

Sygn. akt IV Pa 54/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 maja 2019 roku

Sąd Okręgowy w Częstochowie, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie

Przewodniczący: SSO Robert Grygiel

po rozpoznaniu w dniu 21 maja 2019 roku

na posiedzeniu niejawnym, w postępowaniu uproszczonym,

w Częstochowie

apelacji pozwanego (...)Spółki Akcyjnej (...) w Ł.

od wyroku Sądu Rejonowego VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w Częstochowie z dnia 19 lutego 2019 roku, sygnatura akt VII P-upr 600/18

w sprawie z powództwa M. S.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej (...)w Ł.

o dodatek stażowy

1. **Oddala apelację.**

2. **Zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej (...)
(...) w Ł. na rzecz powoda M. S. kwotę 120zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego przed sądem drugiej instancji.**

Sygn. akt IV Pa 54/19

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 lutego 2019 roku Sąd Rejonowy w Częstochowie – VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
zasądził od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej (...)

w Ł. na rzecz powoda M. S. kwotę 516zł wraz z ustawowymi odsetkami od części składowych tej sumy (na którą składa
się 5 kwot po 103,20zł) tytułem wyrównania dodatku stażowego za okres od lutego 2017 roku do czerwca 2017 roku
włącznie (pkt I); wyrokowi w pkt I. nadał rygor natychmiastowej wykonalności w całości (pkt II); nakazał pobrać od
pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Częstochowie kwotę 30,00 zł tytułem opłaty sądowej, której
powód nie miał obowiązku uiścić (pkt III) oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 202,50 zł tytułem zwrotu
kosztów zastępstwa procesowego (pkt IV).

Powyższy wyrok w całości zaskarżyła strona pozwana wnosząc apelację.

Rozpoznając apelację w postępowaniu uproszczonym Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, co uzasadniało jej oddalenie.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i prawne Sądu I instancji przyjmując je za własne.

Zdaniem Sądu Okręgowego rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie sprowadza się do prawidłowej wykładni treści:

- 1) punktu 1, 3 i 7 Załącznika nr 6 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników(...) zawartego w dniu 20 czerwca 2013 roku w W.;
- 2) punktu 7 załącznika nr 5 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) z dnia 4 stycznia 1999 roku;
- 3) punktu 5 załącznika nr 6 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) z dnia 28 stycznia 2003 roku;
- 4) punktu 11 załącznika nr 9 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracowników przedsiębiorstwa (...) zawartego w dniu 31 grudnia 1990 roku.

(k. 19-27)

Zgodnie z punktem 1 Załącznika nr 6 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) zawartego w dniu 20 czerwca 2013 roku pracownikowi za pracę na kolei zatrudnionemu przez Spółkę przed wejściem w życie niniejszego Układu **przysługuje dodatek za staż pracy**, zwany dalej „dodatkiem”.

Z punktu 3 tego załącznika wynika, że dodatek wynosił 1,5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po roku pracy i wzrastał o 1,5% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, **z zastrzeżeniem ust. 7.**

Z zastrzeżenia zawartego w punkcie 7 wynika, że pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który przed tym dniem nabył prawo do dodatku **zachowuje prawo do nabytego dodatku, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku**

w dotychczasowej wysokości, bez prawa do dalszego jego wzrostu,

z zastrzeżeniem ust. 6. Dodatek służy wyłącznie do ustalania wysokości wynagrodzenia zasadniczego zgodnie z § 14 ust. 3 niniejszego Układu.

Implikuje to konieczność ustalenia jaka była dotychczasowa wysokość tego dodatku, przy czym z uwagi na wielokrotne zmiany przepisów układowych, ustalenie to ma charakter kaskadowy.

Zgodnie z brzmieniem punktu 7 załącznika nr 5 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) z 4 stycznia 1999 roku pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który w dniu 1 marca 1999 roku był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego (...) i przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku **w dotychczasowej wysokości, bez prawa do dalszego jego wzrostu.**

Biorąc pod uwagę, iż wcześniejsze uregulowanie wynikające z punktu 11 załącznika nr 9 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracowników przedsiębiorstwa (...) zawartego w dniu 31 grudnia 1990 roku, nie przewidywało górnej procentowej granicy wysokości dodatku stażowego, oczywistym i bezspornym w sprawie jest, że jest to uregulowanie mniej korzystne dla pracowników. W związku z powyższym, w zaistniałej sytuacji musiał znaleźć zastosowanie art. 241¹³ § 2 k.p., zgodnie z którym postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.

W sprawie niniejszej nie ulega żadnej wątpliwości, że powód w dniu 1 marca 1999 roku miał przyznany dodatek stażowy w wysokości 39%.

Niekwestionowany był również fakt, że w tej dacie był on pracownikiem poprzednika prawnego pozwanej Spółki, u którego również stosowano powyższe regulacje układowe.

Zdaniem Sądu Okręgowego, ponieważ pozwana w trybie art. 241¹³ § 2 k.p., w zw. z art. 42 § 1 i 2 k.p. dokonała skutecznego wypowiedzenia powodowi dotychczasowych warunków pracy i płacy dopiero ze skutkiem na dzień 31 maja 2003 roku (okoliczność potwierdzona wypowiedzeniem datowanym na dzień 21 lutego 2003 roku znajdującym się w aktach osobowych), to do tej daty obowiązywały między stronami postanowienia porozumień zbiorowych przewidujące nieograniczoną możliwość wzrostu dodatku stażowego. **Dokonanie powodowi wypowiedzenia zmieniającego mogło jednak tylko zahamować dalszy wzrost tych dodatków po upływie dokonanego wypowiedzenia, to jest od 1 czerwca 2003 roku.**

Nie można również przyjąć, iż prawidłowa jest dokonana przez pozwaną interpretacja zamieszczonych w Załączniku do ZUZP z 4 stycznia 1999 roku słów „w dotychczasowej wysokości”. Owszem literalna treść tego zapisu mogłaby wskazywać, iż zamiarem pracodawcy było ustabilizowanie wysokości dodatków stażowych na poziomie z dnia 1 marca 1999 roku, ale jednocześnie zaniechanie przez niego wprowadzenia tego zapisu do indywidualnych umów o pracę, spowodowało znaczące przesunięcie się momentu stabilizacji dodatków w czasie (do 31 maja 2003 roku).

Należy tutaj zauważyć, że w stosunkach pracy to pracodawca jest stroną dominującą, posiadającą znacznie szerszy niż pracownik wachlarz możliwości pozwalających jednostronnie kształtować stosunek pracy. W rozpatrywanej sytuacji tylko i wyłącznie od działań pracodawcy zależało, kiedy uregulowania porozumienia zbiorowego zostaną inkorporowane do indywidualnych umów o pracę. Od chwili zawarcia Układu obowiązującego od 1 marca 1999 roku pracodawca miał bowiem wyraźne przyzwolenie pracowników na dokonanie wynikających z niego zmian w indywidualnych umowach o pracę. To że pozwana ze swojego uprawnienia nie skorzystała od razu, ale dopiero na skutek toczonych (i przegranych) sporów sądowych dotyczących właśnie wysokości należnych pracownikom dodatków stażowych może obciążać tylko ją. W demokratycznym państwie prawa zaniechanie przez jedną ze stron stosunku prawnego skorzystania ze swojego uprawnienia nie może w późniejszym okresie rodzić negatywnych skutków prawnych dla drugiej strony. Każda ze stron winna ponosić konsekwencje swojego działania, czy też jak w sprawie niniejszej, zaniechania.

W związku z powyższym, zdaniem Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie **zwrot „w dotychczasowej wysokości” należy rozumieć jako w wysokości ustalonej na dzień inkorporowania do indywidualnych umów o pracę zapisów Układu obowiązującego od 1 marca 1999 roku, czyli w wysokości obowiązującej w dniu 31 maja 2003 roku, a nie według stanu na dzień 1 marca 1999 roku.**

Dopiero z tym dniem doszło do skutecznego wypowiedzenia warunków płacy, a **dotychczasowa wysokość dodatku** w rozumieniu ZUZP winna się w takiej sytuacji, przy literalnej wykładni treści układu, odnosić do ostatniej wysokości tego dodatku jaka przysługiwała w dacie upływu okresu wypowiedzenia warunków płacy.

Brak jest jakichkolwiek racjonalnych podstaw do uznania, że pojęcie „w dotychczasowej wysokości” odnosi się do wysokości dodatku stażowego jaki mógłby przysługiwać już w 1999 roku, gdyby pozwany w tamtym okresie dokonał wypowiedzenia warunków płacy.

Nie można przy tym mówić o naruszeniu dyspozycji art. 353¹ k.c., zgodnie z którym strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego.

Przepisy prawa pracy jednoznacznie regulują kwestię dopuszczalności zmiany warunków płacy, co może nastąpić tylko w drodze porozumienia stron (które jednak podlega ograniczeniom o których mowa poniżej) lub w trybie wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy (art. 42 § 1 k.p.). Wypowiedzenie zmieniające, na które powołuje się strona pozwana wywarło swój skutek dopiero od 31 maja 2003 roku, a punkt 5 załącznika nr 6 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) z dnia 28 stycznia 2003 roku zezwalał na „zatrzymanie” dodatku stażowego tylko **w dotychczasowej wysokości.**

Analogiczne uregulowanie zawiera punkt 7 Załącznika nr 6 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) zawartego w dniu 20 czerwca 2013 roku w W..

Podkreślenia wymaga fakt, że jednostki (...) przegrały już szereg procesów, w których prezentowany był pogląd co do rozumienia pojęcia **dotychczasowej wysokości** dodatku stażowego jako wysokości ustalonej na dzień upływu okresu wypowiedzenia warunków płacy (np. sprawa IV Pa 62/13 Sądu Okręgowego w Częstochowie).

Mimo takiej sytuacji strony zawierające kolejny układ zbiorowy pracy w dniu 20 czerwca 2013 roku zdecydowały się na odwołanie się w punkcie 7 Załącznika nr 6 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) do pojęcia **zachowania procentowego wymiaru tego dodatku w dotychczasowej wysokości.**

Oznacza to, że brak jest podstaw do zmiany sposobu rozumienia treści przepisów układu zbiorowego pracy, a zwłaszcza brak jest podstaw do tego, żeby tym samym pojęciom przypisywać inne znaczenie. W szczególności brak jest podstaw do uznania, że pojęcie „w dotychczasowej wysokości” w rozumieniu punktu 7 załącznika nr 6 do ZUZP z 20 czerwca 2013 roku oznacza wysokość ustaloną na dzień 1 marca 1999 roku, a nie na dzień z którym doszło do skutecznej zmiany warunków płacy w oparciu o dokonane w 2003 roku wypowiedzenie zmieniające.

W tym kontekście za prawidłowe należało uznać ustalenia Sądu I instancji wskazujące na to, że mimo iż w porozumieniu datowanym na 31 grudnia 2013 roku (w aktach osobowych) zmieniającym warunki płacy została wskazana wysokość dodatku stażowego w wysokości 39%, to jest w wysokości ustalonej wg stanu na dzień 1 marca 1999 roku (a nie na dzień 31 maja 2003 roku kiedy to upłynął okres wypowiedzenia), to zapis ten jako sprzeczny z zasadami prawa pracy nie może wyrzucić zamierzonego skutku.

Należy powtórzyć w ślad za Sądem I instancji, że taki zapis w porozumieniu datowanym na 31 grudnia 2013 roku w istocie zmierzał do likwidacji na poziomie umowy o pracę, uprawnienia do wyższego dodatku stażowego, niż ten nabyty

w dacie 31 maja 2003 roku. Z przedmiotowego porozumienia wynika, iż na poziomie umowy dodatek stażowy wynosi dla powoda od 1 stycznia 2014 roku – 39%. Pracodawca chcąc zlikwidować takie uprawnienie pracownika, (tj. obniżyć należny dodatek stażowy z 45% do 39%) w ramach zawartego porozumienia stron, nie może w świetle prawa uczynić tego z pominięciem zasady uprzywilejowania pracownika, wynikającej z art. 18 kodeksu pracy. Zgodnie z art. 18 § 1 k.p. postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

Z kolei z art. 18 § 2 k.p. wynika, że postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

W artykule 9 Kodeksu pracy jest zawarta definicja specyficznych źródeł prawa pracy – ilekroć w kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także **postanowienia układów zbiorowych**

pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Zasadniczo wynagrodzenie za pracę - w szerokim rozumieniu obejmującym dodatek stażowy - (zgodnie z zasadą korzystności - art. 9 i 18 k.p.) określają akty prawne powszechnie obowiązujące (ustawy, rozporządzenia wykonawcze), układy zbiorowe pracy (art. 77¹ k.p.), regulaminy wynagradzania (art. 77² k.p.) oraz umowa o pracę (art. 29 § 1 k.p.).

Należy w tym miejscu podkreślić, że w niniejszej sprawie nie było potrzeby badania woli stron zawierających kolejne układy zbiorowe pracy, albowiem ich literalna treść jest jasna i nie budzi żadnych wątpliwości interpretacyjnych. Jednocześnie zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 9 lipca 2009 roku (II PK 232/08, OSNP 2011/5-6/70) oraz w uzasadnieniu wyroku z dnia 3 sierpnia 2012 roku (I PK 42/12, OSNP 2013/23-24/271), przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo stosowane zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W konsekwencji ponieważ stanowiące podstawę rozstrzygnięcia niniejszej sprawy rozumienie sformułowania „w dotychczasowej wysokości”, nie budzi żadnych wątpliwości interpretacyjnych, co zostało szczegółowo wyjaśnione powyżej, nie było potrzeby do uciekania się do innej niż językowa wykładni postanowień obowiązujących u pozwanej układów zbiorowych pracy, a zwłaszcza badania woli stron zawierających te układy.

U pozwanego od 23 października 2013 roku obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) zawarty w dniu 20 czerwca 2013 roku.

Artykuł 18 § 1 i 2 k.p. nie pozwala w drodze umowy lub jednostronnej decyzji zakładu pracy na ukształtowanie wynagrodzenia pracownika mniej korzystnie niż przewidują to obowiązujące przepisy płacowe zawarte w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 1977 roku, I PRN 40/77).

Przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2012 roku, I PK 42/12).

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...)

z dnia 20 czerwca 2013 roku nie pozwala wobec zasady uprzywilejowania z art. 18

§ 1 k.p. na ukształtowanie od 1 stycznia 2014 roku dodatku stażowego powoda na poziomie 39%, nawet jeżeli strony zawarły odmienne ustalenie w porozumieniu zmieniającym warunki pracy i płacy.

Dla skuteczności takiej zmiany konieczne by było wyeliminowanie prawa do świadczenia określonej wysokości z przepisów płacowych (ZUZP) obowiązujących u pozwanego.

Należy zauważyć, że oznacza to, że także w tej sprawie, Sąd uznał, że wypowiedzenie warunków płacy z 2003 roku było skuteczne, jednak swój skutek wywarło ono dopiero od dnia 1 czerwca 2003 roku, a w wypowiedzeniu tym strona pozwana nie obniżała powodowi dodatku stażowego do poziomu osiągniętego 4 lata wcześniej w 1999 roku, tylko wskazywała na prawo do dodatku zgodnego

z regulacjami w/w porozumień układowych, które statuowały prawo do tego dodatku **w dotychczasowej wysokości**. Do dodatku stażowego w dotychczasowej wysokości odwołuje się również przepis pkt 7 załącznika nr 1 do ZUZP z 20 czerwca 2013 roku.

W postępowaniu w niniejszej sprawie brak było podstaw do prowadzenia postępowania dowodowego na okoliczność, że zgodną wolą wszystkich stron zawierających w dniu 20 czerwca 2013 roku Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy

dla pracowników (...) (art. 65 § 2 k.c.), było odwołanie się do innej wykładni pojęcia „w dotychczasowej wysokości” niż wynikająca z wykładni językowej, która jest zasadniczym sposobem interpretowania ustanowionych przepisów.

Z przedstawionego powyżej sposobu rozumowania jednoznacznie wynika, że pojęcie „w dotychczasowej wysokości” mogło się odnosić wyłącznie do wysokości usankcjonowanej wynikami wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy, które wywarło skutek od dnia 1 czerwca 2003 roku.

Na podkreślenie zasługuje przy tym fakt, że strony negocjujące układ zbiorowy pracy, zawierając w dniu 20 czerwca 2013 roku ten układ, musiały znać treść wcześniejszych orzeczeń sądów i sposób interpretacji pojęcia „dotychczasowa wysokość dodatku stażowego” i nie zdecydowały się na jednoznaczne określenie w treści ZUZP, że ich wola jest ustalenie wysokości dodatku na poziomie z dnia 1 marca 1999 roku, lub wyższym o ile nie przekraczałby on 33%, co wskazuje, że nie było woli zmniejszenia dotychczas ustalonej wysokości dodatku stażowego ze stanu z dnia 31 maja 2003 roku do stanu z dnia 1 marca 1999 roku.

Przepis art. 65 § 2 k.c. nie może również odnosić się do treści porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy datowanego na 31 grudnia 2013 roku, z uwagi na wskazaną powyżej sprzeczność z zasadami prawa pracy (art. 18 § 1 i § 2 oraz art. 9 § 1 k.p.).

Biorąc pod uwagę powyższe argumenty nie doszło do naruszenia wskazywanych w apelacji przepisów art. 9, 18, 30, 42 § 1 i 84 k.p. jak i nie doszło do naruszenia przepisów § 14 ust. 3 i punktu 7 Załącznika nr 6 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) zawartego w dniu 20 czerwca 2013 roku w W..

W konsekwencji uzasadniało to oddalenie apelacji pozwanego na mocy art. 385 k.p.c. jako bezzasadnej.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 2 oraz § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz. U. z 2018 roku, poz. 265).