

Sygn. akt VP 114/16 upr

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2017 r.

Sąd Rejonowy / Okręgowy w R. V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: -/-

Protokolant: st. sekr. sądowy Aldona Fojcik

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2017 r. w Rybniku

sprawy z powództwa J. P. (1)

przeciwko (...) S.A. (...) Zakładowi Spółki z siedzibą w T.

o dodatek stażowy

1. oddala powództwo;
2. odstępuje od obciążania powoda kosztami postępowania.

Sygn. akt V P 114/16 upr

## UZASADNIENIE

Dnia 16 marca 2016 roku powód J. P. (1) wniósł przeciwko pozwanej (...) w T. pozew o zapłatę kwoty 364,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 182,25 zł od dnia 11 kwietnia 2013 roku oraz od kwoty 182,25 zł od dnia 11 maja 2013 roku, a także zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazał, iż jest zatrudniony w pozwanej od dnia 1 września 1975 roku. Zgodnie z postanowieniami zakładowego układu pracy z 1991 roku przysługiwał mu dodatek stażowy, który po 5 latach pracy wynosił 7,5% wynagrodzenia zasadniczego i wzrastał każdego roku o dalsze 1,5%, aż do końca zatrudnienia. Dnia 1 marca 1999 roku wprowadzono ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, który w zakresie dodatku stażowego był dla powoda mniej korzystny. Przewidywał dodatek w wysokości 1,5% za każdy rok pracy, aż do osiągnięcia 33%. Jednakże, pozwana nie wypowiedziała mu dotychczasowych warunków pracy zgodnie z art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. lub art. 42 k.p., wobec czego powoda dalej obowiązywały postanowienia układu z 1991 roku. Takie wypowiedzenie miało miejsce dopiero w dniu 15 lipca 2003 roku z powodu wejścia w życie regulaminu wynagradzania, który przewidywał dodatek stażowy na takich samych zasadach jak układ z 1999 roku. Pozwana wypłacała powodowi dodatek stażowy w wysokości 34,5%, jednakże jego zdaniem do chwili wypowiedzenia warunków pracy z dniem 1 listopada 2003 roku nabył prawo do dodatku w wysokości 40,5%. Układ z 1999 roku oraz regulamin wynagradzania przewidywały bowiem, iż pracownicy zatrudnieni w dniu wejścia w życie układu, którzy w dniu 1 marca 1999 roku byli pracownikami (...) i przed tym dniem nabyli

prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33% wynagrodzenia zasadniczego zachowują procentowy wymiar dodatku w dotychczasowej wysokości bez prawa do dalszego wzrostu. (vide k.28-30 verte)

W odpowiedzi na pozew pozwana podniosła zarzut przedawnienia roszczenia, wniosła o oddalenie powództwa, a także zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

Uzasadniając przyznała okoliczność wprowadzenia ww. układów pracy oraz wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy. Podała przy tym, iż zgodnie z obowiązującymi postanowieniami powód zachował prawo do dodatku stażowego w wysokości 34,5% ustalonej na dzień 1 marca 1999 roku. (vide k.76-78)

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Z dniem 1 września 1975 roku powód J. P. (2) został zatrudniony w przedsiębiorstwie państwowym (...), początkowo na podstawie umowy o naukę zawodu, a od dnia 10 lipca 1978 roku na podstawie umowy na czas nieokreślony. Z dniem 1 stycznia 2001 roku doszło do komercjalizacji przedsiębiorstwa państwowego (...) i przekształcenia w (...) Państwowe Spółkę Akcyjną w W., a powód stał się z mocy prawa pracownikiem spółki (...). Następnie, w dniu 1 października 2001 roku nastąpiło przejście części majątku spółki (...) przez pozwaną (...) Spółkę Akcyjną, w wyniku którego powód stał się pracownikiem pozwanej.

Dowód: umowa o naukę zawodu, pismo z 10 lipca 1978 roku, pismo z 2 stycznia 2001 roku, pismo z 18 września 2001 roku – akta osobowe powoda k.B1, B7/57, B7/60

Zgodnie z zakładowym układem pracy z dnia 1 stycznia 1991 roku obowiązującym w przedsiębiorstwie państwowym (...) pracownikom przysługuje dodatek stażowy, którego wysokość po 5 latach pracy wynosiła 7,5% wynagrodzenia zasadniczego i wzrastała o dalsze 1,5% za każdy rok pracy.

Natomiast ponadzakładowy układ zbiorowy pracy z dnia 1 marca 1999 roku przewidywał, iż dodatek stażowy przysługuje w wysokości 1,5% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, aż do osiągnięcia 33%, z zastrzeżeniem, iż pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie układu, który przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wyżej wysokości zachowuje tę wysokość bez prawa do dalszego wzrostu.

Dowód: wyciąg z zakładowego układu pracy z 1 stycznia 1991 roku k.33-33 verte; ponadzakładowy układ zbiorowy pracy z 1 marca 1999 roku k.37-37 verte, 95-95 verte

Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy dla pracowników zatrudnionych przez pracodawców zrzeszonych w związku pracodawców kolejowych z dnia 1 stycznia 2003 roku stanowił, iż dodatek stażowy wynosi 1,5% wynagrodzenia zasadniczego po roku pracy i wzrasta o 1,5% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 33%, z zastrzeżeniem, iż 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 wyższej wysokości zachowuje dotychczasową wysokość bez prawa do dalszego wzrostu.

Dowód: ponadzakładowy układ zbiorowy pracy z 1 stycznia 2003 roku wraz z załącznikiem nr 6 k.34, 36-36 verte, 93-94

Zgodnie z regulaminem wynagradzania dla pracowników pozwanej z dnia 1 lipca 2003 roku dodatek stażowy wynosi 1,5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po roku pracy i wzrasta o 1,5% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 33% miesięcznego wynagrodzenia, z zastrzeżeniem, iż pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie regulaminu, który w dniu 1 marca 1999 roku był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego (...) i przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wyższej wysokości zachowuje dotychczasową wysokość dodatku bez prawa do dalszego wzrostu.

Dowód: regulamin wynagradzania k.35-35 verte, 96; pismo pozwanej z 7 lipca 2003 roku k.38, 98

Pismem z dnia 15 lipca 2003 roku pozwana wypowiedziała powodowi dotychczasowe warunki pracy i płacy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 października 2003 roku. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowała powodowi stanowisko zastępcy naczelnika, wynagrodzenie zasadnicze w stawce 1580 zł, dodatek funkcyjny w stawce 220 zł, premię określoną w zakładowym regulaminie premiowania oraz wskazała, iż pozostałe elementy wynagrodzenia przysługują w wysokości i na zasadach określonych w regulaminie wynagradzania z dnia 1 lipca 2003 roku.

Dowód: wypowiedzenie warunków pracy i płacy – akta osobowe powoda k.B7/62 oraz akta sądowe k.97

W dniu 10 stycznia 2005 roku pozwana ponownie wypowiedziała powodowi dotychczasowe warunki pracy i płacy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 kwietnia 2005 roku. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowała powodowi stanowisko zastępcy naczelnika, wynagrodzenie zasadnicze w stawce 1580 zł, dodatek funkcyjny w stawce 233 zł, premię określoną w zakładowym regulaminie premiowania oraz wskazała, iż pozostałe elementy wynagrodzenia przysługują w wysokości i na zasadach określonych w zakładowym układzie zbiorowym pracy z dnia 1 stycznia 2005 roku. Jednocześnie, pozwana zawiadomiła powoda, iż z dniem 31 grudnia 2004 roku regulamin wynagradzania utracił moc.

Dowód: wypowiedzenie warunków pracy i płacy – akta osobowe powoda k.B7/66 oraz akta sądowe k.99

Następnie, w dniu 18 września 2012 roku pozwana zawiadomiła powoda o utracie z dniem 31 grudnia 2011 roku mocy obowiązującej ponadzakładowego układu zbiorowego pracy z dnia 1 stycznia 2003 roku. Jednocześnie, strony zawarły porozumienie, zgodnie z którym powodowi przysługiwały uprawnienia określone w zakładowym układzie pracy, w brzmieniu obowiązującym w dacie porozumienia.

Dowód: porozumienie stron – akta osobowe powoda k.B16/9

Począwszy od dnia 30 grudnia 2008 roku powód zajmuje stanowisko instruktora. Jego wynagrodzenie zasadnicze wynosi od dnia 1 grudnia 2012 roku 2430 zł, od dnia 1 sierpnia 2014 roku 2530 zł, a od dnia 1 lipca 2015 roku 2640 zł.

Dowód: pisma z 2 i 29 grudnia 2008 roku oraz 13 lipca 2009 roku, porozumienia stron – akta osobowe powoda k.B7/73, B7/77, B16/10, B16/23, B16/28

Za miesiące marzec i kwiecień 2013 roku pozwana wypłaciła powodowi dodatek stażowy w wysokości 34,5% wynagrodzenia zasadniczego, tj. w kwotach po 838,35 zł. W przypadku, gdyby dodatek ten wynosił 40,5% powodowi należałaby się kwota 984,15 zł.

Dowód: zestawienie k.36-36 verte

Pismem z dnia 17 grudnia 2015 roku powód zwracał się do pozwanej o wypłatę należności wraz z odsetkami tytułem wstrzymanego wzrostu wysługi lat. Pozwana wskazywała, iż wszystkie należności zostały wypłacone zgodnie z postanowieniami.

Dowód: pismo z 17 grudnia 2015 roku oraz 12 stycznia 2016 roku – akta osobowe powoda k.B16/30 oraz akta sądowe k.39-40

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, które Sąd tworzą spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Mimo formalnego dopuszczenia dowodu podstawą ustalenia stanu faktycznego nie stało się ostatecznie zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powoda obliczonego według zasad jak ekwiwalent za urlop (vide k.92), bowiem nie stwierdzało okoliczności mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c. a contrario).

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Prawo powoda do otrzymania dodatku stażowego było bezsporne między stronami. Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do kwestii wysokości tego dodatku przysługującego powodowi za miesiące marzec i kwiecień 2013 roku. Powód wskazywał, iż do chwili wypowiedzenia warunków pracy z dniem 1 listopada 2003 roku nabył prawo do dodatku w wysokości 40,5%. Pozwana podnosiła, iż powód zachował prawo do dodatku stażowego w wysokości 34,5% ustalonej na dzień 1 marca 1999 roku. Różnica stanowisk stron wynikała ze zmian w zakresie obowiązujących układów zbiorowych pracy, wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy oraz odmiennej interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania z dnia 1 lipca 2003 roku.

Zgodnie z art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2000 roku, 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. Z dniem 1 stycznia 2001 roku do przepisu tego dodano zdanie drugie, na podstawie którego przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu.

Jednocześnie, na mocy art. 241<sup>8</sup> k.p., w wersji obowiązującej od dnia 1 stycznia 2001 roku, w okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu (§ 1). Po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przepis art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie stosuje się (§ 2).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, iż zakładowy układ pracy z dnia 1 stycznia 1991 roku obowiązujący w przedsiębiorstwie państwowym (...) przewidywał najkorzystniejsze dla powoda warunki wypłaty dodatku stażowego. Wysokość dodatku po 5 latach pracy wynosiła 7,5% wynagrodzenia zasadniczego i wzrastała o dalsze 1,5% za każdy rok pracy nie określając przy tym górnej granicy tej wysokości.

Układ ten został zastąpiony ponadzakładowym układem zbiorowym pracy z dnia 1 marca 1999 roku. Zgodnie z jego postanowieniami dodatek stażowy przysługiwał w wysokości 1,5% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, aż do osiągnięcia 33%, z zastrzeżeniem, iż pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie układu, który przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wyżej wysokości zachowuje tę wysokość bez prawa do dalszego wzrostu. Na dzień 1 marca 1999 roku powodowi przysługiwał dodatek stażowy w wysokości 34,5%, a zatem zgodnie z układem z 1999 roku jego wysokość nie ulegała dalszemu wzrostowi.

Jednakże, mimo wprowadzenia układu mniej korzystnego dla pracownika pracodawca nie wypowiedział powodowi warunków pracy i płacy wynikających z układu z 1991 roku, a zatem powoda w dalszym ciągu obowiązywały uregulowania wcześniejsze. Wysokość należnego mu dodatku stażowego podlegała wzrostowi – każdego roku o dalsze 1,5%. Sytuacji tej nie zmieniło przejście części zakładu pracy przedsiębiorstwa państwowego (...) na pozwaną dokonane w dniu 1 października 2001 roku, a także wprowadzenie w pozwanej ponadzakładowego układu pracy z dnia 1 stycznia 2003 roku oraz samo wprowadzenie regulaminu wynagradzania z dnia 1 lipca 2003 roku, bowiem pracodawca w dalszym ciągu nie wypowiedział powodowi dotychczasowych warunków pracy i płacy.

Takie wypowiedzenie miało miejsce dopiero w dniu 15 lipca 2003 roku. Wobec braku oświadczenia o nieprzyjęciu zaproponowanych warunków pracy i płacy, po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 listopada 2003 roku powoda zaczęły obowiązywać postanowienia regulaminu wynagradzania obowiązującego w pozwanej od dnia 1 lipca 2003 roku.

Zgodnie z tym regulaminem dodatek stażowy 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, z zastrzeżeniem, iż pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie regulaminu, który w dniu 1 marca 1999 roku był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego (...) i przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wyższej wysokości zachowuje dotychczasową wysokość dodatku bez prawa do dalszego wzrostu.

B. zapisy układu i regulaminu z 2003 r. w kwestii dodatku stażowego nie zasługują na miano „dobrej legislacji” jednakże ich interpretacja – w ocenie Sądu- nie może być inna niż ta, że co do zasady, wysokość dodatku stażowego nie mogła przekraczać 33% wynagrodzenia zasadniczego. Wyjątek dotyczył wieloletnich pracowników przedsiębiorstwa państwowego (...), którzy już przed dniem 1 marca 1999 roku nabyli prawo do dodatku w wysokości przekraczającej 33%. Zachowali oni prawo do dodatku w dotychczasowej wysokości. Jednocześnie, dotychczasową wysokość dodatku należy odnosić do wysokości przysługującej właśnie przed dniem 1 marca 1999, a nie przed dniem wejścia w życie regulaminu wynagradzania. W ocenie Sądu orzekającego regulamin wyraźnie wskazuje dzień 1 marca 1999 roku jako datę graniczną, po której wysokość dodatku nie może już wzrastać.

W konsekwencji, do dnia upływu okresu wypowiedzenia warunków pracy i płacy, tj. do dnia 31 października 2003 roku powoda nie obowiązywały uregulowania zawarte kolejno w układzie z 1999 roku, układzie z 2003 roku oraz regulaminie wynagradzania z 2003 roku, co spowodowało, iż wysokość należnego mu dodatku stażowego w dalszym ciągu wzrastała zgodnie z postanowieniami układu z 1991 roku. Od dnia 1 listopada 2003 roku powodowi przysługiwał natomiast dodatek w wysokości zgodnej z postanowieniami regulaminu wynagradzania z 2003 roku, czyli w wysokości 34,5% według stanu sprzed dnia 1 marca 1999 roku. Powód nie odmówił bowiem przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy, a tym samym zgodził się aby wypłacany mu był dodatek stażowy w wysokości 34,5% wynagrodzenia zasadniczego. Podkreślić należy, że powodowi przez cały okres (tj. do 1 marca 1999 r. do 31.10. 2003 r.) wypłacany był dodatek stażowy w wysokości 34, 5 % a zatem twierdzenia powoda, że nie kwestionował w 2003 r. wypowiedzianych mu warunków płacy bowiem był przekonany, że będzie mu wypłacany dodatek w wysokości 40,5%, są nieprawdziwe i składane na potrzeby uzasadnienia aktualnie dochodzonego żądania. Dodać należy, że powód był członkiem związku zawodowego, który czynnie uczestniczył w pracach nad projektami wszystkich powołanych w sprawie porozumień zbiorowych w zakładzie pracodawcy, a zatem miał świadomość jak była wola stron układu również w zakresie przedmiotowych dodatków stażowych. W ocenie Sądu właśnie ta świadomość powoda była przyczyną tego, że nie występował on przeciwko pozwanemu o podwyższenie mu dodatku stażowego w okresie 1999- 2003, jak również przez 13 kolejnych lat. Aktualnie powód nie będąc przekonany co do swoich racji, zażądał wyrównania dodatku jedynie za dwa miesiące 2013 r.

Można domniemywać, iż postanowienia określające wysokość dodatku stażowego nie ulegały zmianie. W wyniku kolejnego wypowiedzenia warunków pracy i płacy od dnia 1 maja 2005 roku powodowi przysługiwał dodatek w wysokości określonej w zakładowym układzie zbiorowym pracy z dnia 1 stycznia 2005 roku, a na skutek porozumienia stron z dnia 18 września 2012 roku zgodnie z zakładowym układem pracy, w brzmieniu obowiązującym w dacie porozumienia. Żadna ze stron nie przedłożyła co prawda dokumentów tych układów pozwalających na analizę ich treści, jednakże pozwana wypłacała powodowi dodatek w kwotach odpowiadających 34,5% wynagrodzenia zasadniczego.

Wobec niewykazania przez powoda zasadności roszczenia, podniesiony przez powódkę zarzut przedawnienia roszczenia pozostawał bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd oddalił powództwo. Na marginesie wskazać należy, iż podobne stanowisko zajął w wyroku z dnia 4.09.2012 r. Sąd Okręgowy w Katowicach (sygn. akt IX 347/12) rozpatrując apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Jaworznie, gdzie przesądził niezasadność roszczeń pracowników pozwanego. Również Sąd Okręgowy w Gliwicach w wyroku z 15.01.2009 r. (sygn VIII Pa 357/08) rozpatrując apelację pracownika pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w T. oddalił ją.

Sąd odstąpił od obciążenia powoda kosztami postępowania zgodnie z dyspozycją art. 102 k.p.c. Mimo, iż pozwaną należy uznać za stronę wygrywającą spór uprawnioną do żądania zwrotu poniesionych kosztów procesu, rozbieżne orzecznictwo w analogicznych sprawach mogło wywołać błędne przekonanie powoda o możliwości powodzenia wytoczonego powództwa i stanowi wypadek szczególnie uzasadniony w świetle art. 102 k.p.c. (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2006 r., I CSK 159/06, Legalis numer 304557).