



Sygn. akt I PK 211/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 1 kwietnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)  
SSN Bogusław Cudowski  
SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa R. W.  
przeciwko B. Ż. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż.  
o odszkodowanie i zapłatę,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 1 kwietnia 2015 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w B.  
z dnia 27 marca 2014 r.,

- 1) oddala skargę kasacyjną,**
- 2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym.**

## UZASADNIENIE

Powód R. W. w pozwie wniesionym do Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Ż. domagał się zasądzenia do pozwanej B. Ż. sp. z o.o. w Ż. na swoją rzecz kwoty 10.315,50 zł brutto tytułem odprawy pieniężnej z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty oraz kwoty 18.000 zł brutto tytułem dodatku funkcyjnego z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 13 listopada 2012 r. do dnia zapłaty.

Ponadto powód domagał się sprostowania przez pozwaną świadectwa pracy z dnia 31 grudnia 2012 r. przez zamieszczenie w nim informacji, że zachodzący pomiędzy stronami stosunek pracy ustał za wypowiedzeniem przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Ż. wyrokiem z dnia 20 listopada 2013 r. nakazał pozwanej Spółce sprostowanie w terminie do 7 dni od uprawomocnienia się wyroku świadectwa pracy przez umieszczenie w nim zapisu, iż łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 10.311,00 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 9.000,00 zł brutto z ustawowymi odsetkami od kwoty 7.500,00 zł liczonymi od dnia 13 listopada 2012 r. do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo. Zasądził ponadto od pozwanej na rzecz powoda kwotę 648,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Ż. kwotę 962,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od ponoszenia której powód był zwolniony oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.000,00 zł w zakresie pkt 2 wyroku.

Rozstrzygnięcie to Sąd Rejonowy poprzedził następującymi ustaleniami faktycznymi. Powód R. W. podjął pracę w Przedsiębiorstwie Usług Komunalnych sp. z o.o. w Ż. w dniu 9 stycznia 2003 r. W dniu 1 marca 2011 r. powód awansował w strukturach PUK na stanowisko zastępcy kierownika zakładu [...], osiągając zasadnicze wynagrodzenie miesięczne w kwocie 2.500,00 zł, a następnie od dnia 1 listopada 2011 r. – 2.750,00 zł miesięcznie. W każdej kolejnej umowie o pracę było

określane kwotowo miesięczne zasadnicze wynagrodzenie powoda ze wskazaniem, iż poza wynagrodzeniem zasadniczym będzie mu również przysługiwała premia regulaminowa.

W Przedsiębiorstwie Usług Komunalnych sp. z o.o. w Ż., przed przejęciem tej firmy przez pozwaną Spółkę, obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który w art. 8 ust. 1 przewidywał, że pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługują dodatki funkcyjne według stawek określonych w załączniku nr 3 do tego Układu. Wymieniony załącznik przewidywał, że dodatek funkcyjny przysługuje, jeśli komórka organizacyjna zatrudnia co najmniej 5 pracowników łącznie z kierownikiem. Protokołem dodatkowym nr 3 z dnia 12 listopada 2002 r. do ZUZP dla pracowników PUK sp. z o.o. w Ż. zmodyfikowano wykaz stanowisk nierobotniczych z kategorią zaszeregowania i szczeblem dodatku funkcyjnego objętych załącznikiem nr 4 do Układu, zgodnie z którym uprawnionymi do dodatków funkcyjnych byli pracownicy zajmujący stanowiska: głównego księgowego, zastępcy głównego księgowego, kierownika zakładu oczyszczania, kierownika zakładu drogowego i zieleni, kierownika zakładu zaplecza technicznego i mistrza zakładu budowlanego i zieleni. Wykaz ten w strukturze PUK sp. o.o. nie przewidywał zarówno stanowiska kierownika działu transportu, jak i stanowiska kierownika działu logistyki i obsługi klienta.

W dniu 30 grudnia 2011 r. doszło do przejęcia PUK sp. z o.o. przez pozwaną spółkę, która do chwili przejęcia PUK sp. z o.o. nazwę B. spółka z o.o., by po tym przejęciu przyjąć nazwę B. Ż. sp. z o.o. Pracownicy PUK sp. z o.o. zostali poinformowani o zamierzonym przyłączeniu ich pracodawcy do pozwanej Spółki na zasadzie art. 23<sup>1</sup> k.p.

Począwszy od dnia 1 stycznia 2012 r. powód na zasadzie porozumienia stron objął stanowisko Kierownika [...], przy czym z objęciem tego stanowiska, związanego z kierowaniem zespołem 5 osób, nie było połączone przyznanie mu dodatku funkcyjnego. Dział [...] został wyodrębniony z funkcjonującego dotychczas w ramach struktury PUK sp. z o.o. Zakładu [...].

Od dnia 1 stycznia 2012 r. stanowisko kierownika Działu [...], również wyłączono z Zakładu [...], na zasadzie porozumienia stron objął z kolei A. D., któremu pracodawca w związku z objęciem tego stanowiska wypłacał dodatek na

zasadach określonych w ZUZP w kwotach po 1.875 zł miesięcznie aż do listopada 2012 r.

W dniu 28 września 2013 r. pozwana Spółka doręczyła powodowi pisemne wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę, proponując mu, aby po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 stycznia 2013 r., jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 2.400,00 zł (w miejsce dotychczasowego wynagrodzenia wynoszącego 2.750,00 zł). Nadto, w miejsce dodatku stażowego i premii regulaminowej pracodawca zaproponował powodowi premię procentową, zgodną z Zakładowym Regulaminem Wynagradzania, która zgodnie z zapisem tego Regulaminu miała mieć charakter premii uznaniowej.

Obawy powoda co do obniżenia jego wynagrodzenia za pracę w przypadku zaaprobowania nowych zasad wynagradzania okazały się słuszne, bowiem gdy jego średnie miesięczne wynagrodzenie w 2012 r. wynosiło 3.370,74 miesięcznie, to według nowych zasad jego hipotetyczne wynagrodzenie liczone za okres od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia 31 sierpnia 2013r. wynosiłoby około 3.120,00 zł miesięcznie, a więc średniomiesięcznie o 250 zł mniej.

Złożenie przez powoda oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu zmieniającym warunki płacy nowych zasad wynagradzania sprawiło, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 28 września 2012 r. spowodowało rozwiązanie tej umowy z dniem 31 grudnia 2012 r.

Uwzględniając wyżej przytoczone ustalenia faktyczne Sąd pierwszej instancji w pierwszej kolejności uznał zasadność sformułowanego w pozwie żądania sprostowania świadectwa pracy na podstawie art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p.

Odnosząc się do kolejnych roszczeń Sąd Rejonowy podniósł, że dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, które miało na celu pogorszenie sytuacji powoda w zachodzącym pomiędzy stronami stosunku pracy, polegające na pogorszeniu zasad jego wynagradzania (przez obniżenie pewnych i stałych składników jego wynagrodzenia, tj. wynagrodzenia zasadniczego i dodatku stażowego oraz premii regulaminowej) na rzecz zmiennego i zależnego od sytuacji finansowej i woli pracodawcy składnika wynagrodzenia (premię uznaniowej), było spowodowane względami ekonomicznymi, racjonalizacją kosztów

i chęcią ujednoczenia zasad wynagradzania pracowników, a więc przyczynami tkwiącymi wyłączenie po stronie pracodawcy. W tej sytuacji Sąd pierwszej instancji uznał, iż nie sposób przyjąć, że odmowa przyjęcia tych zaproponowanych warunków płacowych (które jak się okazało prowadziłyby do znaczącego obniżenia comiesięcznego wynagrodzenia powoda pociągającego za sobą ciągły stan niepewności co do wysokości każdej kolejnej pensji), może być traktowana jako współprzyczyna rozwiązania umowy o pracę, skutkująca pozbawieniem R.W. prawa do odprawy przewidzianej przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Natomiast pogorszenie zasad wynagradzania, pociągające za sobą obniżenie tego wynagrodzenia, nie było związane z ewentualnym ograniczeniem zakresu jego obowiązków, co także utwierdziło Sąd Rejonowy w przekonaniu, iż nie można odmowy przyjęcia nowo wprowadzanych warunków pracy w rozpoznanej sprawie traktować jako współprzyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Skoro więc jedynymi przyczynami wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, które przekształciło się w wypowiedzenie definitywne, były przyczyny tkwiące po stronie pracodawcy, to po stronie powoda powstało roszczenie o zapłatę odprawy normowane przepisami art. 10 w związku z art. 1 i art. 8 ustawy z dnia 12 marca 2003 r. o szczególnych zasadach (...) i dlatego Sąd Rejonowy przyznał powodowi odprawę w wysokości odpowiadającej trzykrotności jego wynagrodzenia miesięcznego z odsetkami ustawowymi liczonymi od daty wymagalności tego świadczenia do dnia zapłaty.

Rozważając natomiast zasadność żądania zapłaty kwoty 18.000,00 zł tytułem dodatku funkcyjnego za okres od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2012 r., w związku z zajmowaniem przez powoda w tym czasie stanowiska kierownika Działu [...] w B. sp. z o.o., Sąd pierwszej instancji podniósł, że z mocy art. 241<sup>8</sup> § 1 k.p. w pozwanej Spółce w okresie całego roku 2012 - jako źródło prawa pracy regulujące zakres praw i obowiązków pracowniczych - powinien mieć i miał zastosowanie w odniesieniu do powoda jako pracownika ZUZP dla pracowników PUK sp. z o.o. w Ż., przejętej na zasadzie art. 23<sup>1</sup> k.p. przez pozwaną spółkę z dniem 30 grudnia 2011 r. Z mocy art. 8 ust. 1 tego ZUZP pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługiwały dodatki funkcyjne,

których stawki były określone w załączniku nr 3, który przewidywał kolejne szczeble dodatku oraz jego wysokość liczoną jako procent najniższego wynagrodzenia krajowego. Nadto w z załączniku tym wskazano, że dodatek funkcyjny przysługuje, jeżeli komórka organizacyjna zatrudnia co najmniej 5 pracowników łącznie z kierownikiem, zaś wysokość dodatków winna być różnicowana w zależności od złożoności pracy oraz odpowiedzialności i kwalifikacji zawodowych pracowników.

Z kolei w wykazie stanowisk nierobotniczych z kategorią zaszeregowania i symbolem dodatku funkcyjnego, stanowiącym załącznik nr 4 do ZUZP, w brzmieniu ustalonym Protokołem Dodatkowym nr 3 z dnia 12 listopada 2002 r. (obowiązującym od 1 stycznia 2003 r.), jednoznacznie wskazano, dla jakich stanowisk pracy funkcjonujących w strukturze PUK sp. o.o. przewidziano wypłatę dodatku funkcyjnego, wskazując też szczeble tego dodatku. Wspomniany załącznik nr 4, zmodyfikowany protokołem dodatkowym nr 3 z dnia 12 listopada 2002 r. przewidywał istnienie w strukturze PUK m. in. stanowisko Kierownika Zakładu [...] zajmowane do dnia 30 grudnia 2011 r. przez A. D. Dokument ten nie przewidywał natomiast stanowisk kierownika działu transportu oraz kierownika działu logistyki i obsługi klienta, które to stanowiska na zasadzie porozumienia stron objęli A. D. ( t[...]) i R. W. ([...]), z tą różnicą pomiędzy nimi, że A. D. otrzymał za to dodatek funkcyjny w kwocie 1.850,00 zł miesięcznie, zaś powodowi żadnego dodatku nie przyznano.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy uznał, że w związku z objęciem przez powoda stanowiska kierowniczego, zgodnie z art. 8 ust. 1 ZUZP, należy mu się także dodatek funkcyjny, przy czym winien on być wplacony w wysokości odpowiedniej do złożoności pracy i zakresu odpowiedzialności, a więc w kwocie 50 % najniższego krajowego wynagrodzenia, tj. 750 zł miesięcznie przez okres roku 2012.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. wyrokiem z dnia 27 marca 2014 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną Spółkę od wyroku Sądu pierwszej instancji, uznał apelację za uzasadnioną, w związku z czym w punkcie 1 zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 2 w ten sposób, że oddalił powództwo; w punkcie 2 zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 5 w ten sposób, że zasądził od powoda R. W. na rzecz pozwanej B. Ż. sp. z o.o. w Ż. kwotę

720,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za pierwszą instancję; w punkcie 3 zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 6 w ten sposób, że nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Ż. kwotę 450,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od ponoszenia której powód był zwolniony; w punkcie 4 oddalił apelację w pozostałym zakresie; a w punkcie 5 zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu przed Sądem drugiej instancji.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy, natomiast nie zgodził się z oceną prawną zebranego w sprawie materiału dowodowego w zakresie żądania opartego na przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

W opinii Sądu Okręgowego, wątpliwości budzi przyjęta przez Sąd Rejonowy koncepcja zastosowania w niniejszej sprawie instytucji zwolnień grupowych uregulowanej w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd drugiej instancji zauważył przy tym, że wprawdzie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2007 r., III BP 5/07 (OSNP 2008 nr 13-14, poz. 188) wyrażono pogląd, zgodnie z którym powołaną ustawę stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 ustawy w związku z art. 42 § 1 k.p.). Podkreślił jednak, że przepisy obecnie obowiązującej ustawy o zwolnieniach grupowych, definiujące pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych, różnią się w swoim brzmieniu od tych, które były zamieszczone w poprzedniej ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r.

Sąd Okręgowy stwierdził w związku z tym, że w przeciwieństwie do swojej poprzedniczki obecnie obowiązująca ustawa o zwolnieniach grupowych, definiując w art. 1 ust. 1 oraz art. 10 ust. 1 pojęcie zwolnień grupowych i zwolnień indywidualnych, nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia, a dotychczasowy katalog leżących po stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy zastąpiono w niej – wzorem dyrektywy Rady Unii Europejskiej nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych – ogólnym zwrotem „przyczyn niedotyczących pracownika”. Niewątpliwie aktualna formuła, jakiej użyto

w tytule ustawy i jej przepisach, jest więc znacznie szersza od wymienionych w unormowaniach uchylonego aktu przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych czy technologicznych. Wprawdzie nadal aktualny jest wyrażany w judykaturze pogląd, w myśl którego rozwiązanie - w ramach indywidualnych zwolnień - stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaoferowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy i płacy nie wyklucza jego prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 tego aktu, jeśli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych i ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 240 oraz z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 521/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 244). Nie można jednak zapominać, że rozwiązanie umowy o pracę przez złożenie oświadczenia o jej wypowiedzeniu (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) różni się od wypowiedzenia zmieniającego, które jest czynnością prawną o zamiarze złożonym (art. 42 § 2 i 3 k.p.). Jego głównym celem jest bowiem przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym - jego rozwiązanie w sytuacji, gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę. Nieuprawnione jest więc stawianie znaku równości między wypowiedzeniem umowy o pracę a wypowiedzeniem zmieniającym.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika, że zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy czy to w ramach zwolnień grupowych, czy indywidualnych, podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy „koniecznością”. Skoro więc, jak wynika z treści art. 42 § 1-3 k.p., celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków, to nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów powołanej ustawy. Konieczne jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia warunków przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i płacy powoduje



rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika.

Sąd Okręgowy podkreślił, że zasadniczo trudno dopatrzeć się takich intencji pracodawcy w sytuacji, gdy dokonując wypowiedzenia zmieniającego dla dostosowania warunków pracy i płacy pracowników do nowych przepisów obowiązujących po utracie mocy obowiązującej dotychczasowego układu zbiorowego, a niewątpliwie taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie, gdyż wypowiedzenie warunków płacy otrzymali wszyscy przejęci pracownicy, a z materiału dowodowego zebranego w prawie nie wynika, że celem pozwanego było rozwiązanie z powodem stosunku pracy przez dokonanie wypowiedzenia zmieniającego. Co więcej, zdaniem Sądu Okręgowego, okoliczności tej powód nie tylko nie udowodnił w rozumieniu art. 6 k.c., ale nawet nie wskazywał, że sytuacja taka miała miejsce. Pozwany natomiast twierdził, iż celem wypowiedzenia zmieniającego nie było „pozbycie się” powoda z pracy, gdyż był on dobrym pracownikiem, a pracodawca nie miał do niego zastrzeżeń. Stanowisko pozwanego w tym zakresie potwierdza zawarte z powodem porozumienie dotyczące zmiany stanowiska pracy z zastępcy kierownika na kierownika działu logistyki.

W kontekście powyższego, w opinii Sądu Okręgowego, powód nie wykazał, aby pracodawca, składając mu wypowiedzenie zmieniające, działał z zamiarem jego zwolnienia. Słusznie zatem pozwana wywodzi, iż wypowiedzenie zmieniające niezmiernie do eliminacji pracownika ze składu załogi nie może być uznane wypowiedzenie uzasadnione w świetle art. 45 w związku z art. 42 § 1 k.p.

Powód R. W. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zaskarżając ten wyrok w części, to jest co do punktu 1.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

(-) art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez ich niezastosowanie w stanie faktycznym ustalonym przez Sąd drugiej instancji, pomimo istnienia przesłanki ustawowej do ich zastosowania polegającej na wyłącznej przyczynie rozwiązania

stosunku pracy leżącej po stronie pracodawcy, z uwagi na zaproponowanie powodowi rażąco gorszych warunków umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia;

(-) art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu w stanie faktycznym ustalonym przez Sąd pierwszej i Sąd drugiej instancji, że odmowa przyjęcia przez pracownika nowych warunków umowy o pracę wynikających z wypowiedzenia zmieniającego, które rażąco obniżały jego wynagrodzenie i pozbawiały premii regulaminowej na rzecz premii uznaniowej, stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy;

(-) art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że na powodzie spoczywa ciężar dowodu w przedmiocie wykazania, że pozwana spółka nie chciała kontynuować jego zatrudniania w sytuacji, gdy to spółka wypowiedziała powodowi warunki płacy i pracy,

Skarżący podniósł również zarzuty naruszenia przepisów postępowania, to jest:

(-) art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. wskutek pominięcia istotnych w sprawie okoliczności, że wynagrodzenie uległo radykalnemu obniżeniu przez m.in. zastąpienie premii regulaminowej premią uznaniową, przyczyn wypowiedzenia zmieniającego, tj. względów ekonomicznych i racjonalizacji kosztów i niewykazanie, dlaczego fakty te zostały pominięte w sprawie;

(-) art. 227 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. przez nieuwzględnienie całego materiału dowodowego w tej sprawie, w szczególności Regulaminu przyznawania premii uznaniowej wskazującego na uznaniowy charakter premii.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w części, to jest co do punktu 1 i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania przez Sąd drugiej instancji, względnie o zmianę zaskarżonego wyroku w części, to jest co do punktu 1 przez zasądzenie na rzecz powoda odprawy pieniężnej w wysokości 10.311 zł wraz z ustawowymi odsetkami.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Mimo częściowo błędnego uzasadnienia, zaskarżony wyrok odpowiada prawu, co prowadzi do oddalenia skargi kasacyjnej.

Skarżący oparł skargę na zarzutach sformułowanych w ramach obu podstaw zaskarżenia. Odnosząc się zatem w pierwszej kolejności do zarzutów naruszenia przepisów postępowania (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.), Sąd Najwyższy uznaje za stosowne przypomnieć, że art. 328 § 2 k.p.c. wymienia konstrukcyjne elementy uzasadnienia wyroku. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się przy tym jednolicie, że uzasadnienie wyroku wyjaśnia przyczyny, dla których orzeczenie zostało wydane i jest sporządzane już po wydaniu wyroku. Zatem wynik sprawy z reguły nie zależy od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 482; z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 234/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 487; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 427 oraz z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352). W konsekwencji zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. (zgłoszony w związku z art. 391 § 1 k.p.c.) może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego, a więc w przypadku, gdy rażące naruszenie zasad sporządzenia uzasadnienia przez sąd drugiej instancji powoduje niemożność kontroli kasacyjnej orzeczenia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 listopada 2009 r., II UK 102/09, LEX nr 574539 oraz z dnia z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366 i orzeczenia w nich powołane).

W opinii Sądu Najwyższego, taka sytuacja nie zachodzi jednak w przedmiotowej sprawie, gdyż treść uzasadnienia zaskarżonego wyroku bez wątplenia pozwala na ocenę toku rozumowania, które doprowadziło Sąd drugiej instancji do przyjętego w tym wyroku rozstrzygnięcia sprawy. Okoliczność, że Sąd ten podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, oznaczała zaś, że

uwzględnił również te elementy owych ustaleń, które dotyczyły przyczyn wypowiedzenia powodowi warunków płacy, nie negując przy tym ich pogorszenia, a w szczególności nie kwestionując uznaniowego – jak ustalił to Sąd pierwszej instancji – charakteru premii, która miała być wypłacana powodowi po upływie okresu wypowiedzenia zmieniającego.

W sprawie nie doszło również do naruszenia art. 227 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. Jak trafnie wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 9 września 2011 r., I CSK 248/11 (niepublikowanego), art. 227 k.p.c. ma zastosowanie przed podjęciem rozstrzygnięć dowodowych i uprawnia sąd do selekcji zgłoszonych dowodów jako skutku przeprowadzonej oceny istotności okoliczności faktycznych, których wykazaniu dowody te mają służyć. W konsekwencji twierdzenie, że przepis ten został naruszony przez sąd rozpoznający sprawę, marację bytu tylko w sytuacji, gdy zostanie wykazane, iż sąd przeprowadził dowód na okoliczności niemające istotnego znaczenia w sprawie i ta wadliwość postępowania dowodowego mogła mieć wpływ na wynik sprawy, a jego pośrednie naruszenie może polegać na odmowie przeprowadzenia przez sąd dowodu z uwagi na powołanie go do udowodnienia okoliczności niemających istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia w sytuacji, kiedy ocena ta była błędna (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 47/08 i z dnia 11 maja 2005 r., III CK 548/04, a także postanowienie z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, niepublikowane). Tego rodzaju naruszeń art. 227 k.p.c. skarżący jednak nie zarzuca. Zarzut naruszenie tego przepisu wiąże bowiem wyłącznie z nieuwzględnieniem treści obowiązującego w pozwanej regulaminu premiowania wskazującego na uznaniowy charakter premii zaproponowanej powodowi w wypowiedzeniu zmieniającym. Tymczasem, co już wcześniej zostało podniesione, Sąd drugiej instancji, dzieląc w tym zakresie ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, nie kwestionował przecież uznaniowego charakteru premii, która miała być wypłacana powodowi po upływie okresu wypowiedzenia zmieniającego.

Przechodząc z kolei do oceny zarzutów naruszenia prawa materialnego, należy zauważyć, że istota problemu sprowadza się do rozstrzygnięcia kwestii, czy w przedmiotowej sprawie można przyjąć, że art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach

grupowych ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy, do którego doszło po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez powoda nowych warunków płacowych i czy w związku z tym powód mógł skutecznie dochodzić zapłaty odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 tej ustawy.

Należy zatem przypomnieć, iż stosownie do art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 tej ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Przedstawiona regulacja oznacza więc, że odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych (będąca przedmiotem sporu w niniejszej sprawie), przysługuje, jeżeli przyczyny nie dotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11 (LEX nr 1219488), pojęcie „wyłączny powód” w obecnie obowiązującej ustawie o zwolnieniach grupowych należy rozumieć tak, jak w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw. Dlatego aktualne jest również stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90 (OSNCP 1992 nr 11, poz. 204), w którym wyjaśniono, iż sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z 1989 r., że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy „stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy”, należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (zob. też późniejsze orzecznictwo, np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNP 2002 nr 2, poz. 40).

W ugruntowanym już orzecznictwie Sąd Najwyższy przyjmuje, że powołany przepis ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, gdy

rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Jak wskazał zaś Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08 (LEX nr 738347), potwierdzającym wcześniejsze orzecznictwo, odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w przypadku wypowiedzenia definitywnego, ale również zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków. Podkreślenia wymaga jednak, że Sąd Najwyższy w powołanym wyroku stwierdził również, że to, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z 1989 r. stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi natomiast na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy. Dlatego też należy przyjąć, iż prawo do odprawy pieniężnej w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym przysługuje tylko takiemu pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu wyłącznie z przyczyn nietyczących tego pracownika. Jeśli więc w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca proponuje pracownikowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia (stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika i adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie), to odmowa przyjęcia takich warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co spowoduje, że odprawa pieniężna temu pracownikowi nie będzie przysługiwać (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2015 r., III PK 55/14, niepublikowany).

Ocena proponowanych pracownikowi warunków oraz jego zachowania i odmowy musi być przy tym zobiektywizowana, a słuszność tego stanowiska potwierdzają kolejne orzeczenia Sądu Najwyższego. W szczególności z uzasadnienia wyroku z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99 (OSNP 2002 nr 2, poz. 40) wynika, że ocena „wyłączności” przyczyny rozwiązania stosunku pracy (art. 10 ust. 1 ustawy z 1989 r.) powinna uwzględniać, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę jest, między innymi, skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków. Jeżeli odmowa nie zasługuje na aprobatę, to przyczyna z art. 1 ust. 1 tej ustawy nie jest przyczyną wyłączną. Z kolei w wyroku z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00 (OSNP 2002 z. 10, poz. 240) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmienionych wymaganiach), jeżeli nastąpiło z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej ustawy) i uzasadniać jego roszczenie o odprawę pieniężną. Odmowa przyjęcia nowych warunków płacy, a tym samym „współprzyczynienie się” do rozwiązania umowy o pracę, winno być, jak już wskazano, oceniane także w oparciu o obiektywne kryteria. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z 12 sierpnia 2009 r., II PK 38/09 (LEX nr 560731), rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie.

Ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych, które nie podlegają weryfikacji przez Sąd Najwyższy. Jednakże należy przyjąć, że sąd dokonując takiej oceny powinien po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, OSP 1991 z. 9, poz. 212 oraz z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNP 2002 nr 2, poz. 40). Po drugie,

ocena ta powinna być, jak wyżej podkreślono, zobiektywizowana, co oznacza, że sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdującą się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć. Po trzecie – dokonując takiej oceny sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNP 2001 nr 19, poz. 576 oraz z dnia 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11, LEX nr 1219488). Można bowiem przyjąć, że złożenie takiej propozycji jest z istoty rzeczy korzystne dla pracownika, ponieważ pozwala mu na zachowanie miejsca pracy. Za takim podejściem przemawia także okoliczność, że odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, przysługuje pracownikom, którzy tracą pracę z przyczyn, które ich nie dotyczą, a nie pracownikom, którym pracodawca zmienia warunki pracy lub płacy i proponuje w dobrej wierze dalsze zatrudnienie. Z tego względu po odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, odprawa może być zasądzona tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli pracownik odrzuca nowe warunki, które obiektywnie są do przyjęcia i nie mają charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to oczywiście ma on prawo to uczynić. W ocenie Sądu Najwyższego, nie ma jednak racjonalnego powodu, który usprawiedliwiłby wypłacanie w takiej sytuacji odprawy.

Podzielając przedstawione wyżej poglądy oraz przenosząc je na grunt rozpoznawanej sprawy należy zatem ocenić, czy rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy nastąpiło w okolicznościach, które uzasadniałyby przyjęcie, że zostały spełnione przesłanki nabycia przez powoda odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, a tym samym dokonać oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 tej ustawy stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy.



W świetle ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji, które Sąd drugiej instancji w pełni podzielił, a którymi Sąd Najwyższy jest związany w postępowaniu kasacyjnym (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), nie ulega wątpliwości, że przyczyną dokonania w stosunku do powoda wypowiedzenia zmieniającego były względy ekonomiczne, racjonalizacja kosztów pracy i konieczność objęcia ogółu pracowników jednolitym systemem wynagradzania obowiązującym w B. Ż. sp. z o.o. Należy zatem przyjąć, iż zostało ono podyktowane wyłącznie przyczynami nie dotyczącymi powoda. Nie oznacza to jednak, a przynajmniej nie musi oznaczać, że rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę, będące skutkiem odmowy przyjęcia przez powoda warunków płacy zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym, nastąpiło wyłącznie z takich przyczyn. Należy bowiem podkreślić, że dokonane w stosunku do powoda wypowiedzenie zmieniające, powodujące zmniejszenie jego wynagrodzenia, było następstwem dostosowania (po utracie mocy obowiązującej Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Przedsiębiorstwa Usług Komunalnych sp. z o.o. w Ż.) sytuacji płacowej powoda oraz pozostałych pracowników przejętych przez pozwaną do tej, która charakteryzowała wszystkich pracowników pozwanej. Wprawdzie zaproponowane powodowi w wypowiedzeniu zmieniającym wynagrodzenie miało wynosić średniomiesięcznie o 250 zł mniej od dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia, z tendencją spadkową nawet do 840 zł (s. 5 uzasadnienia Sądu Okręgowego), co oznaczało istotne zmniejszenie tego wynagrodzenia (aczkolwiek nie tak duże, jak twierdził powód, to jest o 1.000 zł miesięcznie), jednakże powód nie kwestionował, że wynagrodzenie, które miał otrzymywać, było adekwatne do stawek, które otrzymywali inni pracownicy pozwanej Spółki zatrudnieni na porównywalnych kierowniczych stanowiskach.

Tym samym za w pełni uprawnione i pozostające w zgodzie z wyżej zaprezentowanymi poglądami judykatury należy uznać stanowisko Sądu drugiej instancji, że okoliczności rozwiązania łączącego strony stosunku pracy wynikały z decyzji podjętej przez powoda, której nie można było uznać za racjonalną i usprawiedliwioną, a więc przyczyny nie dotyczące pracownika nie stanowiły wyłącznego powodu rozwiązania tego stosunku pracy. Nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych powodowi w dokonanym w stosunku do niego wypowiedzeniu zmieniającym nie można bowiem uznać za zmierzające do

rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Nie miały one także charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, czego zresztą skarżący nie kwestionował. Sąd Najwyższy jest też zdania, że próba wykazania przez powoda, że zaproponowane przez pozwaną w wypowiedzeniu zmieniającym warunki zatrudnienia były dla niego obiektywnie nie do przyjęcia, w istocie zmierza do podważenia ustaleń faktycznych i oceny dowodów dokonanych przez Sąd drugiej instancji, co jest niedopuszczalne w postępowaniu kasacyjnym (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.).

W tym kontekście bez znaczenia dla oceny słuszności rozstrzygnięcia podjętego przez Sąd Okręgowy jest błędny pogląd tego Sądu wyrażony na stronie 15 i 16 uzasadnienia, że bezprzedmiotowa jest analiza wynagrodzenia powoda po zmianie warunków płacy, jeśli celem złożenia propozycji nowych warunków nie było zwolnienie pracownika.

Nie zasługuje również na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. Przepis art. 6 k.c. formułuje zasadę rozkładu ciężaru dowodu i jest ściśle związany z przepisami postępowania. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalona jest wykładnia negująca możliwość skutecznego podnoszenia w skardze kasacyjnej zarzutu naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 6 k.c., gdy zmierza on do zakwestionowania ustaleń faktycznych (por. wyroki z dnia 13 czerwca 2000 r., V CKN 64/00, OSNC 2000 nr 12, poz. 232; z dnia 15 października 2004 r., II CK 62/04, LEX nr 197635, z dnia 8 listopada 2005 r., I CK 178/05, LEX nr 220844 oraz z dnia 15 lutego 2008 r., I CSK 426/07, LEX nr 465919). Przepis art. 6 k.c. jako stwierdzający, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, ma w procesie istotne znaczenie dopiero wówczas, gdy sąd z braku odpowiednich dowodów albo wskutek odmowy wiary lub mocy przeprowadzonym dowodom, nie poczynił określonych ustaleń faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07, LEX nr 442836). Jeżeli natomiast istotne fakty zostaną ustalone, to podlegają one ocenie z punktu widzenia przepisów prawa materialnego, niezależnie od tego, która ze stron podjęła w tym zakresie inicjatywę dowodową. Oznacza to, że gdy sąd dokonał ustaleń faktycznych na podstawie przeprowadzonych dowodów, to niezależnie od tego, z czyjej inicjatywy (powoda, pozwanego, czy z urzędu) dowody te zostały

przeprowadzone, zarzut błędnego zastosowania art. 6 k.c. nie może być skuteczny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 289). W okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy Sąd drugiej instancji ustalił natomiast, że nie było zamiarem pozwanej „pozbycie się” powoda, który był oceniany jako dobry pracownik, a nawet został awansowany ze stanowiska zastępcy kierownika na stanowisko kierownika działu logistyki. Odwołanie się przez Sąd Okręgowy w tej sytuacji do regulacji art. 6 k.c. było więc w pełni uprawnione. Jeśli bowiem zamiarem powoda byłoby podważenie owych ustaleń, opartych na niekwestionowanych twierdzeniach pozwanej potwierdzonych dodatkowo treścią dokumentu, to powinien wykazać w tym zakresie odpowiednią inicjatywę dowodową, czego jednak nie uczynił.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398<sup>14</sup> k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 99 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 13 ust. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie ..., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.