

## UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 28 grudnia 2016 roku Z. D. wniósł o zasądzenie od (...) Spółki Akcyjnej Zakładu (...) w Ł. kwoty 3.302,00 zł tytułem zaległego dodatku stażowego w okresie od dnia 1 grudnia 2013 roku do dnia 30 listopada 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami od kwot 2.956,50 zł od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz od kwoty 344,75 zł od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Ponadto powód wniósł również o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 675 zł.

W dniu 9 lutego 2016 roku przed Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli IV Wydział Pracy, z powództwem przeciwko temu samemu pozwanemu wystąpiła J. M. wnosząc o zasądzenie kwoty 1.286,78 zł tytułem zaległego dodatku stażowego w okresie od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami od kwot 1.150,50 zł od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz od kwoty 136,28 zł od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 202,50 zł. Żądanie zgłoszone przez powódkę J. M. oparte było na tożsamej podstawie faktycznej i prawnej, co żądanie zgłoszone przez powoda Z. D..

Wyrokiem z dnia 14 lipca 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie 1 zasądził od pozwanego (...) S.A. Zakładu (...) w Ł. na rzecz powoda Z. D. kwotę 3.301,25 zł tytułem dodatku stażowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie: od kwoty 2.956,50 złotych (dwa tysiące dziewięćset pięćdziesiąt sześć złotych pięćdziesiąt groszy) od dnia 28 grudnia 2016 roku do dnia zapłaty, od kwoty 344,75 zł (trzysta czterdzieści cztery złote siedemdziesiąt pięć groszy) od dnia 28 grudnia 2016 roku do dnia zapłaty oraz kwotę 675 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie 2 zasądził od (...) Spółki Akcyjnej Zakładu (...) w Ł. na rzecz J. M. kwotę 1.286,78 zł (jeden tysiąc dwieście osiemdziesiąt sześć złotych siedemdziesiąt osiem groszy) tytułem dodatku stażowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie: od kwoty 1.150,50 złotych (jeden tysiąc sto pięćdziesiąt złotych pięćdziesiąt groszy) od dnia 9 lutego 2017 roku do dnia zapłaty, od kwoty 136,28 zł (sto trzydzieści sześć dwadzieścia osiem) od dnia 9 lutego 2017 roku do dnia zapłaty oraz kwotę 202,50 zł (dwieście dwa złote pięćdziesiąt groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie 3 nakazał pobrać od (...) Spółki Akcyjnej Zakładu (...) w Ł. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 230 zł (dwieście trzydzieści złotych) tytułem kosztów sądowych; w punkcie 4 nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w stosunku do: Z. D. do kwoty 1.900,00 zł (jeden tysiąc dziewięćset złotych); J. M. w całości.

Sąd Rejonowy ustalił, że:

Z. D. jest zatrudniony w (...) Spółce Akcyjnej Zakładzie (...) w Ł. od dnia 14 listopada 1979 roku, ostatnio na stanowisku starszego zwrotniczego.

J. M. jest zatrudniona w (...) Spółce Akcyjnej Zakładzie (...) w Ł. od dnia 2 czerwca 1980 roku, ostatnio na stanowisku starszego dyżurnego ruchu.

Powodowie w spornym okresie byli pracownikami pozwanej spółki.

W zakładzie pracy zatrudniającym powodów do 28 lutego 1999 roku obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który przewidywał dodatek za staż pracy po pięciu latach pracy w wysokości 7,5%. Dodatek ten za każdy następny przepracowany pełny rok wzrastał o 1,5% wynagrodzenia zasadniczego, bez górnej granicy. Dodatek miał być wypłacany łącznie z wynagrodzeniem za pracę w okresach miesięcznych z dołu.

W dniu 1 marca 1999 r. dotychczasowy układ został zastąpiony ponadzakładowym układem zbiorowym, gdzie ustalono stawkę dodatku stażowego na 1,5% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy i przewidziano górną granicę dodatku na 33%. Układ stanowił, iż pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który przed tym dniem

nabył prawo do dodatku w wyższej wysokości niż 33 % podstawy wymiaru, zachowuje procentowy wskaźnik dodatku, bez prawa do dalszego wzrostu.

Powód Z. D. został poinformowany przez pozwanego, iż z dniem 1 marca 1999 roku przysługują mu dodatki do wynagrodzenia i świadczenia wynikające z Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego od dnia 1 marca 1999 roku.

Powódka J. M. przebywała na urlopie wychowawczym, po powrocie pismem z dnia 1 czerwca 2000 roku pozwany poinformował, iż przysługują jej dodatki do wynagrodzenia oraz świadczenia wynikające z Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Od wejścia w życie powyższego ponadzakładowego układu zbiorowego dodatek stażowy powodów nie ulegał zwiększaniu w kolejnych latach o 1,5%. Dodatek stażowy na rok 1999 roku wynosił w przypadku powodów 33%.

Kolejny ponadzakładowy układ zbiorowy pracy obowiązujący od 1 stycznia 2003 roku oraz z dnia 5 listopada 2004 roku, w części dotyczącej dodatków stażowych pracowników, zawiera analogiczne zapisy, jak układ z 1 marca 1999 roku. Również regulamin wynagradzania dla pracowników, który wszedł w życie 1 lipca 2003 roku powtarzał w tym zakresie treść (...) z 1 marca 1999 r.

Pozwany zawarł z Z. D. i J. M. porozumienia z dnia 1 września 2003 roku, w których ustalono, iż w związku z wprowadzeniem Regulaminu wynagradzania dla pracowników zatrudnionych w Spółce (...) S.A. przyjętego uchwałą nr 193 Zarządu Spółki (...) S.A. z dnia 28 sierpnia 2003 roku w sprawie regulacji nie objętych Regulaminem wynagradzania dla pracowników zatrudnionych w Spółce " (...) Spółka Akcyjna" i oświadczeniem z dnia 18 września 2003 roku strony umowy o pracę jednomyślnie ustaliły, iż od dnia 1 września 2003 roku pracodawca zatrudnia powoda na stanowisku starszy zwrotniczy w (...) S Zakład (...) w Ł. - Sekcja Eksploatacji P. z wynagrodzeniem w szczeblu XII w kwocie 875 zł i premią według zasad ustalonych zakładowym regulaminem premiowania. W punkcie 2 porozumienia ustalono, iż inne uprawnienia i świadczenia będą przysługiwały zgodnie z postanowieniami przepisów wymienionych na wstępie.

W dniu 21 maja 2012 roku wszedł w życie Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który w załączniku nr 7 pkt. 5 stanowił, iż pracownik, który przed dniem wejścia w życie Układu z tytułu pracy na kolei udokumentował 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. Natomiast pracownik, który przed dniem wejścia w życie Układu, udokumentował prawo do dodatku w niższej niż 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego zachowuje procentowy wymiar tego dodatku z prawem do dalszego jego wzrostu, aż do osiągnięcia 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego (pkt. 6).

Dodatek stażowy Z. D. w okresie objętym pozwem wynosił 33%. Różnica pomiędzy należnym procentowym dodatkiem za staż pracy z (...), a ustalonym z (...) wynosi 4,5 %. Różnica pomiędzy kwotą wypłaconą powodowi w spornym okresie, a kwotą dodatku należnego w okresie objętym pozwem wynosi 2.956,50 zł. Zryczałtowana kwota odsetek od należnych powodowi kwot dodatku stażowego wynosi 344,75 zł.

Dodatek stażowy J. M. w okresie objętym pozwem wynosił 33%. Różnica pomiędzy należnym procentowym dodatkiem za staż pracy z (...), a ustalonym z (...) wynosi 1,5 %. Różnica pomiędzy kwotą wypłaconą powodowi w spornym okresie, a kwotą dodatku należnego w okresie objętym pozwem wynosi 1.150,50 zł. Zryczałtowana kwota odsetek od należnych powodowi kwot dodatku stażowego wynosi 136,28 zł.

Zdaniem Sądu Rejonowego roszczenia powodów zasługiwały na uwzględnienie, co do zasady i co do wysokości.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że okoliczności faktyczne rozpoznawanej sprawy nie są sporne. Strona powodowa przedstawiła hipotetyczne wyliczenie należności dochodzonej pozwami, które nie było skutecznie zakwestionowane przez pełnomocnika strony pozwanej.

Do okoliczności bezspornych należy ustalenie, że od dnia 1 marca 1999 roku pracowników (...) obowiązywał Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty dnia 1 stycznia 1999 roku. Zastąpił on obowiązujący do dnia 28 lutego 1999 roku Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. W wyniku wprowadzenia (...) zmianie uległy między innymi zasady ustalania dodatków za staż pracy. Według poprzednio obowiązującego układu zbiorowego dodatek stażowy wzrastał z każdym rokiem pracy o 1,5%, bez żadnego maksymalnego ograniczenia, a w nowym układzie ustalono górną granicę dodatku stażowego na 33%, przy czym pracownicy, którzy w dacie wejścia w życie (...) mieli dodatek niższy, mieli możliwość osiągnięcia dalszego wzrostu dodatku, nie więcej jednak niż do 33%, zaś pracownicy, którym w dacie wejścia w życie układu przysługiwał dodatek wyższy niż 33%, nie mieli już takiej możliwości – zachowali oni procentowy wskaźnik dodatku bez prawa do jego dalszego wzrostu.

Stosunek postanowień układu zbiorowego pracy do ustawowych przepisów prawa pracy lub przepisów wydanych na ich podstawie określa art. 9 k.p., natomiast relacje układu zbiorowego pracy do umowy o pracę reguluje art. 18 k.p. Art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p. przewiduje, iż korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Zgodnie z treścią art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę. Jeśli zatem nowy układ zbiorowy zawiera — co do jakiegoś elementu stosunku pracy — postanowienia mniej korzystne dla pracownika od postanowień dotychczasowego układu zbiorowego (lub innego aktu, kształtującego treść tego stosunku), to nie jest wystarczające dla obowiązywania nowego postanowienia samo wejście w życie nowego układu zbiorowego. Niezbędne jest wypowiedzenie przez pracodawcę dotychczasowych warunków i niejako „wprowadzenie” do stosunku pracy mniej korzystnych warunków, wynikających z nowego układu. I nie wystarczy, by nowe warunki nie były gorsze (por. w tym zakresie uchwałę SN w sprawie III PZP 3/04 z dnia 15 września 2004 r., niepubl., ).

Regulacje ponadzakładowego układu zbiorowego pracy z 1999 r. w zakresie wysokości i sposobu obliczania dodatku stażowego były mniej korzystne dla powodów w stosunku do regulacji zawartych w poprzednio obowiązującym układzie zbiorowym pracy. Ta niekorzystna zmiana warunków płacy, dla swej skuteczności wymagała zatem dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego we wspomnianym zakresie.

Strony wskazywały, iż do skutecznego wypowiedzenia powodów warunków pracy i płacy doszło na mocy porozumienia z dnia 1 września 2003 roku. Należy uznać, iż do tej daty dodatek stażowy powodów wzrastał na zasadach określonych w dotychczas obowiązującym układzie zbiorowym, tj. o 1,5% rocznie, bez określenia maksymalnej granicy dodatku.

Zdaniem Sądu nie można przyjąć, iż samo wprowadzenie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 marca 1999 roku, wywierało skutek w stosunku do powodów natychmiastowo. Należy ponownie podkreślić, iż powodowie zachowali prawo do nabytego dodatku stażowego na poziomie z dnia 1 września 2003 roku, tj. w chwili zawarcia porozumienia, a nie na poziomie z marca 1999 roku.

Pozwany podnosił, iż w zawartym porozumieniu strony ustaliły, iż inne uprawnienia i świadczenia będą przysługiwały zgodnie z postanowieniami przepisów wymienionych na wstępie. Sąd w tym zakresie zgadza się z pozwanym, faktycznie strony zawarły porozumienia mocą, których zostały ustalone nowe warunki pracy i płacy. Na podstawie wskazanych wyżej dokumentów powodów wiązał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 2003 roku, który w stanowiął, iż pracownik, który przed dniem wejścia w życie Układu z tytułu pracy na kolei udokumentował 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.

Powyższe jedynie wskazuje w jakim procencie winien być wyliczony dodatek stażowy. Mając na względzie całokształt rozważań powodowie mieli udokumentowane prawo do dodatku stażowego w wysokości ustalonej na sierpień 2003. Tymczasem pozwany nie dokonał stosownych wyliczeń i kontynuował błąd swych poprzedników prawnych, którzy nie wyrównali powodom dodatku stażowego, uznając, iż zmiana układu zbiorowego z 1999 roku skutecznie wykluczyła ich wzrost z racji osiągnięcia progu 33%.

Wysokość należności nie została skutecznie zakwestionowana przez stronę pozwaną, która wskazywała, iż żądanie pozwu jest bezzasadne co do zasady i co do wysokości. Ponadto pozwany podniósł zarzut przedawnienia co do roszczeń wykraczających poza 3 lata przed wytoczeniem powództwa. Powód Z. D. wystąpił z powództwem w dniu 28 grudnia 2016 roku żądając zasądzenia dodatku stażowego za okres od dnia 1 grudnia 2013 roku do dnia 30 listopada 2016 roku, natomiast powódka J. M. wystąpiła z powództwem w dniu 9 lutego 2017 roku żądając zasądzenia dodatku stażowego za okres od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku. Mając na uwadze wskazany w art. 291 § 1 termin 3 letni oraz fakt, iż wynagrodzenie powodów było płatne z dołu (zgodnie z zapisami umowy o pracę), a więc wynagrodzenie jest płatne następnego miesiąca następującego po miesiącu, za który przysługuje należność należy uznać, iż nie zachodzi w niniejszej sprawie przedawnienie roszczeń.

Mając na uwadze powyższe należało przyjąć, iż Z. D. miał prawo do dodatku stażowego osiągniętego w wrześniu 2003 roku w wysokości 37,5%, natomiast powódka J. M. miała prawo do dodatku stażowego osiągniętego w wrześniu 2003 roku w wysokości 34,%. Tymczasem pracodawca wypłacał powodom dodatek w wysokości 33%, zatem powodom należna była różnica między dodatkiem faktycznie wypłacanym, a należnym.

Pozostawienie wynagrodzenia powodów na poziomie niższym, aniżeli wynikało to z postanowień (...) za okres objęty powództwem skutkuje tym, że pozwany pozostawał w opóźnieniu z zapłatą części każdomiesięcznego wynagrodzenia powodów. Stąd też od dnia 11 następnego danego miesiąca powodom należne były odsetki ustawowe za opóźnienie wypłaty wynagrodzenia za poprzedni miesiąc. Prawidłowo pełnomocnik powodów wyliczył należność odsetek za okres wymagalności do daty wytoczenia powództwa i właściwie dokonał ich kapitalizacji, żądając odsetek od wyliczonej należności od daty wytoczenia powództwa (art. 481 i 482 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od pozwanej Spółki, jako strony przegrywającej na rzecz powodów.

Na koszty poniesione przez powoda Z. D. złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 675 złotych § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804).

Na koszty poniesione przez powódkę J. M. złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 202,50 złotych § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804).

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powodów opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2016.623 t.j. z dnia 2016.05.05) w zw. z art. 98 k.p.c.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w stosunku do Z. D. do kwoty 1.900 zł, w stosunku do J. M. w całości na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wniósł pozwany. Wyrok zaskarżył w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego:

1) art.42 k.p. w zw. z art.241<sup>13</sup>§ k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że niemożliwe było dorozumianie zaakceptowanie przez pracownika nowych warunków postanowień Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy w zakresie wysokości dodatków stażowych i w konsekwencji uznanie, że pracownikowi (powodowi) należy się dodatek stażowy przekraczający wprowadzoną w Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy wysokość 33% wynagrodzenia zasadniczego,

2) art.233§1 k.p.c. poprzez nieprawidłowe przyjęcie ustaleń faktycznych sprzecznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym polegające na tym, że Sąd I instancji dowolnie przyjął, że powód nie zaakceptował mniej

korzystnych warunków Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, pomimo, że przez 18 lat od dnia wejścia w życie układu nie kwestionował wysokości swojego wynagrodzenia.

***Wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa wobec pozwanego oraz o zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych względnie o uchylenie wyroku w trybie art.386 § 4 k.p.c. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.***

W uzasadnieniu apelacji wskazał, iż nie sposób się zgodzić z twierdzeniami Sądu I instancji, iż powodom należy się dodatek stażowy w wysokości wyższej niż wprowadzone od dnia 1 marca 1999 roku Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy ograniczenie na poziomie 33% wynagrodzenia zasadniczego. Zdaniem Sądu I instancji, wysokość dodatku stażowego powoda Z. D. już w dniu wejścia w życie (...) wynosiła 37,5% zaś powódki J. M. 34 % i pomimo wprowadzonego ograniczenia na poziomie 33% obowiązującego wszystkich pracowników pozwanego, a także pomimo dorozumianego przyjęcia przez powodów mniej korzystnych warunków w zakresie dodatku stażowego, pracownikowi należy się dodatek do jakiego miał prawo w chwili wejścia w życie układu zbiorowego pracy. Z uwagi na brak wypowiedzenia zmieniającego powodowi warunki pracy i płacy, pracownik utrzymał wysokość dodatku stażowego na poziomie 37,5 %, 34 %, a nie 33 %.

Zdaniem pozwanego zgoda pracownika może być wyrażona w sposób bezpośredni przez przyjęcie propozycji pracodawcy zawarcia porozumienia zmieniającego treść umowy o pracę lub pośrednio przez niezłożenie oświadczenia o odmowie przyjęcia warunków proponowanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu zmieniającym.

Pomimo braku wypowiedzenia zmieniającego postanowienia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy w zakresie wysokości dodatku stażowego powinny mieć zastosowanie bezpośrednio do powoda. Tym samym wysokość wypłaconego dodatku nie powinna przekraczać 33%.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powodów wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu za II instancję.

***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Apelacja pozwanego okazała się niezasadna, jako że niezasadne okazały się podniesione w niej zarzuty.

Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zebrany w sprawie i zarzutów apelacji prowadzi do wniosku, że Sąd I instancji nie dopuścił się zarzucanych mu uchybień. W ocenie Sądu drugiej instancji nie zaistniały także przesłanki skutkujące nieważnością postępowania. Podniesiony zarzut naruszenia art.233§1 k.p.c. jest również pozbawiony uzasadnionych podstaw. Przepis art.233§1 k.p.c. ustanawia zasadę swobodnej oceny dowodów, w myśl której sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności - okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 roku, IV KKN 1218/00, Lex nr 80266). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, Legalis nr 48876; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2000 roku, I PKN 756/99, Legalis nr 52095). Strona skarżąca - chcąc podważyć ocenę dowodów zastosowaną przez sąd - powinna wykazać istotne błędy logicznego rozumowania, sprzeczności dokonanej przez sąd oceny z doświadczeniem życiowym, brak wszechstronności, czy też bezzasadne pominięcie dowodów, które mogłyby prowadzić do wniosków odmiennych, aniżeli te, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu Odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu. Wywody apelacji sprowadzające się do podważenia oceny

dowodów dokonanej przez Sąd I instancji stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami tego sądu, gdyż strona apelująca nie przedstawiła wniosków ani środków dowodowych mogących podważyć trafność ustaleń Sądu I instancji. Za niewystarczające należy uznać oparcie przez pozwaną zarzutów apelacji na własnym przekonaniu o innej niż przyjął to sąd wadze doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu i instancji (wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 1998 roku, II CKN 4/98, Legalis 346016).

Niezasadny jest przede wszystkim zarzut, jakoby Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia przepisu art.233§1 k.p.c. i dowolnie przyjął, że powodowie nie zaakceptowali mniej korzystnych warunków Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, pomimo, że przez 18 lat od dnia wejścia w życie układu nie kwestionowali wysokości swojego wynagrodzenia. Sąd Rejonowy słusznie wywiódł, że w okresie obowiązywania nowego układu u pozwanego pracodawcy, to jest od 1 marca 1999 roku, pozwany nie dokonał wobec powodów wypowiedzenia zmieniającego ani też nie wykazał, że zmiana warunków płacowych w tym czasie nastąpiła w drodze porozumienia stron. Nie można bowiem wywodzić woli J. M. zmiany na swoją niekorzyść zasad wynagradzania z treści pisma z dnia 1 czerwca 2000 r. określającego m.in. wysokość należnego jej wynagrodzenia oraz świadczeń z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, jak również woli Z. D. zmiany na swoją niekorzyść zasad wynagradzania z treści pisma z dnia 19 maja 1999 r. określającego m.in. wysokość należnego mu wynagrodzenia oraz świadczeń z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Z treści ww. pism wynika jedynie, iż powodowie potwierdzili własnoręcznymi podpisami ich otrzymanie.

Sąd podziela pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 grudnia 2007 roku, w którym Sąd ten stwierdził, iż na podstawie art.241<sup>13</sup>§2 k.p. ocenie co do korzystności podlegają poszczególne postanowienia protokołu dodatkowego do układu zbiorowego pracy (I PK 137/07, Legalis nr 117640). Ponadto należy wskazać na uchwałę Sądu Najwyższego wydaną w składzie 7 sędziów z dnia 15 września 2004 roku (III PZP 3/04, Legalis nr 64984) wskazującą, że wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracowników warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia wymaga wypowiedzenia dotychczasowym warunków umowy o pracę także wtedy, gdy ukształtowanie nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu (art.241<sup>13</sup>§2 k.p.). Powyższe judykaty wskazują, że wynagrodzenie nie może być traktowane w sposób globalny, należy natomiast badać jakie składniki wchodzi w skład zmienianego wynagrodzenia i czy nie rzutują one na obniżenie zarobków w przyszłości. Jako instytucja wynagrodzenie stanowi bowiem faktyczną całość, ale podzieloną i niejednorodną. Składa się na nie, między innymi, wynagrodzenie zasadnicze, dodatki (np. za staż pracy), nagrody jubileuszowe, nagrody z funduszu nagród. Dlatego należy brać pod uwagę postanowienia dotyczące poszczególnych składników wynagrodzenia. Podzielając przedstawione tezy Sąd Okręgowy wskazuje, że niezależnie od tego czy wynagrodzenie powoda zostało globalnie na niezmienionym poziomie czy też wzrosło, to jeżeli Układ zawierał zapisy pogarszające zasady naliczania choćby jednego składnika wynagrodzenia, wprowadzenie takich zapisów do łączącego strony stosunku pracy niewątpliwie wymagało wypowiedzeń zmieniających, których pozwany w dniu wejścia w życie układu nie złożył.

Sąd Okręgowy nie podziela także zarzutu apelującego wskazującego na błędne przyjęcie przez Sąd, że powodowie nie zaakceptowali, obowiązujących od 1999 roku, nowych zasad wynagradzania. Strona apelująca wskazywała, że z materiału dowodowego wynika, że powodowie nie zgłaszali w tym zakresie pracodawcy żadnych zastrzeżeń i roszczeń, ani nie kwestionowali wysokości wypłacanego im wynagrodzeń. Podnieść należy, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem w doktrynie i judykaturze, dla zmiany warunków wynagrodzenia konieczne jest złożenie pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Ponadto, w ocenie Sądu Okręgowego nie sposób przyjąć, aby przepisy Ponadzakładowego Układu Zbiorowego pracy z 1999 roku w zakresie nowych zasad wynagradzania zostały zaakceptowane przez powodów w sposób dorozumiany. Sam fakt, że powodowie nie kwestionowali wysokości wypłacanego wynagrodzenia z pominięciem dalszego wzrostu, jaki powinien nastąpić po 1999 roku nie świadczy bowiem o tym, że zaakceptowali pogorszenie warunków płacy wynikające z tego układu, w tym w szczególności dotyczące zatrzymania dodatku stażowego.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ocenę Sądu I instancji, że konsekwencją braku prawidłowego wypowiedzenia powodom dotychczasowych warunków umowy o pracę w związku z wprowadzeniem Ponadzakładowego Układu

Zbiorowego Pracy od 1 marca 1999 roku było to, że postanowienia tego układu nie zostały skutecznie wprowadzone. Oznacza to z kolei, że w przypadku powodów dodatek stażowy wzrastał do daty upływu terminu wypowiedzenia zmieniającego (złożonego w czerwcu 2003 roku).

W konsekwencji stwierdzić należy, iż zarzut naruszenia prawa materialnego – art.42§1 k.p. w zw. z art.241<sup>13</sup>§2 k.p. jest niezasadny. Z. D. nabył zatem prawo do wyrównania dodatku stażowego do poziomu 37,50% , a J. M. prawo do wyrównania dodatku stażowego do poziomu 34 % , który przysługiwał aż do dnia skutecznego wypowiedzenia im warunków zatrudnienia w związku z wejściem w życie nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, co jak prawidłowo ustalił Sąd I instancji nastąpiło w czerwcu 2003 roku.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art.385 k.p.c. apelację strony pozwanej oddalił.

O kosztach procesu za II instancję Sąd orzekł na podstawie art.98§1 k.p.c. obciążając nimi w całości pozwanego jako stronę przegrywającą. Na koszty procesu złożyły się koszty zastępstwa procesowego stron powodowych ustalone na podstawie §2 punkt 2 oraz punkt 3 w zw. z §9 ust.1 punkt 2 w zw. z §10 ust.1 punkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 roku (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804) które wynosi 337,50 zł w przypadku Z. D. oraz 101,25 zł w przypadku J. M..

S.B.