

Sygn. akt IV Pa 27/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 września 2021 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Matusiak

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym

w dniu 3 września 2021 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa P. U.

przeciwko (...) w T.

o wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli - Sądu Pracy z dnia 28 czerwca 2021 roku sygn. akt IV P 37/21 upr

1. oddala apelację;

2. zasądza od (...) w T. na rzecz P. U. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sygn. akt IV Pa 27/21

UZASADNIENIE

W pozwie, wniesionym do Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli, P. U. wniósł o zasądzenie od (...) w T. kwoty 1.346,62 zł stanowiącej równowartość niewypłaconego mu dodatku za staż pracy za okres od 1 maja 2018 roku do 30 kwietnia 2021 roku, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot: 1.244,03 zł od dnia wniesienia pozwu i 102,59 zł od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty, wydanym w postępowaniu upominawczym, uzasadniając wniosek o oddalenie powództwa pozwany wskazał, że powodowi w sposób prawidłowy naliczono dodatek stażowy. Podstawę naliczenia tego składnika wynagrodzenia stanowił regulamin wynagradzania, zgodnie z którym pracownik, który w dniu 1 marca 1999 roku nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości, bez prawa do dalszego wzrostu.

Wyrokiem, wydanym w postępowaniu uproszczonym w dniu 28 czerwca 2021 r., Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli – Sąd Pracy:

w pkt 1 zasądził od pozwanego (...) w T. na rzecz powoda P. U. kwotę 1.346,62 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot:

- 1 244,03 zł od dnia 21 maja 2021 roku do dnia zapłaty,

- 102,59 zł od dnia 21 maja 2021 roku do dnia zapłaty;

w pkt 2 zasądził od pozwanego (...) w T. na rzecz powoda P. U. kwotę 675 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

w pkt 3 nakazał pobrać od pozwanego (...) w T. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli kwotę 100 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony;

w pkt 4 wyrokowi w pkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.600 zł.

Rozstrzygnięcie to zostało poprzedzone następującymi ustaleniami Sąd Rejonowego i ich oceną prawną:

P. U. jest pracownikiem pozwanego. Od początku stycznia 1991 roku do lutego 1999 roku w przedsiębiorstwie (...) obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy, przewidujący między innymi dodatek za staż pracy po pięciu latach pracy w wysokości 7,5%, za każdy następny pełny rok pracy wzrastał on po 1,5% wynagrodzenia zasadniczego, bez górnej granicy. W marcu 1999 roku dotychczasowy układ (ZUZP) 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%. Zawarto również regulę, że 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. W dniu 1 stycznia 2003 roku wszedł w życie nowy Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy oraz regulamin wynagradzania dla pracowników (...). W myśl ust. 2 załącznika nr 6 do układu, dodatek stażowy wynosi 1,5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, po roku pracy wzrasta o 1,5 % za każdy rok pracy, aż do osiągnięcia 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, z zastrzeżeniem ust. 5-6. Jak stanowi ust. 5, pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie układu, który w dniu 1 marca 1999 roku był pracownikiem (...) i przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowuje procentowy wymiar dodatku w dotychczasowej wysokości bez prawa do dalszego wzrostu. Z dniem 1 listopada 2003 r. pozwany wypowiedział powodowi dotychczasowe warunki umowy o pracę, a przyczyną wypowiedzenia była zmiana uprawnień pracowniczych wynikających z Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych i Regulaminu Wynagradzania dla Pracowników. W 2004 roku wprowadzono w pozwanym zakładzie pracy „kolejny” Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, również regulujący kwestie dodatku stażowego. Zgodnie z załącznikiem nr 5 do wymienionego aktu, pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie układu, który w dniu 1 marca 1999 roku był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego (...), i przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości. Z dniem 1 maja 2005 r. pozwany ponownie wypowiedział powodowi dotychczasowe warunki umowy o pracę, w związku ze zmianą uprawnień pracowniczych wynikających z Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych i Regulaminu Wynagradzania dla Pracowników. Sąd I instancji ustalił przy tym, że dodatek stażowy powoda w okresie objętym pozwem wynosił 33 %. Przy przyjęciu, iż dodatek winien wzrastać o 1,5 % w skali roku, na dzień 1 listopada 2003 roku (zmiana zasad naliczania dodatku), stanowiłby on 34,5 % miesięcznego wynagrodzenia powoda. Różnica pomiędzy kwotą wypłaconą powodowi w spornym okresie, a kwotą dodatku jaką otrzymałby przy założeniu jego dalszego wzrostu (czyli pomiędzy 33% a 34,5 %) wraz z odsetkami od tych kwot wynosi 1.346,62 zł, z czego 1.244,03 zł to należność główna zaś 102,59 zł to skapitalizowane odsetki. Sąd I instancji zaznaczył, że stan faktyczny sprawy oparty jest na zgromadzonym nieosobowym, niespornym materiale dowodowym.

Uznając, że powództwo w całości zasługuje na uwzględnienie, Sąd I instancji wyszedł od dokonania oceny sytuacji pracowników „kolei”, ukształtowanej w oparciu o układ zbiorowy pracy z 1999 roku. Od 1 marca 1999 r. pracowników (...) obowiązywał Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty dnia 1 stycznia 1999 r., który zastąpił obowiązujący do dnia 28 lutego 1999 r. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. W wyniku wprowadzenia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy zmianie uległy między innymi zasady ustalania dodatków za staż pracy. Według poprzednio obowiązującego układu zbiorowego dodatek stażowy wzrastał z każdym rokiem pracy o półtorej procent bez żadnego maksymalnego ograniczenia. W nowym układzie określono górną granicę dodatku stażowego na 33 %, przy czym pracownicy, którzy w dacie wejścia w życie PUZP otrzymywali dodatek niższy, mieli możliwość osiągnięcia dalszego

wzrostu dodatku, nie więcej jednak niż do 33%, natomiast pracownicy, u których w dacie 1.03.1999 r. dodatek stażowy wynosił ponad 33%, nie mieli już takiej możliwości, zachowując procentowy wskaźnik dodatku, bez prawa do dalszego jego wzrostu. Sąd Rejonowy odniósł następnie opisane wyżej regulacje do treści art. 241 § 2 k.p., stanowiącego iż postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę zaznaczając, iż 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. Odnosząc powyższe do realiów rozpoznawanej sprawy Sąd meriti zazaczył, iż poza sporem była okoliczność związana z niewypowiedzeniem powodowi przez pracodawcę bezpośrednio po wejściu w życie nowego układu warunków pracy i płacy. Jednocześnie nie budzi wątpliwości, iż nowy układ zbiorowy pracy zawierał regulacje mniej korzystne dla pracowników w stosunku do poprzednio obowiązującego, ponieważ zmiany te dotyczyły zasad wypłaty dodatku za staż pracy poprzez zatrzymanie jego wzrostu. Oznacza to, że pracodawca w sposób skuteczny mógł wprowadzić nowe warunki wynagradzania wyłącznie w trybie art. 42 k.p., co znajduje potwierdzenie m.in. w uchwale Sądu Najwyższego z 15 września 2004r. (III PZP 3/04) w której przyjęto, że wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracowników warunków nabywania i ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę także wtedy, gdy ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu. Sąd Najwyższy wskazał, iż ocena „korzyści postanowień” bądź ich braku nie może mieć charakteru globalnego. Nie dotyczy zatem w ogólności wszystkich, lecz poszczególnych, odpowiadających sobie postanowień. Odmienne rozumowanie jest niezgodne z literalną wykładnią art. 241⁽¹³⁾ k.p., gdyż jednoznacznie wskazuje on na postanowienia, a nie na układ jako całość. Jeśli bowiem układ zawiera postanowienia zarówno mniej jak i bardziej korzystne, na przykład obniżając wynagrodzenie, a wprowadzając ochronę przed zwolnieniem z pracy, nie możemy ograniczać się do oceny globalnej, gdyż moglibyśmy dojść do zasadniczo odmiennych wniosków. Wynagrodzenie, jako instytucja, stanowi faktyczną całość, ale podzielną i niejedolitą, składającą się między innymi z wynagrodzenia zasadniczego i różnorodnych dodatków. Podsumowując, pracodawca ma możliwość jednostronnej zmiany postanowień umowy w odniesieniu do któregośkolwiek składnika wynagrodzenia na mniej korzystne, ale wolno mu to czynić wyłącznie w drodze wypowiedzenia. Sąd I instancji zazaczył, iż pracodawca wprowadził mniej korzystne dla powoda postanowienia układu dopiero z dniem 1 listopada 2003 r., w wyniku czego z tą właśnie datą (po upływie okresu wypowiedzenia), dodatek za staż pracy przestał wzrastać o 1,5% za każdy rok zatrudnienia. W ocenie Sądu Rejonowego sytuacja nie uległa zmianie po wejściu w życie nowego układu z roku 2004, bowiem w powołanym akcie kwestie dodatku uregulowano w sposób analogiczny do postanowień układu z 1999 roku. Sąd meriti przypomniał, że w dniu wejścia w życie układu z 1999 r. powód otrzymywał dodatek stażowy w wysokości 33 % wynagrodzenia zasadniczego, przy czym ten składnik wynagrodzenia nie wzrastał, pomimo że pracodawca nie zmienił warunków płacy powoda w trybie art. 42 k.p. aż do listopada 2003 roku. Skutkiem zaniechania wypowiedzenia powodowi warunków wynagradzania było zachowanie przez niego prawa do wzrastającego dodatku aż do skutecznego wypowiedzenia. Do 1 listopada 2003 roku powód, w oparciu o dotychczas obowiązujące regulacje (sprzed układu z 1999 roku), winien otrzymywać dodatek co rok wyższy o 1,5 %. Przy takim założeniu, na dzień skutecznej zmiany warunków wynagradzania, dodatek ten powinien kształtować się na poziomie 34,5%. Sąd I instancji zazaczył, że określona w pozwie wysokość należności w postaci dodatku należnego wg poziomu osiągniętego w listopadzie 2003 r., czyli na poziomie 34,5 %, została wyliczona prawidłowo, z uwzględnieniem wysokości pozyskiwanego przez powoda wynagrodzenia. Sąd meriti dodatkowo wskazał, że treść układów zbiorowych pracy obowiązujących u pozwanego jest jednoznaczna, a wyprowadzenie z niej wniosku o zamiarze i woli stron w zakresie ograniczenia wzrostu dodatku do 33% jest całkowicie nieuprawnione. Takie wnioskowanie nie uwzględnia, iż układ zbiorowy pracy stanowi źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) i jako taki podlega wykładni sądowej przy zastosowaniu swoistych reguł interpretacyjnych. Regulacja taka, nie zawiera oświadczeń woli podlegających wykładni według zasad określonych w art. 65 k.c. Interpretacja postanowień układu winna uwzględniać reguły wykładni systemowej i funkcjonalnej, przy jednoczesnym założeniu, iż decydująca jest treść dokumentu (wykładnia językowa). W ocenie Sądu Rejonowego treść postanowień układu, w oparciu o które sformułowano żądanie pozwu nie budzi wątpliwości, w rezultacie czego brak jest podstaw do modyfikacji regulacji z uwzględnieniem ewentualnej woli stron. Sąd I instancji zazaczył, że pozostawienie wynagrodzenia pracownika na poziomie niższym, aniżeli wynikało to z postanowień ZUZP za okres objęty powództwem skutkuje tym, iż pozwany pozostaje w opóźnieniu z zapłatą części

każdomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, które nie zostało wyrównane do kwoty przyrostu wynagrodzenia - dodatku, wynikającej z powołanego aktu. Stąd też od dnia 11 następnego danego miesiąca pracownikowi należą się odsetki ustawowe za opóźnienie wypłaty wynagrodzenia za poprzedni miesiąc co oznacza, że należność odsetek za okres wymagalności do daty wytoczenia powództwa została ustalona prawidłowo i właściwie dokonano ich kapitalizacji, żądając odsetek od wyliczonej należności od daty wytoczenia powództwa (art. 481 i 482 k.c.). Na podstawie art. 477⁽²⁾ § 1 k.p.c. wyrokowi w zakresie pkt 1 nadano rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty stanowiącej równowartość miesięcznego wynagrodzenia powoda. O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98 § 1 k.p.c. oraz art. 113 ust. 1 i art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398), zasądając od pozwanego na rzecz powoda koszty zastępstwa procesowego oraz nakazując pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa opłatę od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy. Wysokość należnego wynagrodzenia radcy prawnego Sąd ustalił w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804).

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wwiódła strona pozwana. Pełnomocnik (...) Spółka Akcyjna w W. zarzucił zaskarżonemu wyrokowi:

1. naruszenie prawa materialnego przez:

- niewłaściwe zastosowanie art. 6 k.c. przez przyjęcie, że strona powodowa w sposób właściwy i zgodny z procedurą udowodniła roszczenie, a w szczególności wykazała, że w ramach dokonanego wypowiedzenia ustalono przysługujący dodatek stażowy w wysokości ustalonej na dzień 1 listopada 2003 r.;
- niewłaściwe zastosowanie art. 42 k.p. w zw. z art. 9 k.p. poprzez pominięcie, że wskutek wypowiedzenia zmieniającego z dnia 1 listopada 2003 r. powodowi przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości ustalonej na dzień 1 marca 1999 r, a nie ten ustalany na dzień 1 listopada 2003 r. co wadliwie przyjął Sąd i Instancji i co pozostaje z sprzeczności z treścią załącznika 6 PUZP z 2003 r.

2. Naruszenie przepisów postępowania cywilnego, a to art. 233 § 1 k.p.c. przez przeprowadzenie nie swobodnej ale dowolnej oceny materiału dowodowego, w szczególności poprzez:

- pominięcie oceny skutków wypowiedzenia na 1 listopada 2003 r. w świetle celu, woli i zamiarów stron które zawarły układ, zwłaszcza w sytuacji gdy w jego treści jest odwołanie się do daty 1 marca 1999 r.;
- nieodniesienie się i pominięcie okoliczności, że użyty w treści PUZP z 2003 r. zwrot w dotychczasowej wysokości bez wątpienia odnosi się do daty 1 marca 1999 r, a nie do daty dokonania wypowiedzenia zmieniającego;
- nieuwzględnieniu i nierozważeniu celu, motywów dokonywania zmian w Ponadzakładowych Układach Zbiorowych Pracy, w szczególności PUZP z 2003 r.,
- zastosowanie wadliwej wykładni i dokonanie nieprawidłowej interpretacji pkt 5 załącznika 6 PUZP z 2003, sprzecznej zarówno z jej celem jak i brzmieniem i ustalenie wysokości dodatku w wadliwej wysokości a nie prawidłowej 33%.

Powołując się na podniesione zarzuty apelujący wniósł o:

I. zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości wraz z zasądzeniem od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesów, w tym kosztów zastępstwa procesowego ewentualnie

II. uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji; oraz

III. zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, wraz z kosztami zastępstwa procesowego w odpowiednim przypadku także za obie instancje.

Uzasadniając stanowisko kwestionujące żądanie pozwu, pełnomocnik pozwanego przyznał, że na przestrzeni czasu następowały zmiany w zakresie przepisów ponadzakładowych i zakładowych regulujących wypłatę dodatku stażowego. Obowiązujący od dnia 1 marca 1999 r. Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy wprowadził mniej korzystne dla pracowników, w tym powoda, uregulowania w części dotyczącej dodatku za staż pracy rozwiązania, które jednak nie mogły być podstawą ograniczenia wzrostu dodatku o 1,5 % za każdy rok pracy wobec braku skutecznego powiadomienia o powyższej zmianie pracowników ówczesnego przedsiębiorstwa (...). Konsekwencją tego zaniechania było wejście w życie z dniem 1 stycznia 2003 r. nowego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy (z dnia 2 grudnia 2002 r.), w następstwie którego od 1 lipca 2003 r. wszedł w życie regulamin wynagradzania dla pracowników zatrudnionych przez Spółkę (...) S.A. Spółka (...) S.A. jako nowo założony podmiot przejęła znaczną część pracowników (...), w tym powoda. W obu aktach, które weszły w życie 2003 r., prawo do dodatku stażowego zostało uregulowane identycznie, jednakże odmiennie od postanowień PUZP z 1999 r. W myśl nowych uregulowań, w szczególności ust. 2 załącznika 6 do PUZP z 2003 „dodatek wynosi 1,5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po roku pracy i wzrasta o 1,5% za każdy dalszy rok aż do osiągnięcia 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, z zastrzeżeniem ust. 5-6". Natomiast zgodnie z ust. 5 ustalono, że „pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie układu, który w dniu 1 marca 1999 r. był pracownikiem pp (...) i przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego zachowuje procentowy wymiar dodatku w dotychczasowej wysokości bez prawa do dalszego jego wzrostu (...). Danym zapisom PUZP z 2003 odpowiadały identyczne postanowienia Regulaminu tworząc spójną podstawę dokonywanej zmiany. Apelujący zaznaczył, że wobec powyższego w lipcu 2003r. ze skutkiem na 1 listopada 2003r. pozwany wypowiedział powodowi dotychczasowe warunki pracy i płacy. Wypowiedzenie to zawierało wszelkie konieczne elementy, w szczególności oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy oraz ofertę nowych warunków z pouczeniem o możliwości odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków i skutkach prawnych odmowy. Jednocześnie wypowiadając dotychczasowe warunki pracy i płacy powodowi zaproponowano nowe warunki wynikające z wymienionych powyżej aktów płacowych a w oświadczeniu o wypowiedzeniu wyraźnie i jednoznacznie też wskazano, że z upływem okresu wypowiedzenia „pozostałe elementy wynagrodzenia i świadczenia będą przysługiwały w wysokości i na zasadach określonych postanowieniami Regulaminu Wynagrodzenia", a więc odnoszące się do spornego dodatku stażowego. Pełnomocnik pozwanego zwrócił także uwagę, że powód pismem z dnia 07.07.2003 r. został poinformowany o wejściu w życie od 1.07.2003r. tych aktów oraz o możliwości wglądu i uzyskania wyjaśnień co do ich treści. Ubocznie apelujący zaznaczył, że ww. regulamin wynagrodzenia utracił moc z dniem 31.12.2004 r. i od 1.01.2005 r. wprowadzony został w życie Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Zakłady (...) S.A. Postanowienia tego ZUZP sprawę dodatku stażowego pracowników regulowały identycznie jak powołane powyżej postanowienia PUZP z 1.01.2003 r. i Regulaminu z 1.07.2003 r. i w konsekwencji którego powodowi pismem z dnia 12 stycznia 2005 r. ponownie wypowiedziano dotychczasowe warunki pracy i płacy i zaproponowano, podobnie jak w wypowiedzeniu z lipca 2003 r., warunki wynagrodzenia zgodnie z postanowieniami tego ZUZP. Pełnomocnik pracodawcy powoda podkreślił, że celem wprowadzenia przez pozwanego z dniem 1.02.2003r. PUZP dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych było ograniczenie możliwości nabycia dodatku stażowego do wysokości 33% miesięcznego wynagrodzenia z wyjątkiem zapisanym w załączniku 6 pkt 5 PUZP, a dotyczącym pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie PUZP, którzy w dacie 1.03.1999 r. nabyli prawo do dodatku w wyższej wysokości niż 33% podstawy wymiaru, zachowując procentowy wskaźnik dodatku w dotychczasowej wysokości bez prawa do dalszego wzrostu, było zahamowanie dalszego wzrostu dodatku stażowego od daty wejścia w życie recypowanego do powyższego Układu Ponadzakładowego Układu Zbiorowego dla Pracowników pp (...), tj. 1 marca 1999 r. Zdaniem apelującego użyty w treści postanowień powyższego PUZP z 2003 w pkt 5 załącznika 6 zwrot „zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości" zgodnie z wykładnią celowościową należy odnosić do daty 1 marca 1999 r., zaś takie rozumienie tego aktu nie jest pominięciem czy naruszeniem wykładni językowej spornych zapisów, mając na względzie, że wykładnię językową używa się przy dokonywaniu interpretacji norm bezwzględnie obowiązujących, a w zakresie norm tworzonych przez strony w postaci układów zbiorowych pracy i regulaminów należy je odczytywać przy uwzględnianiu motywów i celów jakim się one kierują. Ranga wykładni celowościowej jest w tym względzie nie do podważenia. Pełnomocnik (...) SA zaakcentował, że brak jest podstawy prawnej do przyznania powodowi po dniu 1 listopada 2003r. świadczenia w rozmiarze wyższym

niż został ustalony w nowych przepisach. Od dnia 1 listopada 2003r., w wyniku pism z lipca 2003r., pracodawca dokonał wypowiedzenia i nowe, inne zasady wypłacania dodatku stażowego w innej wysokości, mniej korzystnej dla powoda, zgodnie z art., 42 k.p. i 241⁽¹³⁾ §2 w zw. z art. 77⁽²⁾ §8 k.p. Dokonane wypowiedzenie odniosło taki skutek, iż ukształtowało wysokość wynagrodzenia przysługującego powodowi na poziomie z chwili wejścia w życie Układu z dnia 1 marca 1999 r., czyli na poziomie 33,0%. W konsekwencji należy przyjąć, że od tej daty powodowi przysługuje jedynie dodatek stażowy w stałej maksymalnej wysokości nabytej na dzień 1 marca 1999 r., tj. 33 %. Wskazując na wybrane judykaty sądów powszechnych apelujący zaznaczył, że w uzasadnieniach przywołanych rozstrzygnięć podkreślano, że oceniając stan sprawy znaczenie należy przypisać wykładni skierowanej na ustalenie celu, woli i zamiaru stron, które układ zawierały (wyrok SN z dnia 10.11.1999r o sygn. I PKN 345/99). Celem wprowadzenia przez pozwanego z dniem 1.01.2003 r. PUZP było zahamowanie dalszego wzrostu dodatku stażowego od daty wejścia w życie recypowanego do powyższego PUZP pp (...) z dnia 1 marca 1999 r. W konsekwencji uznają dokonane wypowiedzenia za skuteczne i tym samym roszczenia za nieuzasadnione. Skutkiem tego jego wypłacanie powodowi wynagrodzenie za staż pracy w wysokości zgodnej z przepisami płacowymi obowiązującymi u pozwanego, z zasadami wynikającymi z umowy o pracę i zaprezentowaną regułą jej zmiany.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Pełnomocnik powoda zaznaczył, że główne zarzuty apelacji opierają się na odmiennej od przyjętej przez Sąd I instancji interpretacji zapisów postanowień układu zbiorowego obowiązującego u pozwanego, kładąc nacisk na intencje stron układu zbiorowego, a więc pracodawcy i organizacji związkowych, jednocześnie nie przedstawiając na powyższą okoliczność żadnych dowodów. Zgodnie z zasadą, wyrażoną w art. 241⁶ k.p., do stron układu zbiorowego należy wspólne dokonanie wykładni treści postanowień układu, przy czym strona powodowa nie ma wiedzy o tym, aby sporny zapis układu zbiorowego był przedmiotem wykładni stron układu. Nie można przy tym bezkrytycznie zaakceptować przekonania pozwanego, że wolą stron było przede wszystkim ograniczenie wzrostu dodatku stażowego. Choć niewątpliwie było to celem pracodawcy, co znalazło wyraz w układzie zbiorowym z 1999 roku, to jednak nie wolno zapominać o drugiej stronie układu reprezentowanej przez liczne organizacje związkowe, która dążyła przede wszystkim do niepogarszania warunków płacowych, a tym samym do zachowania praw już nabytych, a co za tym idzie nie można bezkrytycznie przyjąć, że tylko wola i intencje pracodawcy miały znaczenie przy ustalaniu treści układów zbiorowych. Pełnomocnik powoda podkreślił, że wbrew twierdzeniom pozwanego odwołanie w spornych zapisach nie dotyczy wyłącznie daty 01.03.1999 r., ale również daty wejścia w życie nowych wewnątrzzakładowych regulacji płacowych, czyli w przypadku powoda jest to data 1.11.2003 r., i dlatego też powód nie dochodzi wynagrodzenia wyższego niż ustalone w stałej wysokości procentowej na dzień 31.10.2003 roku. Odnosząc się do przywołanych w apelacji judykatów pełnomocnik powoda zaznaczył, że nie są znane powodowi, bowiem nie był ich stroną, natomiast powód wielokrotnie na przestrzeni ostatnich lat występował z takim samym roszczeniem za poprzednie lata, zaś orzeczenia w tych sprawach uwzględniając roszczenia powoda i zasądzając na jego rzecz określone kwoty dodatku stażowego za poszczególne lata ustaliły, że powodowi przysługuje dodatek w wysokości ustalonej na dzień 31.10.2003 r., zamiast jak to wypłaca pozwany na dzień 01.03.1999 r. Odnośnie przyjmowanej w judykaturze wykładni spornych zapisów wewnątrzzakładowego prawa pracy pełnomocnik powoda powołał się na wyrok z dnia 13 marca 2008r. Sądu Okręgowego w Warszawie sygn. akt XII Pa 771/07, w którym wskazano, że „oparcie się zatem pracodawcy przy wypłacaniu dodatku stażowego w objętym pozwami okresem na postanowieniach obowiązującego od 1 marca 1999 roku Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy nie było prawidłowe, biorąc pod uwagę, że nie dokonano (aż do lipca 2003 roku) wypowiedzenia powodom dotychczasowej regulacji w zakresie wysokości (zasad obliczania) przysługujących im dodatków za staż pracy; nie ma przy tym podstaw do uznania, że strony zawarły w tym względzie porozumienie zmieniające”. Dalej ten sam Sąd orzekł: „jak wyżej wskazano, nie doszło do wypowiedzenia powodom warunków pracy i płacy, a więc wobec nich nie wszedł w życie, obowiązujący od 1 marca 1999 roku, Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy - w tych elementach, w których jego postanowienia co do poszczególnych składników wynagrodzenia były dla pracowników mniej korzystne. Postanowienia te mogły być wobec nich stosowane dopiero po skutecznym wypowiedzeniu zmieniającym dotychczasowe warunki, dokonany w lipcu 2003 roku ze skutkiem na dzień 31 października 2003 roku. Nie ulega jednak wątpliwości, że do dnia 31 października 2003 r. przysługujący

im dodatek stażowy wyrastał co roku o 1,5% i zatrzymał się w wysokości przysługującej im w tym dniu, tj. w dniu upływu okresu wypowiedzenia. Zatem poczynając od dnia 1 listopada 2003 roku powodom przysługuje dodatek stażowy w wysokości procentowej ustalonej na październik 2003 roku, a nie luty 1999 roku. W świetle powyższego metoda przyjęta przez powodów do wyliczeń dochodzonego dodatku stażowego jest prawidłowa, a ich roszczenia uzasadnione”. Analogicznie wypowiedział się Sąd Okręgowy w Łodzi w wyroku w sprawie sygn. akt VII Pa 549/05: „w okresie, którego dotyczy apelacja (tj. od dnia 01.11.2003 r. do dnia wniesienia pozwu), powodom przysługiwał dodatek stażowy w takiej wysokości, w jakiej przysługiwał im on w dniu wejścia w życie nowych warunków płacowych, czyli w dniu 1 listopada 2003 r.”

Natomiast wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi VII Pa 223/14 dokonuje wykładni pojęcia „dotychczasowej wysokości” odnosząc do warunków istniejących bezpośrednio przed zmianą, a więc przed upływem okresu wypowiedzenia : „, w ocenie Sądu Okręgowego rozpoznającego przedmiotową sprawę przepis ten w zakresie ustalenia dotychczasowej wysokości dodatku stażowego odnosi się wprost do momentu daty upływu terminu wypowiedzenia zmieniającego dokonanego wobec powoda w związku z wejściem w życie omawianego Układu z dnia 2 grudnia 2002 roku, zatem do daty 31 października 2003 roku”. Także orzeczenia Sądu Okręgowego w Sieradzu konsekwentnie przyjmowały, że „dopiero z datą 31 października 2003 r. warunki pracy i płacy zostały skutecznie wypowiedziane. (...) Logicznie więc, dopiero od tej daty dodatek stażowy przestał wzrastać o 1,3% za każdy kolejny rok pracy powoda. Inna interpretacja (...) jest nieuprawniona”.

Rozpoznając na posiedzeniu niejawnym apelację w myśl art. 15zsz1 pkt 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 1842 z późn. zm.) od wyroku wydanego przy zastosowaniu przepisów o postępowaniu uproszczonym, z uwzględnieniem art. 505¹³ § 2 k.p.c., Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Oceniając zarzuty apelacji, Sąd Okręgowy po analizie zebranych dowodów oraz zarzutów sformułowanych w apelacji strony pozwanej doszedł do wniosku, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe. W konsekwencji uznał, iż przedmiotowa apelacja nie zasługuje na uwzględnienie i jako jedynie polemiczna podlega oddaleniu. W ocenie Sądu Okręgowego, przy prawidłowych ustaleniach Sąd Rejonowy dokonał właściwej oceny prawnej istotnych dla rozstrzygnięcia faktów i tym samym przyjął trafne materialnoprawne rozstrzygnięcie, stosując powołane w pisemnych motywach normy prawa materialnego, dokonując ich właściwej interpretacji. Odnosząc się w pierwszej kolejności do procesowych zarzutów należy stwierdzić, że Sąd I instancji przeprowadził dostateczne dla rozpoznania sprawy postępowanie dowodowe, a zebrany materiał rozważył i ocenił w granicach uprawnienia, jakie daje mu przepis art. 233 § 1 k.p.c., jednocześnie granic tych nie przekraczając. Co ważne, wywód przeprowadzony przez Sąd Rejonowy co do tego, jakie znaczenie nadać zaprezentowanym przez strony dowodom i jakie z tych dowodów wyprowadzić wnioski, jest logiczny i nie poddaje się krytyce. Należy w tym miejscu przypomnieć, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Zaś do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby skarżący wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, to jest regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 16 grudnia 2005 roku w sprawie III CK 314/05). Natomiast wszechstronne rozważenie zebranego materiału oznacza uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy dowodowej i wiarygodności. Sąd Rejonowy zaprezentował tok rozumowania w sposób umożliwiający skontrolowanie słuszności tegoż rozumowania i jego zgodności z materiałem dowodowym. Sąd meriti w pisemnych motywach zawarł wyjaśnienie podstawy prawnej zapadłego w sprawie orzeczenia, tym samym umożliwił właściwe odniesienie stanu faktycznego do norm prawnych mających zastosowanie w sprawie i poddanie tego stanu ocenie prawnej na podstawie treści tychże norm, co czyni pisemne motywy przejrzystymi i zrozumiałymi. Nie sposób jest przy tym podzielić zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji art. 6 k.c. W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie o zaferowany przez strony materiał dowodowy w postaci dokumentów,

kształtujących zasady wynagradzania powoda. W sytuacji, kiedy istota sporu sprowadzała się do nadania właściwego znaczenia prawnego porozumieniom zbiorowym i aktom zakładowym o charakterze ponadindywidualnym w aspekcie oświadczeń woli pracodawcy, zmierzających do zmiany warunków wynagradzania powoda, trudno byłoby w tej sytuacji uznać roszczenie za nieudowodnione z uwagi na zaniechania inicjatywy dowodowej strony procesu.

Odnosząc się do kluczowych dla oceny prawidłowości zaskarżonego orzeczenia zarzutów, dotyczących niewłaściwego zastosowania art. 42 k.p. w zw. z art. 9 k.p. w aspekcie wskazanych wyżej porozumień zbiorowych to należy w pełni podzielić ocenę Sądu I instancji, że konsekwencją braku prawidłowego wypowiedzenia powodowi dotychczasowych warunków umowy o pracę w związku z wprowadzeniem ponadzakładowego układu zbiorowego 1 marca 1999 r. było to, że postanowienia tego układu nie zostały skutecznie wprowadzone. W konsekwencji w przypadku powoda dodatek stażowy wzrastał do daty upływu terminu wypowiedzenia zmieniającego, a tym samym w okresie objętym pozwem powinien osiągnąć poziom 34,5%. Zwrotu „procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości” nie sposób utożsamiać z procentową wysokością dodatku stażowego sprzed 1 marca 1999 r. Do skutecznego wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy doszło dopiero na mocy wypowiedzenia zmieniającego z dniem 1 listopada 2003 r. i do tej daty dodatek stażowy powoda wzrastał w dotychczas obowiązującym układzie zbiorowym o 1,5% rocznie bez określenia maksymalnej granicy dodatku. Data 1 marca 1999 r. 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. W konsekwencji stwierdzić należy, że powód nabył prawo do dodatku stażowego osiągniętego w październiku 2003 r. do poziomu 34,5%, który przysługiwał mu aż do dnia skutecznego wypowiedzenia warunków zatrudnienia w związku z wejściem w życie nowego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych i Regulaminu Wynagradzania dla Pracowników. Dokonana przez Sąd meriti interpretacja znajduje oparcie w treści art. 241⁽¹³⁾ § 2 k.p., gdzie przewidziano możliwość wprowadzenia wypowiedzeniem mniej korzystnych dla pracownika warunków płacy. Przyjęta przez Sąd Rejonowy interpretacja „dotychczasowej wysokości” dodatku stażowego jest więc usprawiedliwiona i logiczna, chodzi tu o wysokość na datę wypowiedzenia warunków pracy, czyli na 31 października 2003 roku, dopiero wtedy wypowiedziano skutecznie warunki płacy ze skutkami wzrostu wynagrodzeń na ten moment. Z przepisu art. 214⁽¹³⁾ § 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. 241⁽¹³⁾ § 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 2011 r., II PK 67/11, M.P.Pr. 2012/3/146-148 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, mogłyby naruszać istotne prawa pracownicze.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ocenę Sądu I instancji, że konsekwencją braku prawidłowego wypowiedzenia powodowi dotychczasowych warunków umowy o pracę w związku z wprowadzeniem ponadzakładowego układu

zbiorowego z dniem 1 marca 1999 r. było to, że postanowienia tego układu nie zostały skutecznie wprowadzone. W konsekwencji w przypadku powoda dodatek stażowy wzrastał do daty upływu terminu wypowiedzenia zmieniającego. Data 1 marca 1999 r. 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. Mając na uwadze powyższe uwagi uznać należy, że Sąd I instancji wydał w sprawie prawidłowe rozstrzygnięcie, co skutkuje uznaniem bezzasadności zarzutów apelacji i jej oddaleniem na podstawie art. 385 k.p.c. Wysokość należnego w drugiej instancji wynagrodzenia radcy prawnego Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych 9Dz.U. z 2018 r. poz. 265).