

***Sygn. akt VPa 106/13***

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia*** 19 września 2013 roku

***Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy***

***w składzie następującym:***

***Przewodniczący – SSO Jacek Wilga (spr.)***

***Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński***

***SSO Andrzej Marek***

***Protokolant:*** Ewa Sawiak

***po rozpoznaniu w dniu*** 19 września 2013 roku ***w Legnicy***

***na rozprawie***

***sprawy z powództwa Z. S. i S. N.***

***przeciwko*** (...)Spółce Akcyjnej w L.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

***na skutek apelacji*** powodów i strony pozwanej

***od wyroku*** Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

***z dnia*** 26 kwietnia 2013 roku ***sygn. akt*** IV P 172/12

***I. zmienia zaskarżony wyrok w punktach II, III, oraz V i VI w ten sposób, iż:***

-.

- ***powództwa oddala,***
- ***zasądza od każdego z powodów na rzecz strony pozwanej kwoty po 1 800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,***
- ***kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa,***

***II. apelacje powodów oddala,***

***III. zasądza na rzecz strony pozwanej tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego:***

- ***od powoda Z. S. kwotę 705 zł,***
- ***od powoda S. N. kwotę 1 155 zł.***

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2013 roku Sąd Rejonowy w Legnicy zasądził od strony pozwanej (...)S.A. w L. na rzecz powodów Z. S. kwotę 2 705, 57 zł, S. N. kwotę 3 788, 65 zł z ustawowymi odsetkami tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta, oddalając w tym zakresie dalej idące powództwo oraz orzekł o kosztach postępowania w ten sposób, że obciążył stronę pozwaną kosztami sądowymi proporcjonalnie (w 18,77%) do wyniku sprawy oraz zniósł wzajemnie koszty zastępstwa prawnego.

W uzasadnieniu wyroku wskazał, iż poza sporem w niniejszej sprawie pozostawała okoliczność, że od początku zatrudnienia powodów do grudnia 2009 roku włącznie strona pozwana wypłacała powodom dodatki z tytułu pracy w niedzielę i święta, ustalone według korzystniejszych zasad niż wynikające z kodeksu pracy, zarówno niezależnie od tego, czy dana niedziela lub święto była ich zwykłym dniem pracy, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, czy też nie była, jak i niezależnie od tego, czy został im udzielony dzień wolny od pracy w zamian za pracę w niedzielę lub święto. Sporna natomiast była okoliczność, czy takie dodatki powinny być powodom naliczane nadal, pomimo wprowadzenia przez stronę pozwaną Regulaminu Wynagradzania z dnia 18 grudnia 2009 roku, jeśli tak – to, do jakiej daty.

Źródłem uprawnień powodów do wypłaty spornych dodatków w dacie do grudnia 2009 roku były ustne umowy, łączące powodów i stronę pozwaną, leżące u podstaw nawiązania stosunku pracy, które ukształtowały treść ich stosunków pracy korzystniejszej, niż wynikałoby to z przepisów prawa pracy. Fakt faktycznego wypłacania przez stronę pozwaną dodatku do wynagrodzenia w każdym przypadku świadczenia pracy w niedzielę i święta bez względu na to, czy dany dzień był zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy, zwykłym dniem pracy danego pracownika i czy za ten dzień miał udzielony dzień wolny od pracy potwierdza, iż pomiędzy każdym z powodów a pracodawcą doszło do porozumienia w tym zakresie. Porozumienie to należało traktować jako integralny element łączącego strony stosunku pracy.

Strona pozwana miała jednak prawo do podjęcia kroków zmierzających do uporządkowania obowiązującego u niej systemu wynagradzania w tym do wyeliminowania występujących dysproporcji w płacach wynikających m.in. również z uprzywilejowanej pozycji grupy zawodowej maszynistów w zakresie ich uprawnień do dodatku za pracę w niedzielę i święta.

Dalej wskazał Sąd Rejonowy, iż przyjęcie w dniu 18 XII 2009 roku Regulaminu Wynagradzania, który miał służyć temu celowi, nie oznacza jednak, że jego zapisy automatycznie zastąpiły dotychczasowe zasady wynagradzania pracowników pozwanej spółki, w tym powodów.

Dla skuteczności wejścia w życie regulaminu wynagradzania decydujące znaczenie ma bowiem zachowanie przez pracodawcę trybu wymaganego w art. 77<sup>(2)</sup> §6 kp, polegającego na podaniu regulaminu do wiadomości pracowników w sposób u niego przyjęty (wyrok SN – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 19.01.2012 roku Monitor Prawa Pracy rok 2012, Nr 7 str. 376).

Strona pozwana spełniła wymóg z art. 77<sup>2</sup> §6 kp w sposób określony Uchwałą Zarządu NR 73 z dnia 18 grudnia 2009 roku. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego w tym zeznań świadków oraz złożonych do akt sprawy przez stronę pozwaną dokumentów, wynika, że ogłoszenie na tablicy ogłoszeń zawierające informację o możliwości zapoznania się z treścią dokumentu w sekretariacie spółki stanowiło przyjęty u strony pozwanej sposób podawania do wiadomości pracownikom informacji o przyjętych regulacjach.

W ocenie Sądu, należy przyjąć, że informacja o wejściu w życie tego regulaminu dotarła również do powodów.

Z chwilą wejścia w życie regulaminu wynagradzania dotychczasowe warunki umów o pracę zostają zastąpione przez korzystniejsze od nich normy regulaminowe. Jeśli regulamin wynagradzania zawiera regulacje mniej korzystne od dotychczasowych warunków zatrudnienia pracowników, wprowadzenie ich w życie wymaga zmiany treści indywidualnych stosunków pracy w drodze wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 241<sup>13</sup> §2 kp w zw. z art. 77<sup>2</sup> §5 kp). Jeśli wypowiedzenia zmieniające nie zostaną dokonane, z mocy umów o pracę obowiązywać będą warunki

wynagradzania korzystniejsze od ustalonych w regulaminie. Zgoda pracownika na wprowadzenie do stosunku pracy mniej korzystnych dla niego postanowień regulaminu może być wyrażona także w sposób bezpośredni – przez przyjęcie propozycji pracodawcy zawarcia porozumienia zmieniającego treść umowy o pracę.

Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska strony pozwanej, że wypowiedzenia powodom warunków pracy i płacy dokonane w styczniu 2010 roku obejmowały swym zasięgiem wszystkie składniki wynagrodzenia powodów. Ich treść wskazuje bowiem wyraźnie na wypowiedzenie warunków pracy w zakresie wynagrodzenia zasadniczego. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 marca 2010 roku strona pozwana zaproponowała bowiem każdemu z powodów nowe stanowisko pracy starszy maszynista pojazdów trakcyjnych oraz wynagrodzenie zasadnicze: grupa 13, szczebel 1, w kwocie miesięcznej 4 000 zł brutto, oświadczając jednocześnie wyraźnie, że pozostałe warunki umów o pracę nie ulegały zmianie.

Skoro zaś z wypowiedzeń zmieniających dokonanych: powodowi Z. S. w dniu 21 stycznia 2010 roku, a powodowi S. N. w dniu 26 stycznia 2010 roku, nie wynika, żeby wypowiedzenia te dotyczyły również dodatków za pracę w niedzielę i święta, strona pozwana winna kontynuować naliczanie przedmiotowych dodatków według dotychczasowych zasad, także w okresie od stycznia 2010 roku.

Podstawa do naliczania dodatków za pracę w niedzielę i święta wg w/w zasad odpadła natomiast, zdaniem Sądu Rejonowego, od lipca 2010 roku. W związku z zawartymi pomiędzy stronami w dniu 15 lipca 2010 roku porozumieniami zmieniającymi warunki płacy w zakresie wszystkich składników wynagrodzenia. Z treści tych porozumień jednoznacznie wynika, że od 1 lipca 2010 roku wszystkie dotychczasowe warunki płacy zostały zastąpione nowymi warunkami: wynagrodzenie zasadniczym wg grupy 13, szczebel 03, w kwocie miesięcznej 4 200 zł brutto, płatnym do 10 dnia miesiąca kalendarzowego, następującego po miesiącu, za który wynagrodzenie przysługuje oraz dodatkowymi składnikami wynagrodzenia przewidzianymi w wewnętrznych regulacjach.

Treść tych porozumień jest jasna i nie budzi wątpliwości, będąc – zdaniem Sądu Rejonowego – zrozumiała także dla osób nie posiadających wykształcenia prawniczego. Nawet jeśli były one doręczane pracownikom w ramach akcji awansowej – co pozostaje poza sporem – z treści porozumień wynika jasno, że zmiana dotyczy wszystkich składników wynagrodzenia za pracę.

Naliczanie przez stronę pozwaną wynagrodzeń za pracę powodów za okres od lipca 2010 roku było zatem prawidłowe. Pozostawało w zgodzie z obowiązującymi przepisami kodeksu pracy, co znalazło również potwierdzenie w złożonym przez stronę pozwaną do akt sprawy protokole z kontroli PIP, przeprowadzonej u strony pozwanej w lutym 2012 roku.

Mając na względzie powyższe Sąd uznał roszczenie powodów za częściowo zasadne i zasądził na rzecz każdego z nich od strony pozwanej dodatkowe wynagrodzenie za pracę wykonywaną w niedzielę i święta, przyjmując, że korzystniejsze dla powodów zasady naliczania wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta, ustalone na podstawie ustnych umów pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, obowiązywały od dnia 30 czerwca 2010 roku i zostały zmienione porozumieniem zmieniającym z dnia 15 lipca 2010 roku.

W rezultacie uwzględnienia powyższych okoliczności Sąd I instancji zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda Z. S. kwotę 2 705, 57 zł brutto tytułem wyrównania wynagrodzenia a na rzecz powoda S. N. kwotę 3 788, 60 zł brutto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta, zaś dalej idące powództwa oddalił jako bezzasadne.

Apelację od powyższego wyroku wniosły obie strony procesu.

Strona pozwana zaskarżyła wyrok w części zasądzającej oraz w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Domagała się:

- zmiany wyroku w części objętej pkt II i pkt. III i oddalenia powództwa również w tej części,

- zmiany wyroku w części objętej pkt V i pkt. VI i zasądzenia od powodów solidarnie na rzecz pozwanego kosztów procesowych obejmujących postępowanie przed Sądem I i II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, a konkretnie przepisów art. 78 kodeksu pracy oraz 771 - 773, poprzez jego błędną wykładnię przyjmującą iż jakiegokolwiek ustne porozumienia kształtują składniki wynagrodzenia za pracę i są uznane za wewnętrzne regulacje dotyczące wysokości i terminu wypłaty wynagrodzenia,

2. naruszenie przepisów postępowania, a konkretnie przepisów art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z okolicznościami faktycznymi spraw, a to przez:

a) dowolną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego i bezzasadne przyjęcie, iż jakiegokolwiek ustne porozumienie można uznać za wewnętrzne regulacje odnośnie praw pracowników i kształtowania składników wynagrodzenia,

b) dowolną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego i bezzasadne przyjęcie, iż umowa o pracę zawarta z powodami określała konieczność zapłaty powodom spornych dodatków do wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta od stycznia 2010 roku pomimo obowiązywania w tym okresie regulaminu wynagradzania, który nie przewidywał wypłaty dodatków w każdym przypadku pracy w niedziele lub święto, a jedynie w przypadku nieudzielenia w zamian za ten dzień dnia wolnego

c) dowolną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego i bezzasadne przyjęcie, iż wypowiedzenie powodom warunków płacy i pracy dokonane w dniu 15 stycznia 2010 roku dotyczyło jedynie wynagrodzenia zasadniczego.

3. naruszenie przepisów postępowania, a konkretnie art. 98 kpc i art. 100 kpc poprzez przyjęcie, iż pozwana mimo wygrania w znacznej części powinna zostać obciążona kosztami a powodowie pomimo przegranej nie zostali obciążeni żadnymi kosztami.

W uzasadnieniu apelacji strona pozwana wywodziła, iż nie sposób zgodzić się z twierdzeniami Sądu I instancji, iż jest dopuszczalna zasada uprzywilejowania pracownika w umowie o pracę poprzez przyznanie korzystniejszych od regulaminowych warunków wynagrodzenia także po wejściu w życie tego regulaminu. Do tego zaś czasu brak było jakiegokolwiek regulacji zawierających zasady wyliczania i wypłaty spornych dodatków.

W przekonaniu strony pozwanej pojęcie wynagrodzenia obejmuje wszystkie jego składniki. Dokonane w dniu 15 I 2010 roku wypowiedzenie powodom warunków pracy i płacy obejmowało zatem również dodatek za pracę w niedziele i święta, a strona pozwana wypowiadając umowę o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia nie miała obowiązku wskazywania wszystkich składników wynagrodzenia, których zmiana dotyczy. Zdaniem strony pozwanej błędne w takiej sytuacji było stanowisko Sądu Rejonowego, iż dopiero porozumieniem z dnia 15 lipca 2010 roku skutecznie uregulowano kwestię wypłaty spornych dodatków, gdyż zawierało określenie dotyczące „wszystkich składników wynagrodzenia”.

Powodowie w odpowiedzi na apelację strony pozwanej wnieśli o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

Powodowie we wniesionej apelacji zaskarżyli wyrok z dnia 26 kwietnia 2013 roku w części oddalającej powództwo oraz w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach (pkt V) znoszącego wzajemnie koszty procesu.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucili naruszenie prawa materialnego – art. 65 § 2 kc w zw. z art. 300 kp przez jego nienależyte zastosowanie do ustalenia treści zawartych między stronami porozumień zmieniających z dnia 15 lipca 2010 r. a polegające na niedostatecznym uwzględnieniu treści całej umowy, kontekstu sytuacyjnego oraz udzielonych powodom informacji, co do znaczenia i następstw tych porozumień, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego

ustalenia stanu faktycznego w zakresie skutków prawnych zawartych porozumień, tj. do wadliwego ustalenia, że prowadziły one do zmiany zasad wypłacania dodatków za pracę w niedziele i święta.

Skarżąc powyższy zarzut domagali się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od strony pozwanej w miejsce kwot określonych w wyroku na rzecz Z. S. kwoty 11 068,84 zł, zaś na rzecz S. N. kwoty 13 993,98 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności. Domagali się również zasądzenia od strony pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu apelacji podnosili powodowie, iż niewadliwie Sąd I instancji ustalił, że strony umówiły się, że dodatek z tytułu pracy w niedziele i święta będzie wypłacany na zasadach korzystniejszych niż wynika to z przepisów kodeksu pracy, a także, że wprowadzając Regulamin wynagradzania pracodawca skutecznie nie wypowiedział tego dodatku.

Jednakże za błędne powodowie uznali ustalenia Sądu Rejonowego co do treści i skutków porozumienia zawartego w dniu 15 lipca 2013 r. Ich zdaniem porozumienie to nie zmieniło zasad wypłaty spornego dodatku a dokonana przez Sąd jego wykładnia jest błędna – dokonana bez uwzględnienia kontekstu sytuacyjnego w jakim porozumienia zostały zawarte, zakresu udzielonych powodom informacji o skutkach tego porozumienia, niejasnych i niejednoznacznych zapisów porozumienia, które w tych warunkach należy wyklądać zawsze na niekorzyść ich autora (pозwanego). Zdaniem powodów Sąd w sposób nienależyty odkodował postanowienia porozumienia z jego całej treści.

W szczególności wnioskowi Sądu Rejonowego o kompletność regulacji porozumienia przeczy zawarte w jego pkt 4 stwierdzenie, że „pozostałe warunki umowy o pracę pozostają bez zmian”, które byłoby w takiej sytuacji zbędne.

Nadto z kontekstu sytuacyjnego wynikało, iż powodowie byli przekonani z racji podpisywania porozumień w toku „akcji awansowej”, iż dostają podwyżkę wynagrodzenia a pozostałe warunki umowy pozostają bez zmian. Nie byli przy tym świadomi, że porozumienie zmieni zasady naliczania dodatków za pracę w niedziele i święta. O takim zamiarze strony pozwanej nie byli informowani przez jej przedstawicieli.

Takie działanie budzi sprzeciw z uwagi na naruszenie elementarnych zasad uczciwości i zaufania. W taki sposób nie mogło dojść do skutecznego zawarcia umowy obejmującej zmianę tych składników wynagrodzenia, co do których jedna ze stron nie miała świadomości, że mają ulec zmianie.

### **Sąd Okręgowy zważył:**

Stan faktyczny sprawy jest w sprawie niesporny. Strony w złożonych apelacjach ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego nie kwestionują. Poczynione zatem przez ten Sąd ustalenia faktyczne winny być podstawą oceny zasadności wniesionych apelacji.

Z ustaleń tych wynika, iż powodowie zatrudnieni byli u strony pozwanej na podstawie umów o pracę. Jej warunki wynegocjowane przez powodów były w zakresie dodatków do wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta korzystniejsze od zasad ich przyznania przewidzianych w kp. Wewnętrznych regulacji w tym zakresie u strony pozwanej nie było. Wynegocjowany sposób wynagradzania powodów za pracę w niedziele i święta był przez stronę pozwaną realizowany do grudnia 2009 roku. We wprowadzonym w życie w styczniu 2010 roku regulaminie wynagradzania uregulowano, iż dodatki za pracę w niedziele i święta wypłacone będą na zasadach przewidzianych w kp. Po wprowadzeniu regulaminu powodom sporne dodatki wypłacone były zgodnie z jego postanowieniami.

Sąd Okręgowy podzielił w pełni stanowisko Sądu I instancji co do dopuszczalności zawierania przez strony stosunku pracy dodatkowych porozumień przyznających pracownikom korzystniejsze warunki wynagrodzenia niż przewidziane w przepisach prawa pracy. Brak ich pisemnego potwierdzenia – przy braku wątpliwości co do faktu ich zawarcia i treści – nie stanowi wystarczającej podstawy do kwestionowania skuteczności takich porozumień. Przyjęte przez Sąd Rejonowy w rozpoznawanej sprawie stanowisko co do skuteczności porozumień zawartych przez powodów ze stroną pozwaną w zakresie zasad wypłaty dodatków za pracę w niedziele i święta jest trafne i nie narusza wskazanych w apelacji przepisów prawa materialnego. Przepisy te wskazując na sposób i tryb ustalania warunków

wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą nie wyłączały możliwości indywidualnego negocjowania warunków zatrudnienia na korzystniejsze niż ogólne warunki, co podkreślił Sąd I instancji.

W takiej sytuacji w związku z apelacją strony pozwanej kluczowe znaczenie w sprawie ma ocena zakresu dokonanych powodom w styczniu 2010 roku wypowiedzeń warunków umowy o pracę.

Wypowiedzenie jest oświadczeniem woli. Zgodnie z art. 65 § 1 kc oświadczenie woli należy tak tłumaczyć jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje.

Dla prawidłowej oceny otrzymanych przez powodów wypowiedzeń niezbędnym było zatem ustalenie i rozważenie okoliczności złożenia przez pracodawcę oświadczeń o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę.

Podzielić należy zaprezentowany w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia pogląd, iż poprzez wprowadzenie regulaminu wynagradzania strona pozwana dążyła do uporządkowania obowiązującego u niej systemu wynagradzania i wyeliminowania występujących dysproporcji w płacach, które mogły zaowocować zarzutami dyskryminacji. Dysproporcje te wynikały m.in. z obowiązujących dotychczas maszynistów zasad nabywania praw do dodatku za pracę w niedzielę i święta

O wprowadzeniu regulaminu powodowie zostali skutecznie powiadomieni. Jego treść została całej załodze strony pozwanej udostępniona w sposób umożliwiający zapoznanie się. Wypowiedzenia wręczone powodom w styczniu 2010 roku dokonane zostały ze względu na wprowadzenie regulaminu wynagradzania. W samej treści wypowiedzeń ustalono, że ich przyczyną jest wejście w życie w dniu 2.01.2010 roku tego regulaminu. Po jego wejściu w życie powodom zaprzestano wypłaty spornych dodatków na dotychczasowych zasadach. Wiedzieli oni, iż zaprzestanie tych wypłat związane jest z wejściem w życie regulaminu co wynika wprost z treści uzasadnień złożonych pozwów. Od otrzymanych wypowiedzeń powodowie nie odwołali się. Stan rzeczy wynikający z zaprzestania wypłaty im spornych dodatków na dotychczasowych zasadach akceptowali z uwagi na obietnicę wypłaty zaoszczędzonych w ten sposób środków w formie premii (w tym zakresie toczyły się negocjacje między przedstawicielami załogi a władzami strony pozwanej).

W tych okolicznościach fakt, iż otrzymane w styczniu 2009 roku przez powodów wypowiedzenia nie zawierały wprost sformułowań, iż dotyczą warunków wypłaty dodatków za pracę w niedzielę i święta nie oznacza wprost, iż wypowiedzeniem tych warunków nie objęto.

Przytoczone wyżej okoliczności wskazują, iż niewątpliwie wypowiedzenie tych warunków było zamiarem strony pozwanej. Powodowie świadomi byli tego zamiaru. Znali bowiem treść regulaminu wynagradzania wprowadzającego nowe zasady wypłaty dodatków jak i cel dokonywanego wypowiedzenia jakim było ujednoczenie zasad wynagradzania. Osiągnięcie tego celu odpowiadało zasadom współżycia społecznego i równego traktowania pracowników, a wymóg ich dochowania wymaga, w przekonaniu Sądu Okręgowego, dokonania takiej interpretacji wypowiedzeń zgodnie z którą obejmowały nie tylko wynagrodzenie zasadnicze ale również zasady wypłaty dodatków za pracę w niedzielę i święta.

Nadto wskazać należy, iż:

W wypowiedzeniach użyto określenia, iż dotyczy ono umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska i wynagrodzenia. Wynagrodzenie jest jednym świadczeniem – za wykonaną pracę – a jego podział na różne składniki ma tylko charakter techniczny (por. Komentarz do art. 241<sup>13</sup> kp Kazimierz Jaśkowski pkt 3a – Lex) co pozwala przyjąć w okolicznościach sprawy, iż wypowiedzeniem objęto również sporny jego składnik w postaci dodatków za pracę w niedzielę i święta.

Wprawdzie w procesie porównywania warunków zatrudnienia wynikających z wprowadzenia regulaminu wynagradzania do poprzednich warunków konieczne jest porównanie poszczególnych składników wynagrodzenia dla oceny które postanowienia są korzystniejsze, tj. takie porównanie służy wyłącznie ocenie czy zmiany wynikające z

wprowadzenia regulaminu wynagradzania kształtują treść stosunku pracy na nowych zasadach – automatycznie (jako korzystniejsze) czy też wymagają wypowiedzenia zmieniającego.

W rozpoznawanej sprawie niesporny był niekorzystny charakter zmian. Stąd też strona pozwana wprowadziła je w drodze wypowiedzenia dotyczącego w zakresie wynagrodzenia nie tylko jego zasadniczej części.

W okolicznościach sprawy są podstawy do uznania dokonanego wypowiedzenia za skuteczne również w zakresie zasad wypłaty dodatków za pracę w niedziele i święta. Udostępniając powodom treść regulaminu wynagradzania a następnie dokonanie z powołaniem się na ten regulamin wypowiedzenia dotychczasowych zasad wynagradzania strona pozwana spełniła wymóg zaproponowania na piśmie nowych warunków zgodnie z art. 42 § 2 kp. Przepis ten nie wymaga bowiem aby propozycja nowych warunków przedstawiona została w samym wypowiedzeniu. Nowe warunki mogą być przedstawione wcześniej a wypowiedzenie dokonane później z powołaniem się na znane już pracownikowi warunki tak jak to miało miejsce w rozpoznawanej sprawie.

Niezależnie od powyższych uwag argumentować można również – zdaniem Sądu Okręgowego – iż skoro powodowie przez okres do rozwiązania stosunków pracy do 27.10.2011 r. a więc przez ponad 1,5 roku akceptowali brak dodatków wypłacanych na dotychczasowych zasadach, nie upominali się o ich wypłatę to nowe zasady ich wypłaty akceptowali i w tej materii doszło między stronami do zawarcia porozumienia. Wystąpienie z pozwami i to dopiero po około pół roku od rozwiązania stosunku pracy traktować należy w takiej sytuacji jedynie jako próbę uzyskania nieprzysługującego składnika wynagrodzenia za pracę.

W rezultacie powyższego nie podzielił Sąd II instancji stanowiska które legło u podstaw zaskarżonego wyroku, iż dokonane z powodami w styczniu 2010 roku wypowiedzenie warunków pracy i płacy obejmowało tylko wynagrodzenie zasadnicze. Dla uzasadnienia powyższego poglądu nie jest wystarczające powołanie się na zawarte w wypowiedzeniu, po zaproponowaniu nowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, stwierdzenie, iż pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie. W okolicznościach sprawy nie można przyjąć, iż dotyczyło ono warunków wypłaty dodatków z tytułu pracy w niedzielę i święta z przyczyn wskazanych wyżej.

Apelacja strony pozwanej uznana została tym samym za zasadną. W konsekwencji powyższego zaskarżony wyrok podlegał zmianie poprzez oddalenie powództwa obu powodów (art. 386 § 1 kpc).

Uwzględnienie apelacji strony pozwanej przesądziło w stanie faktycznym sprawy o niezasadności apelacji powodów, a w szczególności z uwagi na brak wpływu podanych w niej argumentów na treść rozstrzygnięcia. Ich apelacje zostały oddalone jako bezzasadne (art. 385 kpc).

Przedmiotowy zakres porozumień z lipca 2015 roku nie mógł bowiem obejmować zmiany zasad wypłaty spornych dodatków. Skoro zgodnie ze stanowiskiem strony pozwanej, które uzyskało akceptację Sądu Okręgowego zasady wypłaty tych dodatków zmienione zostały w drodze wypowiedzenia zmieniającego ze stycznia 2010 roku to jej zamiarem nie mogła być – jako zbędna – powtórna zmiana tych zasad. Jakkolwiek pogląd powyższy co do zasady zgodny jest z twierdzeniami apelacji powodów to jednak wobec jego uzasadnienia zasadnością stanowiska strony pozwanej o skuteczności dokonanych wypowiedzeń zmieniających nie miał on wpływu na uznanie apelacji powodów za zasadną.

Orzekając o kosztach postępowania I instancyjnego miał Sąd Okręgowy na względzie ostateczny wynik postępowania w którym powodowie sprawę przegrali (art. 98 kpc, § 6 pkt 5, § 11 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych).

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono z uwzględnieniem, iż powodowie przegrali sprawę w zakresie zarówno uwzględnionej apelacji strony pozwanej jak i oddalonych własnych apelacji. Przy zastosowaniu art. 98 kpc, § 6 ust. 3, § 11 ust. 2, § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych z tytułu uwzględnienia apelacji strony pozwanej przysługiwały jej koszty po 255 zł od każdego z powodów (30 zł opłata od apelacji + 225 zł koszty zastępstwa procesowego). Na skutek natomiast

oddalenia apelacji powodów stronie pozwanej należało się na podstawie art. 98 kpc § 6 ust. 5 (powód S. N.), § 6 ust. 4 (powód Z. S.) oraz § 11 ust. 2, § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych od powoda S. N. kwota 900 zł, zaś od powoda Z. S. kwota 450 zł.

W rezultacie sumując powyższe należności zasądzono w pkt III wyroku na rzecz strony pozwanej od powoda S. N. kwotę 1 155 zł, zaś od powoda Z. S. kwotę 705 zł.