

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 19 kwietnia 2023 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt X P 588/22 z powództwa M. M. przeciwko (...) w Ł. o dodatek stażowy w pkt. I wyroku zasądził od (...) w Ł. na rzecz M. M. kwotę 6.343,34 zł tytułem wyrównania dodatku stażowego za okres od 2019 roku do 2022 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 6.302,65 zł (sześć tysięcy trzysta dwa złote sześćdziesiąt pięć groszy) od dnia 24 maja 2022 roku do dnia zapłaty oraz kwoty 40,69 (czterdzieści złotych sześćdziesiąt dziewięć groszy) za okres od dnia 8 lutego 2023 roku do dnia zapłaty, w pkt. II zasądził od (...) na rzecz M. M. kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powoda z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, w pkt. III obciążył i nakazał pobrać od (...) w Ł. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi kwotę 400 zł tytułem opłaty od pozwu, której obowiązku nie miał ponieść powód M. M., w pkt. IV nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.207,28 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

M. M. został zatrudniony w (...) w Ł. na podstawie umowy o pracę z 17 kwietnia 2019 roku na okres próbny od 25 kwietnia 2019 roku do 24 lipca 2019 roku. Powód został zatrudniony na stanowisku informatyk – technik serwisu, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.920 zł. Jako pozostałe składniki wynagrodzenia wskazano premię regulaminową oraz dodatek za staż pracy naliczany od 25 kwietnia 2019 roku.

Przed podjęciem pracy w pozwanej uczelni M. M. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. w W. w okresie:

od 1 czerwca 2018 roku do 30 czerwca 2018 roku,

od 14 lipca 2018 roku do 31 lipca 2018 roku,

od 4 sierpnia 2018 roku do 31 sierpnia 2018 roku,

od 8 września 2018 roku do 31 października 2018 roku.

B. M. (ojciec powoda) prowadzi gospodarstwo rolne we wsi K. od 1996 roku. Jest to gospodarstwo rodzinne. Od 2-3 lat jest to produkcja roślinna, we wcześniejszym okresie profil gospodarstwa był bardziej wszechstronny, zajmowano się również hodowlą zwierząt. Powierzchnia gospodarstwa wynosi 8,5 ha. Ojciec powoda pracuje zawodowo jako operator koparko-ładowarki od 2004 roku. Jest to praca w pełnym wymiarze czasu pracy, na 3 zmiany. Matka powoda również pracuje zawodowo. Powód pracował w gospodarstwie od młodych lat. Powód zamieszkiwał z rodzicami do momentu wyprowadzki na studia do Ł. w 2019 roku. Pracował w polu, przy obrzędzie inwentarza, w budynkach gospodarczych. Posługiwał się maszynami rolniczymi (rekultywator, pług, brony, ciągnik rolniczy). Potrafił obsługiwać wszystkie urządzenia.

Powód zapoznał się z Regulaminem Pracy (...) w Ł. z 1 czerwca 2017 roku oraz z Regulaminem wynagradzania pracowników (...) w Ł. niebędących nauczycielami akademickimi z 3 listopada 2014 roku.

Pismem z 16 lipca 2019 roku powodowi przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.090 zł od 25 kwietnia 2019 roku.

Na podstawie umowy o pracę z 18 lipca 2019 roku powód został zatrudniony w pozwanej uczelni na czas określony od 25 lipca 2019 roku do 25 października 2019 roku. Pozostałe warunki zatrudnienia nie uległy zmianie.

W piśmie z 6 sierpnia 2019 roku jako datę naliczania dodatku stażowego pracodawca wskazał 16 grudnia 2018 roku.

Na podstawie umowy o pracę z 16 października 2019 roku powód został zatrudniony w pozwanej uczelni na czas określony od 26 października 2019 roku do 31 października 2020 roku.

Powód został zatrudniony w (...) w Ł. na czas nieokreślony od 1 listopada 2020 roku za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.400 zł.

Pismem z 11 stycznia 2021 roku powodowi przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.260 zł od 1 października 2020 roku oraz w wysokości 3.570 zł od 1 listopada 2020 roku.

Porozumieniem zmieniającym z 1 grudnia 2021 roku strony ustaliły wysokość wynagrodzenia zasadniczego powoda na kwotę 4.184 zł.

Regulamin wynagradzania pracowników (...) w Ł. przewiduje, że pracownik oprócz wynagrodzenia zasadniczego może otrzymać m.in. dodatek za staż pracy (§ 7 pkt 1a). Dodatek za staż pracy przysługuje w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia. Dodatek jest wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że jego wysokość nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego. Pracownik nabywa prawo do dodatku stażowego po dostarczeniu dokumentów, o których mowa w § 9. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, dodatek przysługuje za ten miesiąc. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub do wyższej stawki tego dodatku nastąpi w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca, dodatek przysługuje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył do niego prawo (§ 8 ust. 1-3). Pracownik jest obowiązany do niezwłocznego udokumentowania swojego prawa do dodatku stażowego. Przy ustalaniu okresów, od których zależy prawo pracownika do dodatku za staż pracy uwzględnia się zakończone okresy zatrudnienia, potwierdzone świadectwami pracy oraz takie jak m.in. niektóre okresy pracy w gospodarstwie rolnym w tym przypadające po 31 grudnia 1982 roku okresy pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym w charakterze domownika w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników indywidualnych i członków ich rodzin (§ 9 ust. 1, 2 pkt 7c).

Dodatek stażowy u pozwanego pracodawcy przysługuje od 4 roku udokumentowanego stażu pracy. Pracownik musi dostarczyć dokumenty potwierdzające okoliczności wliczane do stażu pracy aby otrzymać dodatek stażowy za wcześniejsze okresy pracy.

Pozwany wypłacał powodowi dodatek stażowy od 1 stycznia 2022 roku w wysokości 4% wynagrodzenia zasadniczego.

Powód pismem z 20 maja 2022 roku wniósł o ponowne przeliczenie stażu pracy na podstawie dostarczonych dokumentów odnośnie do pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym w okresach:

- od 30 grudnia 2014 roku do 31 maja 2018 roku,
- od 1 lipca 2017 roku do 13 lipca 2018 roku,
- od 1 sierpnia 2018 roku do 3 sierpnia 2018 roku,
- od 1 września 2018 roku do 7 września 2018 roku,
- od 1 listopada 2018 roku do 24 lipca 2019 roku.

Zwrócił się również o wypłacenie należnych świadczeń za okres 3 poprzednich lat (od pierwszej wypłaty z 28 maja 2019 roku włącznie).

Powód wraz z wnioskiem złożył:

- oświadczenie w sprawie zatrudnienia w gospodarstwie rolnym,

zaświadczenie Urzędu Gminy w S. wskazujące, że Urząd nie dysponuje dokumentami, w oparciu o które możliwe byłoby wydanie zaświadczenia potwierdzającego czasookres pracy powoda w charakterze domownika w indywidualnym gospodarstwie rolnym rodziców – E. i B. M. położonym w miejscowości K.,

zaświadczenie wydane przez wójta gminy S. zaświadczaające, że M. M. od 4 stycznia 1999 roku jest zameldowany na pobyt stały pod adresem (...), gmina S.,

zaświadczenie Starostwa Powiatowego w O. Wydziału Geodezji, Kartografii, Katastru i (...) zaświadczaające, że na podstawie umowy przekazania gospodarstwa rolnego z 7 grudnia 1990 roku B. M. stał się właścicielem gospodarstwa rolnego oraz gruntu rolnego położonego w obrębie K., gmina S.,

zeznanie świadka M. C. oraz J. M., którzy oświadczyli, że M. M. wykonywał pracę w gospodarstwie położonym we wsi K. w gminie S. w okresach od 30 grudnia 2014 roku do 31 maja 2018 roku, od 1 lipca 2017 roku do 13 lipca 2018 roku, od 1 sierpnia 2018 roku do 3 sierpnia 2018 roku, od 1 września 2018 roku do 7 września 2018 roku oraz od 1 listopada 2018 roku do 24 lipca 2019 roku; praca miała charakter stały i była wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dokumenty zostały dostarczone pracodawcy wraz z wnioskiem 23 maja 2022 roku.

Powód otrzymał zaświadczenia urzędowe w maju 2022 roku. Wcześniej nie dysponował takimi dokumentami i nie miał wiedzy o możliwości ich uzyskania.

Pracodawca zaliczył do stażu pracy M. M. następujące okresy pracy w gospodarstwie:

od 30 grudnia 2014 roku do 31 maja 2018 roku,

od 1 lipca 2018 roku do 13 lipca 2018 roku,

od 1 sierpnia 2018 roku do 3 sierpnia 2018 roku,

od 1 września 2018 roku do 7 września 2018 roku,

od 1 listopada 2018 roku do 24 kwietnia 2019 roku.

Pracodawca wskazał nadto, że z uwagi na dostarczenie dokumentów potwierdzających pracę w gospodarstwie 23 maja 2022 roku wcześniejsze uwzględnienie stażu w dodatku stażowym nie było możliwe. Aktualna data naliczania dodatku stażowego to 30 grudnia 2014 roku, dodatek uwzględniający wskazane okresy będzie naliczany od 1 czerwca 2022 roku.

W wyniku kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Ł. ustalono, że pracodawca nie naliczył na liście wynagrodzeń i nie wypłacił M. M. dodatku stażowego w okresie:

od 25 kwietnia 2019 roku do 31 grudnia 2019 roku w wysokości 4% wynagrodzenia zasadniczego,

od 1 stycznia 2020 roku do 31 grudnia 2020 roku w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego,

od 1 stycznia 2021 roku do 31 grudnia 2021 roku w wysokości 6% wynagrodzenia zasadniczego,

w okresie od 1 stycznia 2022 roku do dnia kontroli w wysokości 4% wynagrodzenia zasadniczego, zamiast 7%.

Wysokość hipotetycznie należnego powodowi dodatku stażowego w okresie od maja 2019 roku do maja 2022 roku wynosi 6.343,34 zł.

Obecnie powód otrzymuje dodatek stażowy w wysokości 8% wynagrodzenia zasadniczego.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosi 5.207,28 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów, a także zeznań świadków i powoda. Tworzyły one spójny obraz faktów i były ze sobą zbieżne. Żadna ze stron nie kwestionowała zarówno faktów wynikających z dokumentów jak i z zeznań. Nie były one kwestionowane przez strony. Strony nie wnosiły także o uzupełnienie materiału dowodowego, a Sąd nie znalazł podstaw do uzupełniania go z urzędu. Okres wliczany do okresu zatrudnienia powoda został przyznany przez pracodawcę i uwzględniony przy naliczaniu dodatku stażowego od dnia złożenia przez powoda wniosku i stosownych dokumentów. Przedmiotem sporu była odmienna ocena okresu, od którego pracodawca winien był wypłacić powodowi należny dodatek stażowy oraz istnienia po stronie pracodawcy obowiązku zapłaty wyrównania dodatku stażowego.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo wniesione w niniejszej sprawie zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Sąd I instancji zauważył, że zgodnie z treścią art. 136 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2023 r., poz. 742) wynagrodzenie pracownika uczelni publicznej składa się z wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku za staż pracy, które stanowią stałe składniki wynagrodzenia. Dodatek za staż pracy przysługuje w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia. Dodatek jest wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że wysokość tego dodatku nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego (art. 138 ust. 1 ustawy).

Jednocześnie Sąd Rejonowy wskazał, że uprawnienie powoda do otrzymywania dodatku stażowego wynika również z Regulaminu wynagradzania pracowników (...) w Ł., w którym powtórzono treść przytoczonych przepisów. Przy czym w § 8 regulaminu wskazano dodatkowo, że pracownik nabywa prawo do dodatku stażowego po dostarczeniu stosownych dokumentów oraz, że jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, dodatek przysługuje za ten miesiąc. Jeżeli zaś nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub do wyższej stawki tego dodatku nastąpi w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca, dodatek przysługuje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył do niego prawo.

Sąd I instancji dostrzegł, że M. M. złożył wniosek o ponowne przeliczenie stażu pracy załączając dokumenty uprawniające go do otrzymywania dodatku stażowego od początku zatrudnienia dopiero 23 maja 2022 roku. Wobec tego, w ocenie strony pozwanej powód był uprawniony do otrzymywania dodatku stażowego od czerwca 2022 roku, a obowiązujące przepisy prawa nie upoważniają jej do wyrównania dodatku stażowego za lata poprzednie.

Zdaniem sądu rejonowego, dodatek stażowy jest stałym składnikiem wynagrodzenia za pracę pracownika uczelni publicznej i pełni funkcję stabilizującą zatrudnienie tej grupy społeczno-zawodowej. Nabycie prawa do tego świadczenia i jego wysokość zależą od stażu pracy. Dodatek stażowy przysługuje wszystkim pracownikom uczelni publicznych, pod warunkiem że legitymują się oni co najmniej czteroletnim stażem pracy, do którego wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Sąd I instancji uznał, że wobec uwzględnienia wniosku powoda i zaliczenia okresu pracy w gospodarstwie do okresu zatrudnienia, M. M. osiągnął czteroletni okres zatrudnienia uprawniający do otrzymywania dodatku stażowego już w dniu zatrudnienia u pozwanego pracodawcy.

W ocenie Sądu Rejonowego, nawet późniejsze wykazanie przez pracownika odpowiedniego okresu zatrudnienia nie zmienia faktu, iż pracownik uzyskuje prawo do dodatku (lub wyższej stawki dodatku) z chwilą spełnienia kryterium stażowego, a nie z chwilą udokumentowania tego prawa. W przypadku późniejszego udokumentowania okresów zatrudnienia pracodawca powinien zatem nie tylko dokonać przeliczenia stażu pracy pracownika i na nowo ustalić wysokość przysługującego dodatku stażowego, ale również wypłacić wyrównanie odpowiadające różnicy pomiędzy dodatkami stażowymi faktycznie wypłaconymi pracownikowi w poszczególnych miesiącach a dodatkami,

jakie pracownik powinien był otrzymać po uwzględnieniu udokumentowanych okresów pracy. Co więcej, obowiązek wypłaty wyrównania dodatku stażowego powinien zostać zrealizowany niezależnie od tego, że powód z takim żądaniem wystąpił dopiero 23 maja 2022 roku. Wynika to z faktu, iż dodatek stażowy przysługuje powodowi z mocy prawa, a pracodawca powinien go wypłacić bez wezwania.

Zdaniem Sądu Rejonowego, przedłożenie pracodawcy świadectw pracy i innych dokumentów potwierdzających okresy zatrudnienia oraz inne okresy, podlegające wliczeniu do stażu pracy na mocy odrębnych przepisów, pełni funkcję jedynie dowodową. Oznacza to, że z dniem dostarczenia dodatkowych dokumentów pracodawca musi przeliczyć na nowo staż pracy pracownika. Obowiązkiem pracodawcy jest wyrównanie świadczenia za co najmniej 3 lata wstecz. Uprawnienie do dodatku stażowego pracownik uczelni publicznej nabywa z mocy prawa. Nie jest ono uzależnione od jakiegokolwiek jego aktywności. Pracodawca może uwolnić się od obowiązku wypłaty np. wyższego dodatku lub zaległych nagród jubileuszowych za okres wcześniejszy niż 3 lata wstecz. Tyle bowiem wynosi termin przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy.

Sąd I instancji podsumował, że pracownik nabywa prawo do dodatku stażowego w dniu upływu okresu, uprawniającego go do dodatku lub dodatku w wyższej wysokości, a nie w dniu udokumentowania tych okresów. Jeżeli pracownik udokumentuje prawo do wyższego dodatku stażowego (nawet w trakcie zatrudnienia), pracodawca jest zobowiązany do przyznania lub przeliczenia już wypłacanego dodatku, zgodnie z powołanymi wyżej zapisami.

Powyższe zapatrywanie znajduje, zdaniem Sądu Rejonowego, potwierdzenie w odpowiedzi na skargę złożoną przez Państwową Inspekcję Pracy oraz w orzecznictwie Sądu Najwyższego zgodnie, z którym w przypadku późniejszego wykazania przez pracownika odpowiedniego okresu zatrudnienia mającego wpływ na prawo i wysokość dodatku stażowego, pracownik uzyskuje prawo do dodatku (lub wyższej stawki dodatku) z chwilą spełnienia kryterium stażowego, a nie z chwilą udokumentowania tego prawa. W uchwale Sądu Najwyższego z 27 lutego 1985 roku (sygn. akt III PZP 6/85, OSNCP 1985, nr 10, poz. 155) wskazano, iż zatrudnionemu, który po rozwiązaniu stosunku pracy przedstawił zakładowi orzeczenie Związku (...) o (...) o spełnieniu warunków uprawniających do zwiększonego o 10 dni urlopu wypoczynkowego, przewidzianego dla kombatantów, przysługuje ekwiwalent za ten niewykorzystany (w zwiększonym wymiarze). Orzeczenie to bowiem jest jedynie dowodem w sprawie, nie zaś dokumentem kształtującym prawo kombatanta do zwiększonego urlopu. Wnioskodawca nabył prawo do zwiększonego urlopu w okresie pozostawania w stosunku pracy, lecz nie mógł go wykorzystać, ponieważ nie przedstawił wymaganego dowodu dla uzyskania tego świadczenia. Złożenie tego dokumentu w późniejszym czasie wywołuje jedynie ten skutek, iż zainteresowany może domagać się urlopów, do których prawo nie uległo przedawnieniu. Podobnie wyraził się Sąd Najwyższy w wyroku z 29 czerwca 2005 roku (sygn. akt II PK 339/04, OSP 2008, nr 6, poz. 62) podnosząc, że prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, chociażby nie wystąpił do pracodawcy o przyznanie mu tego uprawnienia. Nieuzyskanie przez pracodawcę wiadomości o przysługującym pracownikowi z mocy prawa prawie do dodatkowego urlopu może oznaczać tylko tyle, że firmie nie można zarzucić nieprzestrzegania przepisów. Brak winy pracodawcy nie unicestwia jednak samego prawa do urlopu. Mimo że przywołane poglądy Sądu Najwyższego dotyczą kwestii związanych z urlopem wypoczynkowym, wynikające z nich spostrzeżenia znajdują zastosowanie również w odniesieniu do nabycia prawa do dodatku stażowego.

Sąd I instancji zwrócił także uwagę, że regulamin wynagradzania obowiązujący u pozwanego pracodawcy wskazuje, że w sytuacji, w której pracownik nabył prawo do dodatku stażowego w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca, dodatek przysługuje od pierwszego dnia kolejnego miesiąca. Jak wynika z ustaleń poczynionych przez ten sąd na gruncie niniejszej sprawy powód nabył prawo do otrzymywania dodatku stażowego w dniu zatrudnienia – 25 kwietnia 2019 roku. Wobec tego, zgodnie z regulaminem wynagradzania oraz wyliczeniem dodatku stażowego przedstawionego przez stronę pozwaną dodatek stażowy przysługiwał mu od maja 2019 roku. Wbrew bowiem twierdzeniom strony pozwanej, regulamin nie uzależnia wypłacania dodatku stażowego od dnia złożenia pracodawcy stosownych dokumentów lecz od dnia nabycia prawa do dodatku stażowego, co nastąpiło w dniu zatrudnienia powoda u pozwanego pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze, a także uwzględniając modyfikację powództwa do kwot wyliczonych przez stronę pozwaną jako hipotetycznie należny dodatek stażowy, Sąd Rejonowy w punkcie I wyroku zasądził na rzecz powoda kwotę 6.343,34 zł tytułem wyrównania dodatku stażowego za okres od 2019 roku do 2022 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wymagalności roszczenia na podstawie art. 300 k.p. w związku z art. 481 k.p.c. Termin wymagalności pierwotnie dochodzonej kwoty – 6.302,65 zł został określony na 23 maja 2022 roku, wobec czego odsetki zasądzono od 24 maja 2022 roku. W wyniku modyfikacji powództwa, dochodzona kwota została zwiększona o 40,69 zł, wobec czego odsetki zasądzono od dnia modyfikacji powództwa.

O kosztach procesu sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265) zasądzając od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2022 roku, poz. 1125), sąd rejonowy obciążył stronę pozwaną kwotą 400 zł, stanowiącą opłatę sądową od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. sąd rejonowy nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.207,28 zł.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości złożył (...) (...) w Ł. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika. W apelacji strona wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania od oddalonego w całości powództwa za I instancję oraz apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego z należnymi odsetkami, rozpoznanie apelacji na rozprawie, a w przypadku uwzględnienia apelacji, na podstawie art. 388 k.p.c. wniosła o orzeczenia o zwrocie spełnionego na podstawie punktu IV. wyroku świadczenia.

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucono naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy w postaci art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego polegającego na:

nie wzięciu pod uwagę zeznań świadka A. M., z których miało wynikać, że zgodnie z obowiązującym u pracodawcy regulaminem wynagradzania, dodatek przysługuje od momentu dostarczenia dokumentów;

nie wzięciu pod uwagę zeznania świadka – E. J., z których miało wynikać, że jeżeli pracownik dostarczy dokument pierwszego dnia miesiąca to od następnego miesiąca będzie wypłacany. W ocenie apelującego, w sytuacji, gdyby Sąd wziął powyższe zeznania pod uwagę przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy, wówczas nie doszłoby do uznania przez Sąd, iż obowiązek wypłaty wyrównania dodatku stażowego powinien zostać zrealizowany niezależnie od tego, że powód z takim żądaniem wystąpił dopiero 23 maja 2022 r. W ocenie apelującej strony, sąd w związku z tym wbrew zeznaniom wyżej wymienionych świadków oraz treści obowiązującego u pracodawcy regulaminu wynagradzania uznał, że dodatek stażowy przysługuje powodowi z mocy prawa, a pracodawca powinien go wypłacić bez wezwania, w sytuacji gdy pracodawca posiada autonomię w określeniu zasad przyznawania i wypłaty dodatku stażowego;

nie wzięciu pod uwagę korespondencji mailowej pomiędzy powodem, a działem kadr pozwanego w dniach 30.03.2020-20.04.2020 r., z której jednoznacznie wynika, że pozwany działał w pełnym zaufaniu do powoda wzywając powoda do uzupełnienia przerw w zatrudnieniu oraz w momencie uzupełnienia dokumentacji przez powoda dokonała naliczenia powodowi dodatku stażowego zgodnie z postanowieniami obowiązującego u pozwanego regulaminu wynagradzania.

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucono także obrazę przepisów prawa materialnego w postaci:

art. 136 ust. 1 w zw. z art. 138 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz § 8 ust. 2 i 3 Regulaminu Wynagradzania pracowników (...) w Ł. poprzez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że powód był uprawniony do otrzymania dodatku stażowego już w dniu zatrudnienia u pozwanego pracodawcy, w związku z tym pracodawca upoważniony jest do wyrównywania dodatku stażowego za lata poprzednie;

art. 126 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce w zw. z art. 249 ust. 2 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz § 8 Regulaminu wynagradzania pracowników (...) w Ł., poprzez jego nieprawidłową wykładnię polegającą na przyjęciu, że pozwany pracodawca nie posiada autonomii w ustaleniu zasad wynagradzania pracowników w zakresie nieuregulowanym przepisami prawa (w tym przypadku w zakresie dodatku stażowego).

W uzasadnieniu wskazano, że w ocenie strony pozwanej, warunki jakie muszą zostać spełnione przez pracownika, aby dodatek został przyznany, a także to w jaki sposób wniosek powinien zostać udokumentowany oraz moment, od którego pracownik nabywa prawo do dodatku stażowego, pozostają w wyłącznej gestii pracodawcy. W ocenie strony wnoszącej apelację, moment faktycznego udokumentowania pracownika większego stażu pracy jest momentem uzyskania przez pracownika prawa do dodatku stażowego w wyższej wysokości. W ocenie pozwanego roszczenie powoda co do dodatku za okres sprzed złożenia dokumentów potwierdzających wyższy staż pracy stanowi nadużycie prawa i nie może korzystać z ochrony.

W odpowiedzi na apelację powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego od procesowego od pozwanego na rzecz powoda w wysokości według norm przepisanych – z odsetkami uprawnionymi za opóźnienia liczonymi za czas od dnia uprawomocnienia się postanowienia Sądu II instancji w przedmiocie kosztów postępowania do dnia zapłaty. W ocenie powoda, Sąd prawidłowo orzekł co do obowiązku wypłaty zaległości dodatku stażowego. Zdaniem powoda pracownik nabywa bowiem prawo do dodatku stażowego w dniu upływu okresu uprawniającego go do dodatku w wyższej wysokości, a nie w dniu udokumentowania tych okresów. W ocenie powoda, w przypadkach późniejszego udokumentowania prawa do wyższego dodatku stażowego, pracodawca jest zobowiązany do ponownego przeliczenia już wypłacanego dodatku i uregulowania ewentualnych zaległości w jego wypłacie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jako niezasadna podlega oddaleniu.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady swobodnej ich oceny i w oparciu o przyjęty stan faktyczny sprawy zastosował konkretne przepisy prawa materialnego.

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. Sąd Okręgowy przyjmuje także za własną ocenę prawną, dokonaną przez Sąd Rejonowy. W szczególności uznaje, że Sąd ten dokonał prawidłowej wykładni znajdujących swoje zastosowanie na gruncie niniejszej sprawy przepisów prawa powszechnie obowiązującego oraz przepisów obowiązującego u pozwanego regulamin wynagradzania pracowników.

Po pierwsze należy zauważyć, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej wykładni art. 136 ust. 1 oraz art. 138 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, a także obowiązującego u pracodawcy – (...) w Ł., § 8 Regulaminu wynagradzania pracowników (...) w Ł., uznając, że nawet późniejsze wykazanie przez pracownika odpowiedniego okresu zatrudnienia nie zmienia faktu, że pracownik uzyskuje z prawo do dodatku (lub wyższej stawki dodatku) z

chwilą spełnienia kryterium stażowego, a nie z chwilą udokumentowania tego prawa. W przypadku późniejszego udokumentowania okresów zatrudnienia pracodawca powinien zatem nie tylko dokonać przeliczenia stażu pracy pracownika i na nowo ustalić wysokość przysługującego dodatku stażowego, ale również wypłacić wyrównanie, odpowiadające różnicy pomiędzy dodatkami stażowymi faktycznie wypłaconymi pracownikowi w poszczególnych miesiącach a dodatkami, jakie pracownik powinien był otrzymać po uwzględnieniu udokumentowanych okresów pracy. Co więcej, obowiązek wypłaty wyrównania dodatku stażowego powinien zostać zrealizowany niezależnie od tego, że powód z takim żądaniem wystąpił dopiero 23 maja 2022 roku.

Sąd Okręgowy w Łodzi w pełni aprobuje przedstawiony przez Sąd I instancji pogląd, zgodnie z którym przedłożenie pracodawcy świadectw pracy i innych dokumentów potwierdzających okresy zatrudnienia oraz inne okresy, podlegające wliczeniu do stażu pracy na mocy odrębnych przepisów, pełni funkcję jedynie dowodową. Oznacza to, że z dniem dostarczenia dodatkowych dokumentów, pracodawca musi przeliczyć na nowo staż pracy pracownika. Obowiązkiem pracodawcy jest wyrównanie świadczenia za co najmniej 3 lata wstecz. Uprawnienie do dodatku stażowego pracownik uczelni publicznej nabywa z mocy prawa. Pracodawca może uwolnić się od obowiązku wypłaty np. wyższego dodatku lub zaległych nagród jubileuszowych za okres wcześniejszy niż 3 lata wstecz. Tyle bowiem wynosi termin przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy. W niniejszej sprawie nie doszło jednak do przedawnienia żadnej części wyrównania zasądzonego przez Sąd Rejonowy.

Przede wszystkim podkreślić należy, że apelujący z treści zapisów Regulaminu wynagradzania, w szczególności treści § 8 ust. 2 - 3 wywodzi błędny wniosek, jakoby moment faktycznego udokumentowania przez pracownika wyższego stażu pracy jest momentem uzyskania przez pracownika prawa do wypłaty z tym dniem dodatku stażowego w wyższej wysokości. W ocenie Sądu Okręgowego jest to nieprawidłowe stanowisko, brak jest bowiem zapisu, że pracownik nabywa prawo do dodatku stażowego od dnia dostarczenia stosownych dokumentów. W § 8 ust. 2-3 tego regulaminu wyraźnie wskazano jedynie, że pracownik nabywa prawo do dodatku stażowego po dostarczeniu dokumentów, o których mowa w § 9. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, dodatek przysługuje za ten miesiąc. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub do wyższej stawki tego dodatku nastąpi w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca, dodatek przysługuje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył do niego prawo. Jak można zauważyć zapisy ust. 3 § 8 również nie wskazują, że dniem nabycia prawa do dodatku jest dzień przedłożenia dokumentów.

Treść tych zapisów stanowi, że po przedstawieniu dokumentów uprawniony ma prawo do dodatku stażowego w wysokości określonej w ustawie i regulaminie, nie wiąże - wbrew twierdzeniom apelującego, daty podjęcia wypłaty od daty złożenia dokumentów.

Sposób ustalania okresów uprawniających do dodatku regulują przepisy płacowe obowiązujące u konkretnego pracodawcy, w szczególności regulamin wynagradzania. Ustawodawca celowo nie posługuje się pojęciem okresów zatrudnienia, aby umożliwić zaliczenie na poczet okresu uprawniającego do dodatku stażowego np. okresu nauki, okresów wcześniejszej pracy itp. (por. uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2011 r. sygn. akt II PK 194/10).

Dodatek stażowy jest obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia pracownika, któremu przepisy przyznają prawo do takiego dodatku i który spełni warunki jego przyznania. Przyznanie tego dodatku nie może więc zależeć od uznania pracodawcy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 1977 r. sygn. akt I PRN 158/77 dodatek za wieloletnią pracę jest częścią wynagrodzenia pracownika, której zakład nie może go pozbawić jednostronną decyzją, chyba że ulegną zmianie przepisy przyznające prawo do dodatku.

Przedstawienie przez powoda w trakcie zatrudnienia, dokumentów potwierdzających staż pracy uprawniający do dodatku stażowego w wyższej wysokości, powoduje, że pracodawca w omawianym przypadku powinien wypłacić mu wyrównanie dodatku stażowego za okres od dnia nabycia prawa w związku ze spełnieniem warunku stażowego.

Jeszcze raz podkreślić należy, że pracownik strony pozwanej nabywa prawo do dodatku stażowego po przepracowaniu pewnego okresu czasu. Źródłem powyższego prawa pracownika jest przepis ustawy - Prawo o szkolnictwie

wyższym i nauce, a także obowiązujący u pracodawcy – Regulamin wynagradzania pracowników (...) w Ł.. Zatem nieudokumentowanie poprzednich zakończonych okresów zatrudnienia przez pracownika nie może pozbawiać go prawa do tego dodatku, skoro spełnił przesłanki do nabycia dodatku określone w ustawie we wcześniejszym momencie, tj. przepracował wymagany okres.

Zdaniem Sądu Okręgowego trudno także uznać za uzasadniony zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 126 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce w zw. art. 249 ust. 2 ustawy – przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce poprzez przyjęcie, że pozwany nie ma autonomii w ustaleniu zasad wynagradzania pracowników w zakresie nieuregulowanym przepisami prawa. Należy tu wskazać, że po pierwsze kwestia dodatku stażowego została uregulowana przepisem art. 138 ust. 1 ustawy – Prawo o szkolnictwie i nauce. Co więcej, brzmienie art. 138 ust. 1 tej ustawy jest tożsame z § 8 ust. 1 regulaminu wynagradzania pracowników (...) w Ł.. Z wykładni treści tych przepisów wynika zaś, że pracownik jest uprawniony do uzyskania dodatku z mocy prawa od dnia osiągnięcia stosownego stażu pracy.

Sąd Okręgowy uznał także, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy ocenił treść zeznań świadków: A. M. oraz E. J. co do obowiązujących u pracodawcy zasad przyznawania dodatku stażowego pracownikom (...) w Ł.. Treść zeznań tych świadków zawiera bowiem głównie własne interpretacje przepisów Regulaminu wynagradzania. Zgodnie z ich zeznaniami, dodatek stażowy powinien być wypłacany od daty dostarczenia dokumentów, a nie od daty upływu wymaganej liczby lat zatrudnienia. Prawidłowa interpretacja powyższych przepisów jest jednak odmienna i została przedstawiona powyżej. Należy przy tym zauważyć, że dowód z zeznań świadków ma dostarczyć sądowi faktów istotnych dla rozstrzygnięcia danej sprawy. Sąd jest natomiast uprawniony do dokonania samodzielnej wykładni stosownych przepisów zarówno zawartych w źródłach prawa powszechnie obowiązującego (Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce), jak i przepisów Regulaminu wynagrodzenia, którego odpis znajdował się w aktach sprawy [k. 15-31v.]. Podniesiony przez stronę pozwaną zarzut nieuwzględnienia zeznań świadków A. M. oraz E. J. jest więc nieuzasadniony.

Niezasadnym jest także zarzut nie wzięcia przez sąd pod uwagę korespondencji mailowej pomiędzy powodem, a działem kadr, z której ma wynikać, że pozwany działał w pełnym zaufaniu do powoda. Należy w tym miejscu wskazać, że dodatek stażowy przysługuje pracownikowi za wieloletnią pracę, a nie zaś za sprawność w kompletowaniu i przedstawianiu pracodawcy dokumentów poświadczających wcześniejsze zatrudnienie. Należy przy tym zauważyć, że aby stosownie wykazać pracę w rodzinnym gospodarstwie rolnym, powód zmuszony był pozyskać kilka dokumentów z urzędu znajdującego się poza obecnym miejscem jego zamieszkania. Trudno także uznać, że powód dochodząc należnego mu wyrównania z tytułu dodatku stażowego wraz z odsetkami liczonymi dopiero od dnia złożenia dokumentów, nadużywa swojego prawa w rozumieniu art. 5 k.c. Należy tu zauważyć, że przed dniem złożenia dokumentów potwierdzających wyższy staż pracy, to pracodawca swobodnie dysponował należną powodowi kwotą bez konieczności zapłaty odsetek, zaś w przypadku złożenia przez powoda stosownych dokumentów już na etapie zatrudnienia, byłby zmuszony wypłacić ją pracownikowi wcześniej.

Reasumując, nie ulega wątpliwości, że w omawianej sprawie, jej okoliczności absolutnie nie uzasadniają zasadności podnoszonych w apelacji zarzutów. W ocenie Sądu Okręgowego, rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne, a poczynione ustalenia i wysnute wnioski w pełni poprawne i rzetelne.

Z tych też względów Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. orzekł jak w pkt. 1 sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji wyroku zasądzając od (...) w Ł. na rzecz M. M. kwotę 675 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym na podstawie art. 98 k.p.c. (zasada odpowiedzialności za wynik procesu) oraz § 2 pkt 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt.2 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2023 r., poz. 1935 ze zm.).

Co do odsetek od kosztów procesu, Sąd orzekł zgodnie z dyspozycją art. 98¹ k.p.c., zgodnie z którym od kwoty zasądzonej tytułem zwrotu kosztów procesu należą się odsetki, w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzono, do dnia zapłaty. O obowiązku zapłaty odsetek sąd orzeka z urzędu.