poprawnych logicznie wniosków w

zakresie tak co do zakresu jak i czasookresu zawieszenia Regulaminu wynagradzania, a co za tym idzie, daty, w jakiej strona pozwana winna była podwyższyć swoim pracownikom wynagrodzenie zasadnicze w obrębie ich kategorii zaszeregowania. Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia faktyczne i prawne Sądu I instancji, uznając je za własne. Interpretacja przedstawiona przez stronę pozwaną w apelacji stanowi formułowanie przez nią własnych ocen zaistniałego stanu faktycznego i jest to ocena nieuprawniona.

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest całkowicie bezzasadny. Stosownie do treści tego przepisu, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego,

a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły 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 r., II UKN 685/98). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że Sąd uchybił wskazanym wyżej zasadom przy ocenie wiarygodności i mocy dowodów, na których oparł istotne w sprawie ustalenia faktyczne lub które przy dokonywaniu takich ustaleń pominął. Sąd I instancji nie dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Dokonana przez Sąd Rejonowy ocena dowodów została przeprowadzona w sposób zgodny z zasadami wyrażonymi w powołanym przepisie, w zgodzie z logicznym rozumowaniem i zasadami doświadczenia życiowego, w szczególności w zakresie wykładni treści Porozumienia i Regulaminu wynagradzania. Ocena ta jest swobodna, a nie dowolna. Rację ma strona powodowa podkreślając w odpowiedzi na apelację, że jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Z tych przyczyn, apelujący nie zdołał podważyć skutecznie oceny dowodów przeprowadzonej przez Sąd Rejonowy. Apelujący, formułując zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów, wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. zmierzał do podważenia dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny prawnej w przedmiocie materialnoprawnego znaczenia Porozumienia pozwanego pracodawcy i zakładowych organizacji związkowych z 24 czerwca 2010 r., na podstawie art. 9<sup>1</sup> § 1 k.p., podejmując się pozbawionej miarodajnych podstaw, nieuzasadnionej polemiki z prawidłowymi ustaleniami i rozstrzygnięciami Sądu pierwszej instancji, mającymi poparcie w całokształcie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, a poddanego przez Sąd Rejonowy starannej analizie.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko strony powodowej, że Porozumienie z 24 czerwca 2010 r. należy do porozumień normatywnych, wobec czego podstawową metodą wykładni jego treści jest właściwa dla aktów normatywnych wykładnia językowa. Przy poprawnym zastosowaniu tej wykładni nie budzi wątpliwości, że strony Porozumienia opierając się na art. 9<sup>1</sup> k.p. zawarły to porozumienie z przyczyn wskazanych w art. 9<sup>1</sup> § 1 k.p., w celu zawieszenia stosowania obowiązującego stronę pozwaną Regulaminu wynagradzania poza zakresem określonym w treści kolejnych zapisów Porozumienia, a zatem w części. Słuszna jest zatem konstatacja Sądu pierwszej instancji, że z pełnej treści tekstu Porozumienia wynika wprost, że zawieszenie nie dotyczyło stosowania całego Regulaminu, a jedynie odroczenia daty wprowadzenia podwyżek wynagrodzenia związanych ze stopniami zaszeregowania i stosowanie tych postanowień w sposób ustalony w Porozumieniu. Z pkt 3 Porozumienia jednoznacznie wynika, że „w zakresie określonym w pkt 2, zastosowanie znajdują w miejsce odpowiednich postanowień Regulaminu Wynagradzania zasady określone poniżej”, a z pkt 9, że „w sytuacji uzyskania przez Pracodawcę dodatkowych środków jest możliwe skrócenie okresu przejściowego wdrażania Regulaminu Wynagradzania”. Powyższe zapisy, czytane łącznie z pkt 2 potwierdzają, że Porozumienie miało na celu zawieszenie stosowania jedynie wybranych postanowień Regulaminu, a stosowanie innych w zakresie ustalonym przez strony Porozumienia. Taki sens postanowień Porozumienia potwierdzili również świadkowie, wskazując, że zawieszenie dotyczyło wyłącznie zapisów Regulaminu wynagradzania w części wynikającej z Załącznika nr 2, a w pozostałym zakresie Regulaminu wynagradzania był - w latach 2010-2012 i nadal jest realizowany. Z treści Porozumienia wynika również, że precyzuje ono czas zawieszenia stosowania postanowień Regulaminu, pozwalając pracodawcy na wstrzymanie się ze stosowaniem Regulaminu w zakresie, w jakim jego zapisy gwarantowały

podwyżkę wynagrodzenia do minimalnej stawki kategorii zaszeregowania konkretnego pracownika, nie dłużej niż do 30 czerwca 2012 r. Tym samym, odroczenie wejścia w życie zapisu o podwyżkach pracowniczych - w tym Załącznika nr 2 - nie mogło trwać dłużej niż przez okres od zawarcia Porozumienia, tj. 24 czerwca 2010 r. do 30 czerwca 2012 r. Takie określenie okresu zawieszenia, wobec braku szczególnych wymagań ustawowych co do treści normatywnej porozumień, zawieranych przez pracodawcę i związki zawodowe na podstawie art. 9<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p., było w kontekście art. 9 k.p., art. 9<sup>1</sup> § 1 i 3 k.p. w zw. z art. 241<sup>27</sup> § 3 k.p. zgodne z ustawą, skoro według niej zakres przedmiotowy i czasowy zawieszenia przepisów wewnątrzzakładowych określają strony w porozumieniu, byle ustalenia te nie były sprzeczne z aktami wyższej rangi i mniej korzystne dla pracowników niż te przepisy. W oparciu właśnie o tę normę, z uwzględnieniem brzmienia postanowień Porozumienia, należy przyjąć, że strony upoważnione na podstawie art. 9<sup>1</sup> § 2 k.p. (pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa) wprowadziły zawieszenie stosowania postanowień Regulaminu w zakresie stawek minimalnych do 30 czerwca 2012 r. z takim skutkiem, że do tej daty pracownicy musieli zostać objęci postanowieniami Regulaminu w zakresie stawek minimalnych dla danej kategorii zaszeregowania, czyli tych stawek, którymi bez zawarcia przedmiotowego Porozumienia musieliby zostać objęci z mocy zapisów Regulaminu znacznie wcześniej. Tym samym, nie budzi wątpliwości, że zawieszenie postanowień Regulaminu wynagradzania w zakresie i na warunkach wskazanych w Porozumieniu trwało nie dłużej niż do 30 czerwca 2012 r.

Za bezzasadny uznać również należy zarzut naruszenia art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.: Sąd pierwszej instancji nadał wyrokowi w części zasądzającej określone kwoty na rzecz poszczególnych pracowników rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości nie przekraczającej średniego miesięcznego wynagrodzenia każdego z nich, którego wysokość nie była sporna pomiędzy stronami.

Niezasadny jest również zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 9 § 1 oraz art. 9<sup>1</sup> § 1 i 3 k.p., wiążanego przez stronę pozwaną w apelacji w różnych konfiguracjach z art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p. oraz poszczególnymi postanowieniami Regulaminu wynagradzania. Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował te przepisy, co wynikało z poprawnej wykładni postanowień Regulaminu i Porozumienia. Nie ulega bowiem wątpliwości, że zgodnie z treścią art. 9 § 1 k.p. zarówno Regulamin wynagradzania, jak i Porozumienie z 24 czerwca 2010 r. stanowią źródła prawa pracy. Istota zarzutów strony pozwanej opiera się na tezie, że Porozumienie z 24 czerwca 2010 r. w części jest, a w części nie jest aktem prawa pracy w znaczeniu, o jakim mowa w art. 9 k.p.; w szczególności, w zakresie, w jakim reguluje kwestie przyznawania pracownikom podwyżki wynagrodzenia przewidzianej w Regulaminie wynagradzania, mimo wynikającego z pkt 2 zapisu o zawieszeniu stosowania tego Regulaminu, nie ma charakteru normatywnego. Pogląd ten jest w ocenie Sądu Okręgowego bezzasadny. Przede wszystkim należy wskazać, że analiza treści całego Porozumienia, zawartego na podstawie art. 9<sup>1</sup> § 1 k.p. przez podmioty uprawnione z mocy art. 9<sup>1</sup> § 2 k.p., prowadzi do jednoznacznego wniosku, że Porozumienie to stanowi integralną całość, określa zakres przedmiotowy i temporalny zawieszenia Regulaminu wynagradzania. Ze stanu faktycznego sprawy wynika bezsprzecznie, że bez ustaleń wskazanych przez apelującego, Porozumienie o zakresowym częściowym zawieszeniu stosowania Regulaminu - za które apelujący uważa tylko pkt 2 Porozumienia - w ogóle nie zostałyby zawarte i objęte zawieszeniem zapisy należałoby stosować wprost i od daty wcześniejszej niż data, od której strona powodowa dochodziła na rzecz pracowników kwot objętych pozwami. W ocenie Sądu Okręgowego nie ma żadnych argumentów przemawiających za tym, że porozumienie dopuszczalne na gruncie przepisów kodeksu pracy, niesprzeczne z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, zawarte przez strony do tego umocowane na podstawie art. 9<sup>1</sup> § 2 k.p. w celu wskazanym w art. 9<sup>1</sup> § 1 k.p., utraciło w części status porozumienia normatywnego tylko dlatego, że strony porozumienia określiły w jego zapisach zakres zawieszenia części postanowień Regulaminu wynagradzania, opisując zakres zawieszenia ustalonym przez siebie modelem stosowania zawieszonych postanowień, a nie przez użycie określenia: „zawieszają w części” i proste oznaczenie konkretnych zapisów Regulaminu wynagradzania, które są zawieszane. Skoro ustawodawca nie określił wymagań co do treści i zakresu postanowień porozumień zawieranych z przyczyn i na podstawie art. 9<sup>1</sup> § 1 k.p. w celu zawieszenia w całości lub w części przepisów prawa pracy określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a strony tego sporu takie Porozumienie zawarły 24 czerwca 2010 r., kształtując jego treść w sposób



nie naruszający art. 9 § 2-4 k.p., nie ma podstaw aby porozumienie to, mimo że oparte na ustawie i określające prawa i obowiązki pracowników, nie traktować jako porozumienia normatywnego w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Zatem, skoro Porozumienie z 24 czerwca 2010 r. ma charakter normatywny i nie jest mniej korzystne dla pracowników niż inne przepisy prawa pracy, brak jest podstaw, aby traktować go jako nieważne w jakiegokolwiek części jego zapisów, stanowiących wszak wyraz rzeczywistej woli uprawnionych do jego zawarcia stron. Oczywistym przy tym jest, że skoro z postanowień Porozumienia wynika, że najpóźniej z dniem 30 czerwca 2012 r. każdy z pracowników osiągnie przynajmniej minimalne wynagrodzenie w kategorii, do której jest zaszeregowany, to jest to uregulowanie korzystniejsze od zawieszonoego postanowienia z § 10 ust. 5 Regulaminu, pozwalającego w okresie przejściowym, maksymalnie w okresie trzech lat od wejścia w życie Regulaminu, na otrzymywanie przez pracownika wynagrodzenia zasadniczego również na poziomie kategorii o jedną niżej do swojego zaszeregowania. Tym samym, za wiążące należy uznać zobowiązanie, jakie przyjął na siebie pracodawca w Porozumieniu - podwyższenia pracownikom wynagrodzenia w wysokości i terminie (do 30 czerwca 2012 r.) wynikającym z zapisów Porozumienia.

Chybiony jest również apelacyjny zarzut dotyczący „wejścia w życie” Regulaminu. Wskazać należy, że obowiązywanie regulaminu uzależnione jest wyłącznie od realizacji czynności wskazanej w art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p., a strony nie odroczyły publikacji Regulaminu, ale zawiesiły jego stosowanie.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach postępowania apelacyjnego, na które złożyły się koszty zastępstwa procesowego, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., stosując zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, w zw. z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.