

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 27 września 2018 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi - X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od (...) Spółki Akcyjnej Oddział w W. – Usługi Zakład (...) na rzecz H. C. kwotę 999 zł tytułem wyrównania dodatku stażowego wraz z ustawowymi odsetkami:

- a) od kwoty 111 zł od dnia od dnia 11 maja 2015 roku do dnia zapłaty;
- b) od kwoty 111 zł od dnia 11 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty;
- c) od kwoty 111 zł od dnia 11 lipca 2015 roku do dnia zapłaty;
- d) od kwoty 111 zł od dnia 11 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty;
- e) od kwoty 111 zł od dnia 11 września 2015 roku do dnia zapłaty,
- f) od kwoty 111 zł od dnia 11 października 2015 roku do dnia zapłaty,
- g) od kwoty 111 zł od dnia 11 listopada 2015 roku do dnia zapłaty,
- h) od kwoty 111 zł od dnia 11 grudnia 2015 roku do dnia zapłaty
- i) od kwoty 111 zł od dnia 11 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty

Ponadto Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 203 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz obciążył i nakazał pobrać od (...) Spółki Akcyjnej Oddział w W. – Usługi Zakład (...) na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 50 zł (trzydzieści złotych 00/100) tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu i nadał wyrokowi w punkcie 1 (pierwszym) rygor natychmiastowej wykonalności.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana, zaskarżając go w całości.

Skarżonemu rozstrzygnięciu zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, to jest art.233 § 1 k.p.c., poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, polegającą na przyjęciu, iż zmiana warunków płacowych pomiędzy Stronami, w tym w zakresie spornego dodatku stażowego, nie nastąpiła na skutek:

- a) wejścia w życie z dniem 1 marca 1999 r. Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników przedsiębiorstwa państwowego (...) ((...)),
- b) porozumienia z dnia 31 grudnia 2013 r. zawartego z powodami i pozwanym podczas gdy stan faktyczny zaistniały w sprawie prowadzi do uznania, iż:
- c) w nowym (...) określona została górna granica dodatku stażowego na poziomie 33% i wykluczony został dalszy wzrost dodatku stażowego,
- d) powodowie byli świadomi zakresu zmian wprowadzonych przez Pozwanego w drodze wyżej wskazanego Układu w odniesieniu do metody obliczania wymiaru dodatku stażowego oraz zmiany te zaakceptowali, co skutkowało porozumieniem Stron co do zasad obliczania dodatku stażowego;
- e) zgodna z zasadami logiki i doświadczenia życiowego interpretacja (...) oraz porozumienia zmieniającego z dnia 31 grudnia 2013 wskazywała, że:

- co do zasady ograniczono dalszy wzrost dodatku stażowego, a od 2013 r. uchylono dodatek stażowy, wprowadzono zaś nowy dodatek indeksacyjny;

- prawo do dodatku stażowego zostało zachowane jedynie przez pracowników, którzy zostali zatrudnieni przed wejściem w życie nowego (...), ale jedynie dla potrzeb wliczenia go do wynagrodzenia zasadniczego dla tych pracowników (załącznik nr 6 do (...) oraz § 14 pkt 3 (...)), przy czym przyjęto maksymalną wysokość tego dodatku dla potrzeb tego wliczenia;

- Strona powodowa w porozumieniu zmieniającym umowę o pracę z dnia 31 grudnia 2013 r. jednoznacznie wyraziła zgodę na powyższe zasady, wprost potwierdzając przy tym, że od dnia zawarcia porozumienia zmieniającego powoda obowiązują wszelkie postanowienia nowego (...) zastępujące dotychczasowe zasady wynagradzania, w tym stanowiące dotychczasowe elementy stosunku pracy wynikające z umowy.

- Powód przy tym jednoznacznie wyraził zgodę na to, że od dnia wejścia w życie porozumienia zmieniającego wysokość dotychczasowego dodatku stażowego zostaje określona na poziomie wskazanym w porozumieniu i w tej wysokości zostaje włączona do wynagrodzenia zasadniczego. Poza tą zasadą od dnia porozumienia zmieniającego dalszy dodatek stażowy odrębnie nie przysługiwał

2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i nieuwzględnienie, że ze względu na okoliczności, w których złożone zostało oświadczenie o zawarciu porozumienia zmieniającego, zasady współżycia społecznego, ustalone zwyczaje oraz ze względu na zgodny zamiar stron i cel umowy interpretacja treści porozumienia zmieniającego wskazuje, że:

a) co do zasady uchylono dodatek stażowy, wprowadzono zaś nowy dodatek indeksacyjny;

b) prawo do dodatku stażowego zostało zachowane jedynie przez pracowników, którzy zostali zatrudnieni przed wejściem w życie nowego (...). ale jedynie dla potrzeb wliczenia go do wynagrodzenia zasadniczego dla tych pracowników (załącznik nr 6 do (...) oraz § 14 pkt 3 (...)), przy czym przyjęto maksymalną wysokość tego dodatku dla potrzeb tego wliczenia na poziomie określonym w porozumieniu

c) strona powodowa w porozumieniu zmieniającym umowę o pracę z dnia 31 grudnia 2013 r. jednoznacznie wyraziła zgodę na powyższe zasady, wprost potwierdzając przy tym, że od dnia zawarcia porozumienia zmieniającego powoda obowiązują wszelkie postanowienia nowego (...) zastępujące dotychczasowe zasady wynagradzania, w tym stanowiące dotychczasowe elementy stosunku pracy wynikające z umowy.

d) powodowie przy tym jednoznacznie wyrazili zgodę na to, że od dnia wejścia w życie porozumienia zmieniającego wysokość dotychczasowego dodatku stażowego zostaje określona na poziomie wskazanym w porozumieniu i w tej wysokości zostaje włączona do wynagrodzenia zasadniczego. Poza tą zasadą od dnia porozumienia zmieniającego dalszy dodatek stażowy odrębnie nie przysługiwał

4. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 9 k.p., art. 18 k.p. w zw. art.65 k.c. w zw. z art.300 k.p. w zw. z przepisami zbiorowego prawa pracy tj. załącznikiem nr 6 do (...) z dnia 23 czerwca 2013 r. przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że (...) był korzystniejszy niż porozumienia zmieniające i że przyznawał on dodatek stażowy.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę skarżonego rozstrzygnięcia i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu poniesionych w I i II instancji.

Odpowiadając na apelację powód wniósł o jej oddalenie wraz z zasądzeniem od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Przed odniesieniem się do argumentów apelacji należy podkreślić, że sprawa niniejsza rozpoznana została w trybie uproszczonym, a zatem zastosowanie znajduje przepis art. 505¹³

§ 2, zgodnie z którym, jeżeli sąd drugiej instancji nie przeprowadził postępowania dowodowego, uzasadnienie wyroku powinno zawierać jedynie wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Sąd Okręgowy nie dopatrywał się naruszenia prawa procesowego, które miałyby polegać na niewłaściwej ocenie materiału dowodowego, bowiem spór w tej sprawie sprowadzał się de facto, do interpretacji przepisów prawa.

Sąd Okręgowy nie podzielił zapatrywania Sądu I instancji co do tego, że porozumienie z dnia 31 grudnia 2013 roku, w części w jakiej ustalało maksymalną wysokość dodatku stażowego, jest nieważne.

Zgodnie z brzmieniem art. 9 Kp, pod pojęciem prawa pracy rozumie się 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.

Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników, niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (paragraf 2 art. 9 Kp).

Powyższe przepisy gwarantują pracownikom co najmniej tyle praw i obowiązków, ile wynika z aktów prawa powszechnego z zakresu prawa pracy.

Nie oznacza to jednak, że jeżeli w układzie, czy porozumieniu zbiorowym znajdują się zapisy, gwarantujące korzystniejsze warunki zatrudnienia, czy świadczenia nieprzewidziane przez przepisy ogólnie obowiązujące, to już nigdy nie mogą być zmienione, czy wręcz odebrane pracownikom. Otóż jest to dopuszczalne, ale tylko i wyłącznie wówczas, gdy zmienione przepisy nie będą mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy i innych aktów prawnych z zakresu prawa pracy.

Przepis art. 241¹³ par 2 Kp, stanowi, że postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę. Oznacza to, że zastosowanie znajduje art. 42 Kp.

Jednak należy pamiętać, że każda zmiana warunków umowy o pracę może się dokonać w drodze porozumienia stron. Skoro bowiem ustawodawca przewidział w art. 30 Kp możliwość rozwiązania umowy o pracę na mocy zgodnego oświadczenia woli stron, to tym bardziej możliwa jest zmiana warunków zatrudnienia w drodze porozumienia zmieniającego.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy uznać należy, że w niniejszej sprawie dopuszczalne było zawarcie przez strony porozumienia z dnia 31.12.2013 roku. Nie można uznać, że powód zrzekł się prawa do wynagrodzenia. Dodatek stażowy stanowi oczywiście część składową wynagrodzenia, jednak nie jest to obligatoryjny składnik płacy. Prawo i wysokość dodatku określają przepisy zakładowe. Należy w tym miejscu podkreślić, że w wielu zakładach pracy w ogóle nie jest wypłacany tego rodzaju składnik.

Wobec zatem oczywistej treści zawartego porozumienia z dnia 31 grudnia 2013 roku nie sposób przyjąć, aby powód nie był świadomy konsekwencji z niego wynikających. Powód, zawierając w dniu 31 grudnia 2013 roku ze swym pracodawcą porozumienie jednoznacznie wyraził zgodę na zasady w nim określone.

W takiej zatem sytuacji nie ma znaczenia, czy na mocy wcześniejszych aktów wewnątrzzakładowych, czy też czynności dokonanych przez pracodawcę dodatek stażowy powoda był wyższy niż ustalony na mocy porozumienia z dnia 31 grudnia 2013 roku.

Nie ulega bowiem wątpliwości, że o ile pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia już nabytego, to jednak nie ma przeszkód, aby strony stosunku pracy zawarły porozumienie o obniżeniu wysokości wynagrodzenia pracownika, ze skutkiem na przyszłość, tj. od dnia jego zawarcia. (por. wyr. SN z dnia 13 marca 2014 r. , I PK 189/13, LEX nr 1464687).

W ocenie Sądu Okręgowego taka właśnie sytuacja miała miejsce w przedmiotowej sprawie.

Podkreślić także należy, że wyrażenie zgody na obniżenie wysokości wynagrodzenia w przyszłości, nie jest zrzeczeniem się prawa do wynagrodzenia w rozumieniu art. 84 k.p., lecz prawnie dopuszczalnym porozumieniem stron, zmieniającym treść stosunku pracy (por. wyr. SN z dnia 2 marca 2012 r. , I PK 109/11 , OSNP 2013/3-4/27).

Z tych względów Sąd Okręgowy uznał, że porozumienie z dnia 31 grudnia 2013 roku zawarte pomiędzy stronami jest ważne, a zatem nie było podstaw do wyrównania dodatku za sporny okres.

Z tych względów Sąd Okręgowy, działając na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo w całości.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie o art. 98 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z ust.3 oraz § 9 ust.1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. Nr 2018, poz. 265).