

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 7 września 2017 r., sygn. akt X P 456/17, Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi po rozpoznaniu sprawy z powództwa U. M. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej Zakładowi (...) siedzibą w Ł. o wynagrodzenie za pracę w punkcie pierwszym sentencji wyroku zasądził od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej Zakładu (...) w Ł. na rzecz powódki kwotę 5. 363,00 zł tytułem dodatku stażowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie: a) od kwoty 4 802,32 zł od dnia 28 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty; b) od kwoty 560,66 zł od dnia 28 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty; w punkcie drugim sentencji wyroku zasądził od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej Zakładu (...) w Ł. na rzecz powódki kwotę 1 350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie trzecim sentencji wyroku nakazał pobrać od (...) Spółki Akcyjnej Zakładu (...) w Ł. na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 269 zł tytułem kosztów sądowych, a w punkcie czwartym sentencji wyroku nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.913,45 zł.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

U. M. jest zatrudniona w (...) Spółce Akcyjnej Zakładzie (...) w Ł. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 lipca 1980 roku na podstawie umowy o naukę zawodu z dnia 1 września 1977 roku, do obecnie w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony. Ostatnia umowa wiążąca strony została zawarta w dniu 7 lipca 2017 roku. Powódka zajmuje stanowisko rady w Zakładzie (...) w Ł. przy ul. (...). Zgodnie z umową o pracę U. M. przysługiwało uprawnienie do dodatku za staż pracy na zasadach i w wysokości określonej w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla pracowników zatrudnionych u pracodawców działających w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Pracodawca oświadczył, iż z dniem 1 listopada 2012 r., wszedł w życie Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników zatrudnionych w (...) Spółka Akcyjna u pracodawców działających w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością podpisany w dniu 21 maja 2012 r. Według Sądu Rejonowego, powódka w spornym okresie była pracownikiem pozwanej spółki.

Sąd I instancji przyjął, że w zakładzie pracy zatrudniającym powódkę do dnia 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.

Według Sądu Rejonowego, w dniu 1 marca 1999 r. dotychczasowy układ został zastąpiony Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy, 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 przez (...) w dniu wejścia w życie ponadzakładowego 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. Od wejścia w życie powyższego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dodatek stażowy powódki nie podnoszono w kolejnych latach o 1,5%. W przypadku powódki dodatek stażowy we wrześniu 1999 roku wynosił 33%, do sierpnia 2001 r. - 34,5%, do sierpnia 2002 r. - 36%, a do sierpnia 2003 r. - 37,5%. Od września 2003 roku dodatek stażowy nie wzrastał procentowo i do dnia wniesienia pozwu różnica pomiędzy należnym procentowym dodatkiem na staż pracy (...) a ustalonym z (...) wynosiła 6%.

Sąd Rejonowy także skonstatował, że kolejny Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy obowiązujący od dnia 1 stycznia 2003 roku, w części dotyczącej dodatków stażowych pracowników zawierał analogiczne zapisy, jak układ z dnia 1 marca 1999 roku. Również regulamin wynagradzania pracowników, który wszedł w życie 1 lipca 2003 roku, powtarzał w tym zakresie treść (...) z dnia 1 marca 1999 r.

Z kolei według Sądu I instancji, z dniem 1 sierpnia 2003 roku wszedł w życie Regulamin wynagrodzenia dla pracowników i jednostek wykonawczych (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Jednocześnie moc wiążącą

utracił Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy pracowników przedsiębiorstwa (...) obowiązujący od dnia 26 listopada 1995 r. do dnia 28 lutego 1999 r. oraz Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników przedsiębiorstwa państwowego (...) obowiązujący od dnia 1 marca 1999 r. Pracodawca, w związku z ustaleniem Regulaminu Wynagradzania dla (...) Zatrudnionych w Spółce (...) S.A. skutecznie wypowiedział powódce ze skutkiem na dzień 31 października 2003 roku dotychczasowe warunki umowy o pracę w zakresie zasad wypłaty dodatku stażowego w wysokości uregulowanej w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy obowiązującym do 28 lutego 1999 roku.

Zgodnie z Sądem I instancji, w dniu 5 listopada 2004 roku zawarty został Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy pomiędzy zarządem (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., a reprezentującymi pracowników związkami zawodowymi. Na mocy załącznika nr 8 do tego Układu postanowiono, iż pracownikowi za pracę na kolei przysługuje dodatek za staż pracy. Dodatek ten 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 zasadniczego. Jednakże pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Zatrudnionych przez (...) Zrzeszonych w Związku (...), który w dniu 1 marca 1999 roku był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego (...) i przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wysokości niższej niż 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku z prawem do dalszego jego wzrostu, aż do osiągnięcia 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego

Zgodnie z ustaleniami poczynionymi przez Sąd I instancji, w 2008 roku pozwany przejął powódkę w trybie art. 23¹k.p., a dotychczasowe warunki zatrudnienia w zakresie wynagradzania nie uległy zmianie.

Według Sądu Rejonowego, 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). Układ wszedł w życie w dniu 1 listopada 2012 roku. Dodatek stażowy powódki w okresie objętym pozwem wynosił 39%. Różnica pomiędzy należnym procentowym dodatkiem za staż pracy z (...), a ustalonym z (...) wynosi 6 %, a zatem różnica pomiędzy kwotą wypłaconą powódce w spornym okresie, a kwotą dodatku należnego w okresie objętym pozwem wynosi 4.802,34 zł. Zryczałtowana kwota odsetek od należnych powódce kwot dodatku stażowego wynosi 560,66 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powódki zasługują na uwzględnienie, tak co do zasady, jak i co do wysokości.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy uznał, że okoliczności faktyczne rozpoznawanej sprawy nie są sporne. Strona powodowa przedstawiła hipotetyczne wyliczenie należności dochodzonej pozwem, które nie były kwestionowane przez pełnomocnika strony pozwanej. Do okoliczności bezspornych należało ustalenie, że od dnia 1 marca 1999 roku pracowników (...) obowiązywał Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy. 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.

Według Sądu I instancji, istota sporu sprowadza się do udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy w niespornych okolicznościach faktycznych sprawy, pozwany pracodawca był obowiązany zastosować przepis art. 241¹³ § 2 k.p. Powyższa kwestia w dniu 15 września 2004 r. na wniosek Rzecznika Praw Obywatelskich, była przedmiotem

rozstrzygnięcia uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego (III PZP 3/04), która ze względu na moc zasady prawnej znajduje również zastosowanie w tej sprawie i stanowi wytyczną dla Sądu przy rozpoznaniu sporu. Zgodnie z tezą Sądu Najwyższego powołanej uchwały, wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracowników warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę także wtedy, gdy wynagrodzenie ukształtowane nowym układem nie uległo obniżeniu (Sąd Rejonowy wskazał na uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2004 r., III PZP 3/04, Legalis 64984). W powyższym świetle kluczowe znaczenie ma zatem ustalenie względem powódki korzystności bądź niekorzystności zmian wprowadzanych w układzie zbiorowym pracy. W przypadku uznania, że zmiany są dlań niekorzystne, konieczne staje się złożenie wobec niej wypowiedzenia zmieniającego.

W ocenie Sądu Rejonowego, 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. Zgodnie natomiast z treścią art. 241¹³ § 1 k.p. 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. Na podstawie art. 241¹³ § 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. W § 1 wyrażono zasadę automatyzmu zastępowania warunków umowy o pracę wynikających z dotychczasowych przepisów prawa pracy przez korzystniejsze dla pracownika postanowienia tego układu. Natomiast § 2 tego przepisu kreuje zasadę uprzywilejowania pracownika, stanowiąc, że postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia im dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Niezbędne jest zatem wypowiedzenie przez pracodawcę dotychczasowych warunków i niejako „wprowadzenie” do stosunku pracy mniej korzystnych warunków, wynikających z nowego układu.

Sąd Rejonowy uznał, że Regulacje Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 1999 r. w zakresie wysokości i sposobu obliczania dodatku stażowego były mniej korzystne dla powódki 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. Pozwana nie kwestionowała, iż do skutecznego wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy nie doszło we wrześniu 2003 roku. Z drugiej strony pozwany naliczał powódce dodatek stażowy jak przed wrześniem 2000 roku. Zakład pracy nie wprowadził w drodze wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Pracodawca jedynie zawiadamiał powódkę o wejściu w życie nowych układów czy zmian obowiązującego w danym okresie pracy układu, jednakże wypowiedzenia zmieniającego nie zawarł z pracownikiem. Należało uznać, iż od września 2003 roku, dodatek stażowy powódki przestał wzrastać na zasadach określonych w dotychczas obowiązującym układzie zbiorowym, tj. o 1,5% rocznie, bez określenia maksymalnej granicy dodatku. Wysokość należności nie była kwestionowana przez stronę pozwaną, która nie odnosiła się do przedstawionych przez powoda wyliczeń, a jedynie kwestionowała podstawę ich zasądzenia. Powódkę wiązał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 21 maja 2012 roku, który w załączniku nr 7 pkt. 5 i 6 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.

W ocenie Sądu Rejonowego, powyższe jedynie wskazuje, w jakim procencie winien być wyliczony dodatek stażowy. Zdaniem Sądu nie można przyjąć, że samo wprowadzenie postanowień nowego układu zbiorowego wywierało skutek prawny w stosunku do powódki. Należy ponownie podkreślić, iż powódka zachowała prawo do nabytego dodatku stażowego na poziomie 33% z dnia 31 października 2003 roku, liczonego zgodnie z postanowieniami poprzedniego układu zbiorowego pracy. Powódka miała, zatem udokumentowane prawo do dodatku stażowego w wysokości ustalonej na rok 2003. Strona pozwana nie dokonała natomiast stosownych wyliczeń i kontynuowała błąd poprzedników prawnych, którzy nie wyrównali powódce dodatku stażowego, uznając, iż zmiana układu zbiorowego z 1999 roku skutecznie wykluczyła jego wzrost ponad próg 33%. Wysokość należności nie była kwestionowana przez stronę pozwaną, która nie odnosiła się do przedstawionych przez powódkę wyliczeń, a jedynie kwestionowała podstawę ich zasądzenia.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy przyjął, iż powódka miała prawo do dodatku stażowego w wysokości 39%. Tymczasem pracodawca wypłacał powódce dodatek w wysokości 33%, dlatego zdaniem Sądu U. M. należało zasądzić kwotę 4.802,34 zł, jako uprawnioną różnicę między dodatkiem faktycznie wypłacanym, a należnym. Pozostawienie wynagrodzenia powódki na poziomie niższym, aniżeli wynikało to z postanowień (...) za okres objęty powództwem skutkuje tym, że pozwany pozostawał w opóźnieniu z zapłatą części każdomiesięcznego wynagrodzenia powódce. Stąd też od dnia 11 następnego danego miesiąca powódce należne były odsetki ustawowe za opóźnienie wypłaty wynagrodzenia za poprzedni miesiąc. Pełnomocnik powódki prawidłowo 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 Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zasądzając obowiązek ich zwrotu od pozwanej Spółki na rzecz powódki, jako strony przegranej. Na koszty poniesione przez powódkę złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 1.350 złotych, zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804), brzmieniu obowiązującym w dacie wytoczenia powództwa.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu, Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2016 r., poz. 623) w zw. z art. 98 k.p.c.

Sąd I instancji nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany, zaskarżając przedmiotowy wyrok w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi pozwany zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 42 k. p. w związku z art. 241¹³ § 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że niemożliwe było dorozumiane zaakceptowanie przez pracownika nowych, wynegocjowanych postanowień Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy w zakresie wysokości dodatków stażowych, i w konsekwencji uznanie, że pracownikowi (powódce) należy się dodatek stażowy przekraczający wprowadzoną Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy wysokość 33% wynagrodzenia zasadniczego;

2. naruszenie przepisów prawa procesowego, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nieprawidłowe przyjęcie ustaleń faktycznych sprzecznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym polegające na tym, że Sąd I instancji dowolnie przyjął, że powódka nie zaakceptowała mniej korzystnych warunków Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, pomimo że przez 18 lat od dnia wejścia w życie (...) nie kwestionowała wysokości swojego wynagrodzenia.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa wobec pozwanego oraz zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych wraz z kosztami zastępstwa procesowego, ewentualnie zaś wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w trybie art. 386 § 4 k.p.c. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W uzasadnieniu apelujący powołał się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2005 r. II PZP 8/05 (OSNP 20C3, nr 5-6, poz. 72), w której SN stwierdził, że przepisy art. 42 § 1-3 oraz art. 241¹³ § 2 k.p. nie mają zastosowania do wprowadzenia mniej korzystnych dla pracownika postanowień porozumienia zbiorowego zawartego przez zakładowe organizacje związkowe i spółkę akcyjną powstałą wskutek komercjalizacji przedsiębiorstwa państwowego, zmieniającego porozumienie zbiorowe (pakiet socjalny) zawarte wcześniej przez wymienione zakładowe organizacje związkowe i przedsiębiorstwo państwowe w związku z planowaną komercjalizacją tego przedsiębiorstwa. A. dodał, że pogląd o niestosowaniu art. 241¹³ § 2 k.p. do porozumienia zbiorowego (pakietu socjalnego) został podtrzymany w wyroku SN z dnia 6 września 2012 r., II PK 29/12 (OSNP 2013, nr 15-16, poz. 178).

Dalej apelujący argumentował, że 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 – art. 42 k.p.).

Stwierdził, że z tezy 1 wyroku SN z 9 stycznia 2014 r., I BP 5/13 (OSNP 2015, nr 3, poz. 36) wynika, iż zmiana dotychczasowych warunków umowy o pracę na podstawie art. 241 § 2 k.p., bez względu na to, czy zostaje wprowadzona w drodze wypowiedzenia, czy porozumienia, może wywierać wpływ na treść stosunku pracy tylko na przyszłość od daty, w której wypowiedzenie lub porozumienie zmieniające uzyskało skuteczność.

Apelujący argumentował, że wobec powyższego w przedmiotowej sprawie pomimo braku wypowiedzenia zmieniającego, postanowienia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy w zakresie wysokości dodatku stażowego powinny mieć zastosowanie bezpośrednio również do powódki, a tym samym wysokość wypłacanego powódce dodatku stażowego nie powinna przekraczać 33%. Konkludował, że w efekcie powództwo powinno zostać oddalone.

W odpowiedzi na apelację pozwanego powódka za pośrednictwem profesjonalnego pełnomocnika wносиła o jej oddalenie i o zasądzenie kosztów procesu za II instancję.

W uzasadnieniu argumentowano, że pozwany zarzucając w apelacji naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów i układów zbiorowych, tj. art. 42 k.p. w zw. z art. 241¹³ § 2 k.p. oraz wskazując, że doszło jednocześnie do zmiany warunków wynagrodzenia w sposób dorozumiany, pomija, że w zakresie mniej korzystnych warunków wynagradzania nie został skutecznie wprowadzony w 1999 roku układ zbiorowy pracy, który po raz pierwszy miał ograniczać wzrost dodatku stażowego do 33%. Brak wypowiedzenia warunków umowy o pracę w 1999 roku w zakresie dodatku stażowego spowodował, że dodatek ten rósł w sposób nieograniczony tak jak pod rządami poprzedniego układu zbiorowego i sytuacja ta trwała do września 2003 roku, kiedy to wprowadzono skutecznie, tj. zgodnie z wymogami Kodeksu pracy nowy układ zbiorowy, wobec czego dopiero wprowadzenie w/w układu zbiorowego w 2003 roku zatrzymało dalszy wzrost dodatku stażowego. Strona powodowa akcentowała, że błędnie pozwany twierdzi, że od tego czasu dodatek stażowy „powrócił” do stanu i wysokości z 1999 roku. Powołując się m.in. na judykaty Sądu Okręgowego w Łodzi wydane w sprawach o analogicznym stanie faktycznym strona powodowa stwierdziła, że zgodnie z w/w orzeczeniami w okresie, którego dotyczy apelacja tj. od dnia 1.11.2003 r. do dnia wniesienia pozwu, powódce przysługiwał dodatek stażowy w takiej wysokości, w jakiej przysługiwał im on w dniu wejścia w życie nowych warunków płaconych, czyli w dniu 1 listopada 2003 r.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja podlega oddaleniu.

Sądu II instancji na podstawie lektury akt sprawy oraz po przeprowadzeniu analizy motywów przedstawionych w pisemnym uzasadnieniu Sądu I instancji, którymi Sąd Rejonowy kierował się wydając zaskarżony wyrok, ocenił w pierwszym rzędzie prawidłowość przeprowadzonego postępowania dowodowego, a następnie trafność subsumpcji ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych do zastosowanych przepisów prawa, a ponadto prawidłowość przedstawionych rozważań, zarówno w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych, jak również w zakresie oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, a także w zakresie zastosowanych przepisów prawa i ich wykładni.

Ustalenia faktyczne Sądu I instancji stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku zostały w sposób właściwy wywiedzione z materiału dowodowego, który pozostaje ze sobą w logicznym i spójnym związku, przez co Sąd Odwoławczy przyjął je jako podstawę także własnego rozstrzygnięcia i jednocześnie uznając, że nie zachodzi aktualnie procesowa potrzeba powtarzania ich w całości.

Przechodząc do analizy poszczególnych zarzutów apelacyjnych, w pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu naruszenia art. 233 §1 k.p.c., jako determinującego kierunek dalszych rozważań.

Zdaniem apelującego Sąd I instancji nie dokonał wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i w konsekwencji błędnie przyjął, że powódka nie zaakceptowała mniej korzystnych warunków Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, pomimo że przez 18 lat od dnia wejścia w życie (...) nie kwestionowała wysokości swojego wynagrodzenia.

Zdaniem Sądu II instancji zarzut ten jest pozbawiony uzasadnionych podstaw. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. nakazuje sądowi ocenę wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ocena dowodów musi polegać na ich zbadaniu i na podjęciu decyzji, czy została wykazana prawdziwość faktów, z których strony wywodzą skutki prawne. Celem sądu jest dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych, i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie podkreślano, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć wnioski odmienne. Do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. dochodzi natomiast wówczas, gdy skarżący wykaże uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (tak m.in. wyroki SN: z 16 grudnia 2005 r., III CK 314/05, LEX nr 172176, z 11 kwietnia 2006 r., I PK 169/05, opubl. Wokanda 2006/11/23, wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 9 maja 2013 r., VI ACA 1379/12, LEX nr 1331150 i powołane w jego uzasadnieniu orzecznictwo).

Odnosząc powyższe uwagi do rozpoznawanej sprawy należy uznać, że ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd I instancji została oparta na prawidłowo przeprowadzonych dowodach i rozważeniu wpływających z nich wniosków. Skarżący nie wykazał, ażeby Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Nie podważył tym samym uprawnienia sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów wpływającego z art. 233 § 1 k.p.c.

Nie jest bowiem wystarczające przekonanie o innej niż przyjął Sąd doniosłości dowodów i ich odmiennej ocenie niż dokonana przez Sąd, zwłaszcza, gdy lektura rozpoznawanej apelacji i analiza przedstawionej w niej argumentacji na poparcie stawianych zarzutów wskazuje, że w rzeczywistości skarżący nie tyle kwestionuje wyniki postępowania dowodowego, co dokonana przez sąd subsumcję. Zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. przez Sąd Rejonowy apelujący uzasadnił bowiem tym, że z materiału dowodowego wynika, że powódka nie zgłaszała pracodawcy żadnych zastrzeżeń i roszczeń, ani nie kwestionowała wysokości wypłacanego jej wynagrodzenia.

Tymczasem w przedmiotowej sprawie nie jest sporne, że powódka była pracownikiem poprzednika prawnego strony pozwanej – przedsiębiorstwa (...) w okresie obowiązywania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, który od 1 marca 1999 roku został zastąpiony Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy. Poza sporem pozostaje w realiach niniejszej sprawy także i to, że obowiązujący od 1 marca 1999 r. Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy

przewidywał postanowienia mniej korzystne dla powódki ze względu na górną granicę dodatku stażowego na 33% oraz regulę, zgodnie z którą pracownik, który w dniu wejścia w życie układu posiada prawo do dodatku wyższego niż 33% zachowuje go w takiej wysokości bez prawa do dalszego wzrostu, jak i to, że warunki dotychczasowe, które były korzystniejsze dla powódki nie zostały jej zmienione ani w drodze porozumienia stron, ani wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy w tym zakresie. Nie było sporne także i to, że dopiero po wejściu w życie kolejnego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, obowiązującego od dnia 1 marca 2003 r. dokonano w stosunku do powódki w lipcu 2003 r. wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy, odnosząc się do reguł przewidzianych przedmiotowym aktem. Akt ten oraz regulamin wynagradzania dla pracowników zatrudnionych przez następcę prawnego, który wszedł w życie 1 sierpnia 2003 r. przewidywał górną granicę dodatku stażowego na 33% oraz wprowadził regulę, zgodnie z którą pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Zatrudnionych przez (...) Zrzeszonych w Związku (...), który w dniu 1 marca 1999 r. był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego (...) i przed tym dniem nabył prawo dodatku w wysokości wyższej niż 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowuje procentowy wymiar dodatku w dotychczasowej wysokości, bez prawa do dalszego jego wzrostu (pkt 5 załącznika nr 9).

Zdaniem Sądu Okręgowego apelujący pozostaje w błędzie twierdząc, że fakt, że powódka nie kwestionowała wysokości wypłacanego wynagrodzenia z pominięciem dalszego wzrostu, jaki powinien nastąpić po 1999 r. sam w sobie świadczy o tym, że tym samym powódka zaakceptowała pogorszenie warunków płacy wynikające z tego układu, w tym w szczególności dotyczące zatrzymania dodatku stażowego.

Sąd II instancji zważył bowiem, że zarówno w doktrynie prawa pracy, jak i w utrwalonym orzecznictwie sądów powszechnych i Sądu Najwyższego zgodnie przyjmuje się, że dla zmiany warunków wynagrodzenia konieczne jest złożenie pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego, a to w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie sposób przyjąć, że przepisy Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 1999 r. w zakresie nowych zasad wynagradzania zostały zaakceptowane przez powódkę w sposób dorozumiany.

Samo poinformowanie powódki o wprowadzeniu nowych zasad wynagradzania z dniem 1 marca 1999 r. słusznie Sąd Rejonowy ocenił za bezskuteczne w zakresie dodatku stażowego. Bowiem sama wiedza pracownika o zmianach prawa wewnątrzzakładowego nie powoduje, że wobec niego to prawo zostało skutecznie wprowadzone. Bowiem różnica pomiędzy „ogłoszeniem” nowego układu zbiorowego nie prowadzi do tych samych skutków jak wprowadzenie tego prawa w formie wypowiedzenia zmieniającego które posiada pouczenie o prawie do sądu pracy. W pierwszym przypadku, w odróżnieniu od drugiej sytuacji, pracownik nie może w żaden prawny sposób zareagować na pogorszenie swojej sytuacji prawnej,

Dlatego też zasadnie Sąd Rejonowy przywołał przepis art. 241¹³ §2 k.p. wskazując na konieczności zastosowania przez pracodawcę konstrukcji wypowiedzenia zmieniającego jako warunku niezbędnego dla wprowadzenia mniej korzystnych od dotychczasowych postanowień odnośnie wysokości dodatku stażowego. Słusznie analizując to zagadnienie Sąd Rejonowy odwołał się do uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15.09.2004 r. (III PZP 3/04, OSNP 2005 Nr 4, póź. 49) albowiem została ona wydana na kanwie analogicznego stanu faktycznego. Sąd Okręgowy także w całości podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w powyższej uchwale, zgodnie z którym wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracowników warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę także wtedy, gdy ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu (art. 241¹³ §2 k.p.). W przypadku wprowadzenia ponadzakładowym układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracowników zasad wypłaty dodatku za staż pracy pracodawca jest zobowiązany do wypowiedzenia im dotychczasowych warunków umów o pracę (zob. też wyrok Sądu Najwyższego z 3.03.2005r., I PK 185/04, niepublikowany, w którym SN także stwierdził, że wynagrodzenie należy badać nie w zakresie poszczególnych jego składników, lecz globalnie).

Z przepisu art. 214¹³ § 2 zd. 1 k.p. wynika, że 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 utrwalonym orzecznictwie sądów powszechnych i Sądu Najwyższego przyjmuje się, że na podstawie tego przepisu stosunki pracy ukształtowane postanowieniami układu zbiorowego, który został rozwiązany, mogą być modyfikowane na niekorzyść pracownika tylko w drodze wypowiedzenia zmieniającego niezależnie od tego, czy podstawą modyfikacji jest wprowadzenie nowego układu zbiorowego pracy czy rozwiązanie dotychczasowego. Także bowiem po upływie okresu obowiązywania dotychczasowego układu zbiorowego pracy wynikające z tego układu i przejęte do treści indywidualnych stosunków pracy warunki istotne, stosuje się do upływu okresu ich wypowiedzenia. Z powyższego wynika, że bez zachowania trybu wymaganego do zmiany istotnych elementów treści stosunku pracy, ukształtowanych wskutek przeniknięcia dotychczasowych korzystniejszych postanowień układowych do treści indywidualnych stosunków pracy (art. 241¹³ § 1 k.p.), wykluczona jest legalna i skuteczna zmiana lub „ustanie” warunków umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, które uzyskały własny „samoistny” walor prawny istotnych składników treści stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 9.12.2011 r., II PK 67/11, M.P.Pr. 2012 nr 3 s. 146-148 i powołane tam wcześniejsze orzecznictwo).

Dodać należy, że rozumowanie jakie przeprowadza, w takich przypadkach, nauka prawa jak i judykatura, mają za zadanie wprowadzenie pewnych prawnych mechanizmów w postępowaniu pracodawcy. Nie można dopuszczać jakichkolwiek wyjątków w zakresie sposobu pogarszania sytuacji prawnej pracownika. W przeciwnym razie wszelkie normy prawa wewnątrzzakładowego które zamierzałby wprowadzić pracodawca mógłby dokonywać naruszając istotne prawa pracownicze.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ocenę Sądu I instancji, że konsekwencją braku prawidłowego wypowiedzenia powódce dotychczasowych warunków umowy o pracę w związku z wprowadzeniem Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Zatrudnionych przez (...) Zrzeszonych w Związku (...) z dniem 1.03.1999 r. było to, że postanowienia tego układu nie zostały skutecznie wprowadzone. W konsekwencji w przypadku powódki dodatek stażowy wzrastał do daty upływu terminu wypowiedzenia zmieniającego, a tym samym w okresie objętym pozwem powinien osiągnąć poziom 36%. Zwrotu „procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości” nie sposób utożsamiać z procentową wysokością dodatku stażowego sprzed dnia 1 marca 1999 r. Do skutecznego wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy doszło dopiero na mocy porozumienia z 1.09.2003r. i do tej daty dodatek stażowy powódki wzrastał w dotychczas obowiązującym układzie zbiorowym o 1,5% rocznie bez określenia maksymalnej granicy dodatku. Data 1 marca 1999 roku to moment, w którym zatrudnienie stanowi jedynie kolejną przesłankę do zachowania prawa do dodatku w dotychczasowej wysokości. Pojęcie „dotychczasowej wysokości” dodatku słusznie Sąd meriti odniósł do warunków istniejących bezpośrednio przed ich zmianą. Ponadto wskazać nadto należy, że kolejny obowiązujący u strony pozwanej Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty w dniu 21 maja 2012 roku, w pkt 5 załącznika nr 7 (k 52) wprost potwierdza powyższy tok rozumowania, przewidując korzystniejsze, w zakresie wysokości, warunki nabycia prawa do dodatku stażowego. Zgodnie bowiem z treścią omawianego przepisu pracownik, który przed dniem wejścia w życie tego 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.

W konsekwencji stwierdzić należy, że powódka nabyła prawo do dodatku stażowego osiągniętego we wrześniu 2003 r. do poziomu 36 %, który przysługiwał jej aż do dnia skutecznego wypowiedzenia powódce warunków zatrudnienia w związku z wejściem w życie nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, co jak prawidłowo ustalił Sąd I instancji nastąpiło w 1 listopada 2012 r.

Mając na uwadze powyższe uwagi uznać należy, że rozumienie przez Sąd I instancji pojęcia „dotychczasowej wysokości” i wykładnia wyżej wskazanych przepisów prawa pracy dokonane zostały prawidłowo, co skutkuje uznaniem bezzasadności zarzutów apelacji i jej oddaleniem na podstawie art. 385 k.p.c.

Orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego zapadło na podstawie art.98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art.391 § 1 k.p.c. Na koszty te złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika powoda w kwocie 900 zł ustalone na podstawie § 10 ust.1 pkt 1

w zw. z § 9 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t. j. Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804).

P. K.