

Sygn. VPa 12/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 czerwca 2013 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska (spr.)

Sędziowie: SSO Mariola Mastalerz, SSR del. Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: sekr.sądowy Anna Fijołek

po rozpoznaniu w dniu 4 czerwca 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa J. M.

przeciwko (...) Spółce Jawnej w P.

o wynagrodzenie za urlop i inne

na skutek apelacji powódki J. M. i apelacji pozwanego (...) Spółki Jawnej w P..

od wyroku Sądu Rejonowego w P. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 19 grudnia 2012r.

sygn. IV P 261/09

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za instancję odwoławczą.

Sygn. akt V Pa 12/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 10 listopada 2009 roku powódka J. M. żądała zasądzenia od pozwanej (...) spółki jawnej w P. kwoty 11.756.90 złotych, w tym: 996.26 złotych tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za okres od 26 do 29 stycznia 2009 roku, 2.137,50 złotych tytułem wynagrodzenia za okres od stycznia do października 2009 roku, 704 złote tytułem wynagrodzenia za lata 2007-2009, 208.77 złotych tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w dniach 12 września 2009 roku i 17 października 2009 roku; 2.914,97 złotych z tytułu źle liczonych urlopów w okresie od 1 października 2006 roku do 20 października 2009 roku, 4.075 złotych z tytułu źle liczonych wynagrodzeń i zasiłków chorobowych w okresie od 1 października 2006 roku do 30 października 2009 roku, 360 złotych tytułem ekwiwalentu za używanie własnej odzieży oraz 360 złotych tytułem ekwiwalentu za pranie odzieży.

Pozwana wnosiła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2012 roku, wydanym w sprawie IV P 261/09, uwzględnił w części powództwo i zasądził na rzecz powódki od pozwanej kwotę 3.000 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 31 października 2009 roku. Powódka nie została obciążona kosztami procesu od oddalonej części powództwa.

Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia Sądu Rejonowego:

Powódka była zatrudniona w pozwanej firmie do 14 listopada 2009 roku na stanowisku składacza żaluzji poziomych. Kolejnymi aneksami do umowy o pracę powódce zmieniano wysokość nagrodzenia określając je na poziomie najniższego wynagrodzenia. W umowach o pracę dodatkowym składnikiem wynagrodzenia była premia uznaniowa.

(...) spółka jawna produkuje żaluzje, a pracownicy są wynagradzani akordowo. Są określone stawki za dany rodzaj asortymentu. Tak więc pracownik znając ilość wyprodukowanych żaluzji w danym asortymencie i wysokość wynagrodzenia za sztukę był w stanie wyliczyć należne mu wynagrodzenie.

Strona pozwana dla rozliczenia pracowników wprowadziła zasadę wyliczania i wypłacania wynagrodzenia za okresy miesięczne, jednak liczone od 26 dnia danego miesiąca do 25 dnia następnego miesiąca.

Pomimo, że w umowach pracownicy, w tym powódka mieli określoną jako składnik wynagrodzenia premię, to jednak rozliczani byli z akordu i składnikiem wynagrodzenia była nie premia, ale dopłata do akordu.

Zakład pracy wypłacał powódce wynagrodzenie za okresy urlopów nie uwzględniając w podstawie wyliczenia tego wynagrodzenia składnika zmiennego wynagrodzenia (dopłaty do akordu), a tylko na podstawie wynagrodzenia zasadniczego. Dlatego wynagrodzenie za urlopy wypłacone powódce było wynagrodzeniem nieprawidłowym.

Zakład pracy stosował metodę wyliczania wynagrodzenia za dni nieobecności, czy to z uwagi na urlop, czy z uwagi na zwolnienie lekarskie w ten sposób, że pomniejszał wysokość wynagrodzenia za dni, w których pracownik pracował o ilość dni nieobecności. Wyliczał stawkę dzienną z wynagrodzenia stałego i wynagrodzenie to pomniejszał o wartość dniówek nieobecności.

To pomniejszenie wysokości wynagrodzenia nie uwzględniało czynnika w postaci akordu, albowiem wynagrodzenie zasadnicze również obejmowało daną ilość sztuk wyrobów wytworzonych przez pracownika.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Motywuując powyższe wskazał, że biegły A. G. w swej opinii wskazał nieprawidłowości w wyliczaniu wynagrodzenia powódki za urlop wypoczynkowy, a polegające na wyliczaniu tego wynagrodzenia przez zakład pracy bez uwzględnienia składnika zmiennego, jakim była dopłata do akordu.

Biegła H. J. w swojej opinii podała natomiast nieprawidłowości działań zakładu pracy, przy czym tak jak biegły A. G. wskazała nieprawidłowość wyliczenia wynagrodzenia za urlop tylko ze stałego składnika wynagrodzenia, Różnica w wypłaconym wynagrodzeniu za urlop a wynagrodzeniu należnym, to według wyliczeń biegłej kwota 2.055.78 złotych za lata 2007 i 2008 oraz nadpłacony ekwiwalent za urlop. Biegła wskazała, że źle wyliczone wynagrodzenie za urlop miało wpływ na wyliczanie wynagrodzenia za okres choroby. W swej opinii biegła wskazując kwoty nadpłat ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy dokonała rozliczenia, odjęła kwoty nadpłacone oraz kwotę 1.810.54 złotych wypłaconą powódce w trakcie trwania procesu.

Kolejna biegła A. S. w swej opinii podała nieprawidłowości w naliczaniu wynagrodzenia powódki, wynagrodzenia za okres choroby, wynagrodzenia za urlopy. Biegła wskazała inne wartości nieprawidłowo wyliczonych wynagrodzeń powódki, podała że należne wynagrodzenie za urlopy to kwota 2.180,68 złotych, a w związku z wypłaceniem powódce kwoty 1.810.54 złotych do zapłaty pozostaje kwota 370,14 złotych. W swej opinii podaje również różnice pomiędzy wynagrodzeniem urlopowym należnym, a wypłaconym oraz wartością ekwiwalentu za urlop i wskazuje kwotę do dopłaty 333,49 złotych.

Wszystkie opinie biegłych były wykonane na podstawie tego samego materiału dowodowego, dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i dokumentacji płacowej będącej w dyspozycji strony pozwanej. Wszyscy biegli wskazują na nieprawidłowości w wyliczaniu wynagrodzenia za urlopy. A zastrzeżenia biegłych budziło wyliczanie tego wynagrodzenia tylko ze stałego składnika (wynagrodzenia zasadniczego) bez uwzględnienia składnika zmiennego (dopłaty do akordu). Jednak biegli wskazując na powyższe podają w swych opiniach różne wartości wynagrodzenia należnego i wynagrodzenia wypłaconego.

Zastrzeżenia biegłych H. J. i A. S. budziło wyliczanie wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy, podczas gdy biegły A. G. przyjął, że to wynagrodzenie jest wyliczone prawidłowo. Jednocześnie żaden z biegłych nie odniósł się do zastrzeżeń powódki, a wskazanych przez Sąd Rejonowy, i odnoszących się do sposobu wyliczania wynagrodzenia za okresy nieobecności poprzez pomniejszanie stawki. A powódka pracowała w systemie akordu prostego, co oznacza że jej wynagrodzenie było co do zasady wynagrodzeniem wypracowanym, wynikało z wyliczenia ilości wyprodukowanych sztuk żaluzji przez stawkę wynagrodzenia za daną sztukę żaluzji danego typu. Jeśli więc wynagrodzenie zasadnicze powódki w umowie o pracę opiewało na dane wynagrodzenie, to nie było to wynagrodzenie gwarantowane, ale było to wynagrodzenie przez nią wypracowane. A oznacza to, że jeśli powódka miała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.280 złotych, to nie było to wynagrodzenie które gwarantowała jej firma, ale było to wynagrodzenie akordowe i osiągała je produkując daną ilość żaluzji danego typu. A w takiej sytuacji wynagrodzenie zasadnicze powinna ona otrzymać za produkcję wykonaną bez względu na okres, w jakim tę produkcję wykonała. Jednak strona pozwana traktowała wynagrodzenie zasadnicze powódki jako wynagrodzenie gwarantowane, to w sposób zgodny z zasadami prawa pracy skutkowało pomniejszaniem wysokości tego wynagrodzenia za dni nieobecności w pracy. A więc pomimo wypracowania danego wynagrodzenia w akordzie, powódka miała to należne wynagrodzenie pomniejszane o ułamek z danego miesiąca, jeśli w danym miesiącu wystąpił okres niezdolności do pracy czy urlopu wypoczynkowego.

Uwagi powyższe należy odnieść także do wynagrodzenia powódki za dni, w których nie wykonywała ona swej pracy w postaci produkcji żaluzji, ale wykonywała w zakładzie pracy inne czynności, typu sprzątanie całej hali produkcyjnej czy też występowania w zakładzie przestojów związanych z brakiem w danym momencie zamówień, a więc i barku produkcji do wykonania.

Strona powodowa wskazała, że w każdym roku zatrudnienia występowały co najmniej 4 dni, w których powódka wykonywała czynności sprzątanania, a nie wykonywała swej pracy na stanowisku składacza żaluzji. Wskazała także, że w zakładzie pracy występowały przestoje i wówczas pracownicy akordowi nie otrzymywali żadnego wynagrodzenia.

W opiniach biegli nie odnosili się do tych zagadnień przyjmując, że wynagrodzenie zasadnicze powódki określone w umowach o pracę było wynagrodzeniem gwarantowanym. A takiego charakteru wynagrodzenie to nie miało. A w sprawie niniejszej oznacza to zdaniem Sądu Rejonowego, że powódka za okresy niewykonywania czynności pracownika produkcyjnego nie otrzymywała żadnego wynagrodzenia, mimo że wykonywała na rzecz zakładu pracy inne czynności.

W sprawie zostało więc ustalone, że wynagrodzenie powódki nie było wynagrodzeniem wypłacanym jej i należnym za wykonaną pracę. Jest niesporne, że wynagrodzenie za urlopy wypoczynkowe naliczono powódce i wypłacano w wysokościach nieprawidłowych, sprzecznych z art. 172 k.p. i przepisami wykonawczymi. Również wynagrodzenie za okresy niezdolności do pracy nie było naliczane oraz wypłacane prawidłowo, zgodny z zasadami wynikającymi z art. 36 i n. ustawy zasiłkowej oraz art. 92 k.p. Traktowanie wynagrodzenia powódki jako wynagrodzenia gwarantowanego, a nie wynagrodzenia z akordu prostego skutkowało również nienaliczaniem i nie wypłacaniem jej wynagrodzenia za okresy wykonywania innych czynności, niż czysto produkcyjne w zakładzie pracy. Skutkiem było też wyliczanie wynagrodzenia za urlopy i za inne nieobecności z pomniejszeniem wartości wynagrodzenia podstawowego o wielkość wynagrodzenia za te dni nieobecności, mimo że wynagrodzenie podstawowe powódka osiągała wykonując produkcje w danych wysokościach.

Jednak w sprawie opinie biegłych wskazują różne wartości nieprawidłowo naliczonego wynagrodzenia urlopowego, wynagrodzenia za dni nieobecności w pracy, a opierały się te opinie na tożsamym materiale dowodowym.

Powódka w pozwie oraz z swych wyliczeniach stanowiących zastrzeżenia do opinii poszczególnych biegłych również wskazuje różne wartości należnych jej wynagrodzeń. Wreszcie strona pozwana kwestionująca co do zasady żądania powódki po otrzymaniu pierwszej opinii dokonała wypłacenia różnicy w wynagrodzeniu za urlopy. Uznaje więc swe błędy, a jednocześnie nadal podtrzymuje stanowisko o niezasadności roszczeń powódki.

W ocenie Sądu Rejonowego nie ma możliwości dokładnego, matematycznego zweryfikowania wynagrodzenia powódce wypłaconego i wynagrodzenia należnego jej z różnych tytułów. A jest to wynikiem niepełnych dokumentów płacowych i niewłaściwych zasad wyliczania i wypłacania wynagrodzenia przez pozwaną-spółkę, których nie sposób zweryfikować wobec braku pełnej dokumentacji płacowej i pełnej dokumentacji dotyczącej produkcji wykonanej przez powódkę. Sąd Rejonowy biorąc jednakże pod uwagę ustalone w toku procesu nieprawidłowości w działaniu pracodawcy, udowodnione niezasadnie naliczane sposoby wyliczania wynagrodzenia oraz stanowiska stron, w tym uznanie przez spółkę nieprawidłowości w naliczaniu wynagrodzenia za urlop, przyjął, że zasadnym będzie przyznani powódce z tytułu wszystkich zgłoszonych roszczeń kwoty 3.000 złotych.

Powyższy wyrok zaskarżyły obie strony postępowania.

Pozwana zaskarżyła wyrok w części uwzględniającej powództwo, zarzucając:

- 1) niewyjaśnienie okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, a w szczególności braku ustalenia, które ze zgłoszonych przez powódkę roszczeń zostały zaspokojone, bądź zapadły w stosunku do nich prawomocne rozstrzygnięcia (art. 366 k.p.c.);
- 2) naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów poprzez pominięcie trzech opinii biegłych (art. 233 k.p.c.);
- 3) naruszenie prawa materialnego przez błędną jego interpretację, a w szczególności: art. 81 § 1 i 3 k.p. poprzez przyjęcie, że powódką nie otrzymała należnego wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy; art. 92 k.p. poprzez przyjęcie, że wadliwie wyliczono jej świadczenia w czasie niezdolności do pracy, art. 172 k.p. poprzez przyjęcie, że wadliwie wypłacono jej należne wynagrodzenie za czas urlopu;
- 4) naruszenie art. 322 k.p.c. poprzez błędne zastosowanie go do wynagrodzeń za pracę;

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie go i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia Sądowi Rejonowemu.

Powódka zaskarżyła wyrok w części oddalającej powództwo, zarzucając błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, wskazując, że Sąd Rejonowy:

- nie określił, które z roszczeń powódki zostały zaspokojone kwotą 3.000 złotych;
- nie uwzględnił faktu, że zawarte w pozwie roszczenia dotyczyły wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w okresie od 2007 do 2009 roku, wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego za okres od 2007 do 2009 roku, wynagrodzenia za pracę za okres od 26 do 29 stycznia 2009 roku, wynagrodzenia w prawidłowej wysokości oraz premii zapisanej w regulaminie premiowania w okresie od 26 do 29 październik 2009 roku, wynagrodzenia w prawidłowej wysokości za pracę w godzinach nadliczbowych za wrzesień i październik 2009 roku, wynagrodzenia za wykonywanie innych czynności w latach 2007-2009 oraz wynagrodzenia postojowego;
- dokonał błędnej interpretacji dowodów w sprawie poprzez pominięcie dokumentów w postaci miesięcznych zestawień akordowych, które stanowią zasadniczy aspekt należnego powódce wynagrodzenia;
- błędnie zastosował art. 322 k.p.c. w kwestii różnicy pomiędzy kwotą wynagrodzenia zasądzoną wyrokiem, a wniesioną w pozwie;

Ponadto apelująca wskazała, że jej roszczenia dotyczyły wynagrodzenia, a tym samym powinny być przypisane do danego miesiąca, roku, naliczone oraz odprowadzone składki ZUS oraz podatek dochodowy

Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku, uwzględnienie powództwa i orzeczenie zgodne z żądaniem pozwu.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacje obu stron okazały się uzasadnione i skutkują uchYLENIEM zaskarżonego wyroku.

Apelujący, zarówno pozwany jak i powódka w pierwszej kolejności zarzucili zaskarżonemu wyrokowi, iż z jego treści, a tym bardziej uzasadnienia wyroku nie wynika, które ze zgłoszonych roszczeń zostały uwzględnione.

W kontekście powyższych zarzutów warto podkreślić, iż powódka pozwem z dnia 10 listopada 2009 r. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 11.756,50 zł tytułem:

- 1) niewypłaconego wynagrodzenia za okres od 26 do 29 stycznia 2009 r. oraz za 15 sierpień 2009 r. w kwocie 996,26 zł;
- 2) wynagrodzenia za okres od stycznia do października 2009 r. w kwocie 2137,50 zł;
- 3) wynagrodzenia za okres od 2007 do 2008 r. – 704 zł;
- 4) wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w dniach: 12 września i 17 października 2009 r. w kwocie 208,77 zł;
- 5) błędnie liczonego wynagrodzenia za urlop za okres od 1.10.2006 r. do 30.10.2009 r. w kwocie 2914,97 zł;
- 6) błędnie liczonych wynagrodzeń i zasiłków chorobowych za okres do 1.10.2006 r. do 30.10.2009 r. w kwocie 4.075 zł;
- 7) ekwiwalentu za używanie własnej odzieży – 360 zł;
- 8) ekwiwalentu za pranie – 360 zł.

Zarządzeniem z dnia 17 listopada 2009 r. została wezwana do uzupełnienia braków formalnych pozwu i zawarcia żądań w formularzu urzędowym.

Wykonując powyższe powódka złożyła 6 pozwów w formie urzędowych formularzy.

W pierwszym (k. 7 akt) żądała zasądzenia na jej rzecz kwoty 5989,52 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od 1 stycznia 2007 r. do 31 października 2009 r.

W drugim pozwie złożonym na urzędowym formularzu żądała od pozwanego kwoty 996,24 zł (k. 17 akt), w trzecim kwotę 2944,96 zł, w czwartym kwotę 2772,48 zł, w piątym 186,11 zł, w szóstym 720 zł.

Zarządzeniem z dnia 20 listopada 2009 r. Sędzia wyłączył do odrębnego rozpoznania żądania: wynagrodzenia za okres od 26 do 29.10.2009 r. oraz za 15 sierpień 2009 r. w kwocie 996,26 zł (wpisano pod nowy nr IV Np. 93/09), o wynagrodzenie w kwocie 2944,96 zł (wpisano pod nowy nr IV Np. 94/09), o wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w kwocie 2772,48 zł (wpisano pod nowy nr IV Np. 95/09), o wynagrodzenie za pracę w sobotę w kwocie 186,11 (wpisano pod nowy nr IV Np. 96/09) i o ekwiwalent za odzież w kwocie 720 zł. (wpisano pod nowy nr IV Np. 97/09).

Po wniesieniu sprzeciwów przez pozwanego sprawy IV Np: 93/09, 94/09, 95/09, 96/09 zostały połączone z przedmiotową sprawą do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia. Oznacza to, iż tylko żądanie zapłaty za odzież w kwocie 720 zł zostało wyłączone ostatecznie z opisanej wyżej sprawy do odrębnego rozpoznania.

Rzeczą Sądu Rejonowego było w tej sytuacji ocenić, czy żądanie powódki zasądzenia zgłoszonych roszczeń było uzasadnione w świetle obowiązujących u pozwanego zasad wynagradzania tj. umowy o pracę, regulaminu

wynagradzania oraz regulaminu premiowania. Sąd I instancji w toku procesu nie zażądał od pozwanego ani regulaminu wynagradzania ani premiowania, chyba, że za ten ostatni uznać dokument załączony do pozwu na k. 13. Brak jest jakichkolwiek ustaleń w tym zakresie.

Z analizy akt przedmiotowej sprawy wynika, iż umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami zawarta w dniu 1 sierpnia 2006 r. na czas określony do dnia 31 lipca 2011 r. przewidywała wynagrodzenie za pracę zasadnicze – 900 zł oraz premię regulaminową. Umowa zawierała także adnotację, iż pracownik oświadcza, że znany mu jest obowiązujący u pracodawcy układ zbiorowy pracy oraz inne porozumienia i regulaminy, przepisy dotyczące naruszenia tajemnicy służbowej i zobowiązuje się do ich przestrzegania (vide umowa o pracę – k. 10 akt sprawy) Następnie były zawierane aneksy do umowy o pracę wraz ze wzrostem płacy minimalnej, gdzie wynagrodzenia zasadnicze podwyższane było do wysokości płacy minimalnej, a pozostałe warunki pozostawały bez zmian.

Na k. 13-15 akt sprawy znajduje się dokument nazwany „ustalenia związane ze składaczkami”. Zawierał on zasady naliczania premii.

Sąd Rejonowy nie ustalił, czy był to regulamin wynagradzania, czy jego załącznik, czy zwykła informacja dla pracowników, która miała swoje oparcie w innym akcie płacowym obowiązującym u pracodawcy. Nie wiadomo też, czy na podstawie tego dokumentu Sąd Rejonowy przyjął, iż u pozwanego obowiązywał system wynagradzania akordowego, bo brak jest w tym zakresie jakichkolwiek ustaleń, do tego dokumentu nie ustosunkowali się też biegli.

Sąd Rejonowy nie ustalił także, czy zgodnie z treścią tego dokumentu naliczane było wynagrodzenie skarżącej, czy też w inny sposób, wbrew treści zawartych w tymże dokumencie ustaleń.

Z przykładowej dokumentacji płacowej zawartej na k. 16 akt wynika, iż składnikami wynagrodzenia było wynagrodzenie według ilości wyprodukowanych sztuk żaluzji i premia, a z treści umowy o pracę wynikało, iż są to płaca zasadnicza i premia regulaminowa.

Rzeczą Sądu było zatem ustalić, jaka była rzeczywista wola stron umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę i zasad jego ustalenia. Sąd nie dokonał żadnej analizy w tym zakresie, ani treści umowy o pracę ani dokumentacji płacowej czy regulaminu wynagradzania. Z dokumentów płacowych dotyczących sposobu naliczania wynagrodzenia powódki na k. 16 znajduje się dokument dotyczący wynagrodzenia za październik 2009 r., z którego wynika, iż składa się ono z dwóch składników: kwoty 1761 zł plus premia 550 zł. razem: 2311, 20 zł, a poniżej wynagrodzenie to jest rozbite na inne składniki: wynagrodzenie zasadnicze i tzw. dopłata do akordu. Nie ma w tych wyliczeniach już składnika w postaci premii regulaminowej. Z kolei w dokumentach płacowych powódki za sierpień 2007 wynagrodzenie powódki składa się z 3 składników (wynagrodzenie zasadnicze, premia regulaminowa i dopłata do akordu), podczas gdy przy wynagrodzeniach za: październik 2007, listopad 2007 r., luty 2008 r., kwiecień 2008 r., październik 2008 r., listopad 2008 r. o grudzień 2008 r. mamy wyszczególnione tylko dwa składniki: wynagrodzenie zasadnicze i tzw. dopłata do akordu. Suma akordu rozbijana była na 2 składniki. Płacę zasadniczą i dopłatę do akordu. Ten ostatni składnik nie był ujęty w umowie o pracę. Brak ustaleń Sądu meriti, na jakiej podstawie prawnej był on naliczany i czy było to prawidłowe w aspekcie obowiązujących u pozwanego zasad wynagradzania czy też zasady te naruszały warunki przyjęte przez strony, a ustalone w umowie o pracę.

W toku postępowania Sąd Rejonowy dopuścił dowód z opinii aż trzech biegłych rewidentów, co musi budzić zastrzeżenia zwłaszcza, że żaden z biegłych nie ustosunkował się do zarzutów powódki w sposób wyczerpujący. Warto też podkreślić, iż wobec połączenia aż 5 spraw do łącznego rozpoznania należało dokładnie sformułować tezę dowodową biegłym, czego Sąd Rejonowy nie uczynił ograniczając się do zobowiązania biegłych, aby ocenili, czy wynagrodzenia dochodzone pozwem naliczane były prawidłowo. Już pierwszy biegły M. R. zwrócił Sądowi na to uwagę prosząc o dokładne określenie okresu, jakiego opinia ma dotyczyć, wymienić jakich ma dotyczyć składników płac, sposób lub metodę prawidłowego ustalenia składników płacy.

Sąd Rejonowy w tej sytuacji zmienił osobę biegłego na biegłego A. G. (2) nie doprecyzowując tezy dowodowej. Opinia biegłego G. jest tylko opinią cząstkową, albowiem nie dotyczy ona żądań zawartych w sprawach wyłączonych do odrębnego postępowania, a następnie połączonych z przedmiotową sprawą.

Sąd Rejonowy po połączeniu opisanych wyżej spraw do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia dopuścił dowód z opinii kolejnego biegłego H. J. (2), której zlecił ustalenie prawidłowości naliczania powódce wynagrodzenia za pracę, za czas niezdolności do pracy, wynagrodzenia za wykonywanie inne czynności oraz wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w okresie objętym pozwem.

Tu znów Sąd nie sprecyzował, o jakie okresy chodzi, a mając połączonych 5 spraw należało wnikliwie omówić każdy z okresów, gdyż w przeciwnym razie opinia biegłego jest trudna do zweryfikowania. Do powyższej opinii powódka zgłasza szereg konkretnych zarzutów, ale Sąd Rejonowy nie podejmuje się uzupełnienia kwestionowanej opinii tylko dopuszcza dowód z kolejnego biegłego A. S. (2), której zleca nadto, aby ta ustosunkowała się do zarzutów zgłaszanych przez powódkę do opinii i biegłego G. i biegłej J..

Takie postępowania Sądu meriti jest nie racjonalne i z całą pewnością nie zmierza do koncentracji i uporządkowania materiału dowodowego.

Ostatecznie Sąd Rejonowy mając w sprawie 3 opinie, w których biegli księgowi stwierdzili, iż wynagrodzenia naliczane były prawidłowo, nie wyjaśniając i nie podejmując nawet próby pogłębienia ich argumentacji, nie ustalił na czym opierają swoje twierdzenia i zupełnie dowolnie, wbrew wnioskowi końcowym biegłych przyjął, iż wynagrodzenie wypłacane było niezgodnie z ustalonymi przez strony i obowiązującymi u pozwanego zasadami wypłaty wynagrodzeń. Warto w tym miejscu podkreślić, iż biegli: J. i S. podjęli się także próby wyliczenia wynagrodzenia należnego powódce przy założeniu, iż pracowała ona w systemie akordowym, ale Sąd Rejonowy w ogóle nie ustosunkował się do przedstawionych wyliczeń. W pełni zatem uzasadniony okazał się w tym kontekście zarówno zarzut dowolnej oceny tychże dowodów, jak i sprzeczność ustaleń Sądu ze zgromadzonymi dowodami.

Sąd Rejonowy bowiem nie dokonał w tym kontekście w ogóle analizy ani treści umowy o pracę, ani zapisów aktów płacowych obowiązujących u pozwanego.

W pierwszej kolejności należało przecież ustalić, co do jakiego wynagrodzenia strony się umówiły i jak kwestię naliczania wynagrodzenia regulował pracodawca w regulaminie wynagradzania czy innych dokumentach płacowych.

Następnie Sąd winien ocenić, czy ustalone wynagrodzenie odpowiada kryteriom wynikającym z przepisu art. 78 k.p. Należy pamiętać, iż pracodawca może stosować różne systemy płacowe .

Uprawnienia płacowe pracownika kształtowane są przez obowiązujące przepisy prawa powszechnego, przepisy układów zbiorowych oraz zakładowych systemów wynagradzania, ale także, a może nawet przede wszystkim, przez łączącą strony umowę o pracę. Skoro źródłem wzajemnych praw i obowiązków stron jest umowa, a więc czynność prawna, to zgodnie z art. 56 KC w zw. z art. 300 KP wywołuje ona nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów (wyr. SN z 10.10.1990 r., I PR 290/90, niepubl., w: J. Iwulski, Kodeks, s. 141). Wynagrodzenie - jako istotny element każdej umowy o pracę – powinno być określone w sposób dokładny i niepozostawiający wątpliwości co do umówionych przez strony zasad jego zapłaty (wyr. SN z 3.11.1976 r., I PR 165/76, Legalis, w: J. Iwulski, Kodeks, s. 141). Dotyczy to zarówno stawek wynagrodzenia, jak i systemu wynagradzania. W przypadku obowiązywania jednak szczegółowych przepisów płacowych, np. w formie rozporządzeń, układów zbiorowych pracy czy regulaminów wynagradzania, wystarczające jest dostatecznie jasne powołanie się na te przepisy. Jednak nie jest to warunek konieczny. W braku umownego ustalenia wynagrodzenia, jeśli nie wynika ono z obowiązujących przepisów, należy je ustalić stosownie do wytycznych przepisu art. 78.

Warto w tym miejscu podkreślić, iż przepis art. 78 k.p. określa podstawowe kryteria ustalania wynagrodzenia w nawiązaniu do konstytucyjnego zakazu dyskryminacji w życiu gospodarczym art. 32 ustęp 2 Konstytucji) oraz konstytucyjnej zasady równego prawa kobiet i mężczyzn do zatrudnienia, a w szczególności do jednakowego

wynagradzania za pracę jednakowej wartości. Należy także uwzględnić podstawowe zasady prawa pracy dotyczące równości pracowników oraz ich niedyskryminacji, a także prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia. Wynagrodzenie pracownika określone jest w umowie o pracę, z reguły zawartej w oparciu o przepisy płacowe. Przepis art. 78 k.p. nie może być podstawą domagania się przez pracownika wyższego wynagrodzenia, jeśli w umowie ustalono je zgodnie z przepisami płacowymi respektującymi wskazane wyżej zasady konstytucyjne podstawowe zasady prawa pracy. Dopiero naruszenie tych przepisów może być podstawą do uznania nieważności przepisu płacowego.

Sąd Rejonowy przyjmując, iż u pozwanego obowiązywał system wynagradzania akordowego winien w ustaleniach w szczególności przedstawić, z jakich źródeł prawa on wynikał (bo umowa o pracę regulowała tę kwestię odmiennie), jaka była stawka akordowa oraz norma pracy. Sąd Rejonowy przyjmując zgodnie z żądaniem powódki, iż jej wynagrodzenie miało formę tzw. akordu prostego nie wskazał żadnych dowodów na tę okoliczność. Nie odniósł się w tym zakresie ani do treści łączącej strony umowy o pracę, która przewidywała 2 składniki wynagrodzenia: płacę zasadniczą i premię regulaminową, nie ustosunkował się także do treści zgodnych w tym zakresie opinii (...) biegłych, którzy uznali, iż w świetle umowy o pracę i przyjętych na jej podstawie zasad wynagradzania pracodawca stosował zasadę mieszaną tj. ryczałtowo – akordową, którą jest dopuszczalna przez prawo.

Za zupełnie nieuzasadnione należy w tej sytuacji uznać zastosowanie przepisu art. 322 k.p.c., który może być podstawą prawną rozstrzygnięcia tylko wówczas, gdy nie jest możliwe precyzyjne ustalenie wysokości wynagrodzenia. Sąd Rejonowy zupełnie dowolnie zastosował powyższy przepis powołując się na brak pełnej dokumentacji płacowej, nie precyzując jednocześnie, o jaką brakującą dokumentację chodzi, a żaden z biegłych nie podnosił, iż z powodu braków w tym zakresie nie jest możliwe wykonanie opinii.

Warto w tym miejscu podkreślić, iż Sąd nie jest władny ingerować w przyjęte przez pracodawcę zasady wynagradzania o ile nie naruszają one przepisu art. 78 k.p. Według tego przepisu wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Ustalenie w tej sytuacji przez Sąd meriti bez analizy treści umowy o pracę łączącej strony, iż skarżąca wynagradzana była tzw. akordem prostym nosi cechy dowolności i narusza przepis art. 233 k.p.c.

Warunki wynagrodzenia za pracę podlegają ocenie w świetle zapisu umownego. Zapisy umowy o pracę, o ile byłyby niejasne czy wieloznaczne podlegają interpretacji w ramach przepisu art. 65 par. 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Jeśli postanowienia umowne okazałyby się mniej korzystne dla pracownika winny być uznane na podstawie art. 18 k.p. jako sprzeczne z art. 78 k.p. i art. 80 k.p.

Sąd nie powinien w tym celu mnożyć kolejnych opinii biegłych, lecz zlecić im ewentualne ich uzupełnienie i ustosunkowanie się do wszystkich zarzutów zgłaszanych przez strony.

Jeśli z kolei Sąd meriti widział jakieś niejasne zapisy w tym zakresie w treści umowy o pracę winien przesłuchać obie strony na okoliczność przyjętych w umowie zasad wynagradzania, ustalić jaka była wola stron, a nie jednostronnie i arbitralnie ustalić zasady wynagradzania obowiązujące u pracodawcy powódki. Taka ingerencja byłaby możliwa tylko przy przyjęciu, iż ustalone w umowie o pracę czy innych dokumentach płacowych warunki wynagrodzenia są mniej korzystne dla powódki niż ogólnie obowiązujące przepisy płacowe (art. 18 k.p.), a ponadto będą sprzeczne z przepisami o wynagrodzeniu, w tym przypadku z art. 78 k.p.

Tu Sąd nie przedstawił żadnej argumentacji, a w szczególności nie odniósł się do zgodnych w tym zakresie wniosków 3 biegłych, iż sposób wynagradzania, tzw. mieszany: ryczałtowo-akordowy nie narusza obowiązujących tym zakresie przepisów prawa pracy. Poza sporem przecież jest, iż w umowie o pracę powódka wyraziła zgodę na otrzymywanie wynagrodzenia zasadniczego w kwocie minimalnej plus premia, nazwana później dopłatą do akordu.

Sąd Rejonowy winien zatem w pierwszej kolejności ustalić, jakie zasady wynagradzania strony ustaliły w łączącej je umowie o pracę oraz czy były one zgodne z pozostałymi aktami płacowymi obowiązującymi u

pracodawcy (regulaminem wynagradzania i premiowania), a nadto, czy faktycznie wypłacane powódce wynagrodzenie respektowało powyższe ustalenia.

W tym celu Sąd powinien przesłuchać strony na okoliczność zasady ustalenia zarówno składników wynagrodzenia jak i warunków premiowania .

Lektura akt wykazała, że powódka w trakcie trwania stosunku pracy nie kwestionowała takiego sposobu obliczania jej wynagrodzenia za pracę i nie domagała się jego wyrównania co może oznaczać, iż akceptowała przyjęty przez pracodawcę zasadę wynagradzania, jak to określili biegli w formie mieszanej: ryczałtowo-akordowej.

Ustalenie kwestii przyjętej u pracodawcy zasady wynagradzania pozwoli dopiero Sądowi na ocenę, czy wynagrodzenia dochodzone pozwami w przedmiotowej sprawie zostały wypłacone w zaniżonej wysokości czy też ich wysokość koresponduje z treścią umowy o pracę i regulaminem wynagradzania obowiązującym u pozwanego i nie narusza przepisu art. 78 k.p.

Warto podkreślić, iż dotychczasowe postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd meriti było w tym zakresie ułomne i musi zostać powtórzone w całości. Żaden z biegłych, pomimo tylu zgłoszonych do opinii zarzutów ze strony powódki nie odniósł się do nich w sposób czytelny i wnikliwy czy to w opinii pisemnej uzupełniającej, czy też opinii ustnej.

Jeśli poza sporem jest błędne wyliczenie wynagrodzenia urlopowego, należało zobowiązać biegłego do hipotetycznego przedstawienia dwóch wariantów ewentualnego wynagrodzenia ze spornych tytułów: – przy przyjęciu zasad wynagradzania stosowanych przez pozwanego oraz – przy przyjęciu, że powódka wynagradzana była według systemu akordowego tzw. akordem prostym.

Lektura akt wykazała bowiem wbrew pogładowi Sądu Rejonowego, iż biegli dysponowali pełną i kompletną dokumentacją placową pozwalającą ustalenie wynagrodzenia w sposób przedstawiony powyżej.

Rzeczą Sądu Rejonowego ponownie rozpoznającego sprawę będzie więc ustalenie obowiązujących u pozwanego zasad wypłacania wynagradzania.

Jeśli ustalenia te potwierdzą, iż pozwany zgodnie z treścią umowy o pracę i regulaminu wynagradzania oraz premiowania wypłacał powódce wynagrodzenia, które odpowiadały warunkom z art. 78 k.p. i które nie naruszają interesu powódki jako pracownika (art. 18 k.p.), to żądania powódki jego wyrównania nie będą mogły zostać uwzględnione.

Jeśli zaś Sąd Rejonowy ustali, iż u pracodawcy stosowany był system wynagradzania akordowego, a wynagrodzenie wypłacane było nieprawidłowo zobowiąże pozwanego do przedłożenia wszelkich dokumentów, na podstawie których obliczone winno być należne wynagrodzenie (art. 85 § 5 k.p.) i zleci biegłemu jego wyliczenie. Dopiero jeśli okaże się, iż pracodawca nie posiada pełnej dokumentacji będzie mógł rozważyć zastosowanie przepisu art. 322 k.p.c.

Ostatecznie na podstawie zgromadzonych dowodów Sąd rozstrzygnie, jaki system wynagradzania obowiązywał u pozwanego, czy było ono wypłacane w prawidłowej wysokości za sporne miesiące. Zleci w tym zakresie uzupełnienie opinii biegłemu rewidentowi, który winien ustosunkować się także do zarzutów powódki zawartych w licznych pismach procesowych. W toku bowiem postępowania dowodowego brak jest w ogóle odniesienia się do tych zarzutów albo są one na tyle powierzchowne, że uchylają się ocenie Sądu.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy zmuszony był uchylić zaskarżony wyrok Sądu Rejonowy do ponownego rozpoznania i na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania znajduje uzasadnienie w treści art. 108 § 2 k.p.c.