

Sygn. akt IV P-upr 667/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 stycznia 2016r.

Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSR Beata Bury</i>
Protokolant:	<i>Ewa Grzybek</i>

po rozpoznaniu w dniu **11 stycznia 2016r. w Rzeszowie**

sprawy z powództwa **E. K. i B. W.**

przeciwko **(...) S.A. (...) z/s w K.**

o **dodatek stażowy**

I. **oddala powództwa,**

II. **zasądza od powódek na rzecz pozwanego (...) S.A. (...) z/s w K. następujące kwoty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego:**

- **od powódki E. K. 450 zł (czteryście pięćdziesiąt złotych),**
- **od powódki B. W. 135 zł (sto trzydzieści pięć złotych).-**

Sygn. akt IV P upr 667/15

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 11 stycznia 2016 r.

Pozwem z dnia 8 października 2015 r., skierowanym przeciwko pozwanemu (...) S.A. (...) z siedzibą w K., powódka E. K. domagała się zasądzenia łącznie kwoty 3.909,60 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot liczonych od dat ich wymagalności do dnia zapłaty, a także zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Analogiczny pozew do tut. Sądu złożyła także powódka B. W., domagając się zapłaty łącznie kwoty 1.004,40 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot liczonych od dat ich wymagalności do dnia zapłaty, a także zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniach pozwów powódki wskazały, że były zatrudnione u pozwanego: E. K. w okresie od 1 września 1976 r. do 31 stycznia 2015 r., a B. W. w okresie od 1 lipca 1980 r. do 30 czerwca 2015 r. na podstawie umów o pracę. Podały, że do 28 lutego 1999 r. treść łączącego strony stosunku pracy w zakresie warunków wynagradzania była kształtowana Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy pracowników przedsiębiorstwa (...) z 1994 r., w tym także w zakresie zasad

nabywania i wysokości dodatku za staż pracy. W/w układ zbiorowy przyznawał pracownikom prawo do corocznego wzrostu dodatku stażowego o 1,5%, bez ustalonego poziomu maksymalnego. Z dniem 1 marca 1999 r. w pozwanej spółce został wprowadzony Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników przedsiębiorstwa (...), a z dniem 1 stycznia 2003 r. kolejny układ zbiorowy pracy – Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Zatrudnionych przez (...) Zrzeszonych w Związku (...), który zaczął obowiązywać od 1 października 2003 r. W tym czasie zaczął również obowiązywać Regulamin Wynagradzania dla (...) Zatrudnionych przez Spółkę (...) S.A. W załączniku nr 6 ust. 2 do powołanego wyżej Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy z marca 1999 r. wskazano, że dodatek stażowy 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, z zastrzeżeniem ust. 5 i 6. Z kolei, w załączniku nr 6 ust. 5 do tego Układu określono, że pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który w dniu 1 marca 1999 r. 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, bez prawa do dalszego jego wzrostu. W załączniku nr 6 ust. 7 określono, że pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który 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.

Powódki zarzuciły, że pozwany nie dokonał wypowiedzeń zmieniających w 1999 r., dlatego też przysługujący im dodatek stażowy winien był nadal wzrastać na dotychczasowych zasadach w okresie od 1999 r. do 31 sierpnia 2003 r. bez ograniczenia jego wzrostu granicą, tj. zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego z 1994 r. Na poparcie powyższego powódki przytoczyły art. 241¹³ § 1 kodeksu pracy oraz podniosły, że układ zbiorowy obowiązujący do 1 marca 1999 r. był korzystniejszy niż zastępujący go Ponadzakładowy Układ Zbiorowy, konieczne było więc dokonanie czynności prawnej dla zmiany warunków ich wynagradzania w zakresie dodatku stażowego i dostosowania ich do zasad określonych Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy z 1999 r.

W konsekwencji, zdaniem powódek, przez cały okres obowiązywania u pozwanej Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 1999 r., powinny otrzymywać dodatek stażowy na zasadach wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, obowiązującego do 28 lutego 1999 r., czyli dodatek ten powinien wzrastać corocznie o 1,5%, bez ograniczenia górną granicą.

Nakazami zapłaty wydanymi w postępowaniu upominawczym w dniu 30 października 2015 r. tut. Sąd nakazał stronie pozwanej, aby zapłaciła na rzecz powódek dochodzone kwoty wraz z odsetkami i kosztami procesu w terminie dwóch tygodni od doręczenia nakazu albo w tym terminie wniosła sprzeciw (IV Np 267/15, IV Np 268/15).

W ustawowym terminie strona pozwana (...) S.A. (...) z/s w K. złożyła sprzeciwy od powyższych nakazów zapłaty, zaskarżając je w całości. Strona wniosła o zasądzenie od powódek kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Strona pozwana przyznała, że do dnia 28 lutego 1999 r. obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy przewidujący coroczny wzrost dodatku stażowego o 1,5% podstawy wymiaru za każdy rok pracy, a następnie wszedł w życie (...) z 1999 r., którego punkt 7 załącznika nr 5 miał brzmienie przytoczone przez stronę powodową. W związku z wejściem w życie Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 1999 r., co stanowiło efekt negocjacji stron, pozwany informował w formie pisemnej swoich pracowników o wejściu w życie (...) z 1999 r., jak również o zakresie wprowadzonych zmian i zmianie wysokości ich wynagrodzenia. Pracownicy nie zgłaszali sprzeciwu w jakiegokolwiek formie, co oznacza, że w sposób konkludentny wyrazili zgodę na wprowadzenie zmiany

Dalej strona pozwana podała, że po wejściu w życie, z dniem 1 stycznia 2003 r. (...) z 2002 r., w brzmieniu podanym przez powódki, pismami wystosowanymi w pierwszej połowie lipca 2003 r. pracodawca wypowiedział pracownikom dotychczasowe warunki pracy i płacy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Okres ten w większości przypadków upłynął w dniu 31 października 2003 r. W uzasadnieniach składanych oświadczeń pozwany wskazywał, że zmiana warunków pracy i płacy wiąże się ze zmianą uprawnień pracowniczych wynikających z (...)

z 2002 r. Pracownicy, w tym także powódki, nie składały pozwanemu w przepisany terminie oświadczeń w przedmiocie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy. Pozwany odwołał się także do wejścia w życie z dniem (...) z 2004 r. Zaznaczył, że wypłacał oraz obecnie wypłaca dodatki za staż pracy pracownikom spełniającym warunki określone w punkcie 5 Załącznika nr 6 do (...) z 2004r. oraz w Regulaminie Wynagradzania (których odpowiednikiem obecnie jest punkt 5 Załącznika nr 6 do (...) z 2004 r.), tj. pracownikom, którzy przed dniem 1 marca 1999 r. nabyli prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, przy czym dodatki te są w wysokości ustalonej na dzień 1 marca 1999 r.

Pozwany naprowadził, że kluczową rolę odgrywa wykładnia fragmentu punktu 5 Załącznika nr 6 do (...) z 2002 r., odnoszącego się do tego, że pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który w dniu 1 marca 1999 r. był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego (...) i przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33 % (...), zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości. Data „1 marca 1999 r.” oraz spójnik „i” odgrywają istotną rolę nie tylko w zakresie oznaczenia adresata normy, ale również jej dyspozycji, poprzez konieczność odniesienia do wysokości dodatku za staż pracy. Niezbędne wydaje się zatem uznanie, że istnieje czytelne, logiczne powiązanie pomiędzy fragmentami „pracownik (...) przed tym dniem (tj. 1 marca 1999 r.) nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33 %” oraz zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości. Powiązanie powyższych dwóch fragmentów wskazywałoby na prawidłowość następującej interpretacji: „pracownik, który przed dniem 1 marca 1999 r. nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33 %, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w wysokości osiągniętej przed dniem 1 marca 1999 r.”. Biorąc pod uwagę powyższe, postanowienie punktu 5 Załącznika nr 6 do (...) z 2002 r. powinno być interpretowane zgodnie z następującym schematem: „Pracownik, który był zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu i w dniu 1 marca 1999 r. był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego (...) i przed dniem 1 marca 1999 r. nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33%, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w wysokości osiągniętej do dnia 1 marca 1999 r.” Sformułowanie „w dotychczasowej wysokości” wyraźnie nawiązuje do ściśle określonej daty (sprzed 1 marca 1999 r.) i odnosi się do poziomu dodatku jaki powodowi przysługiwał przed 1 marca 1999 r., co wynika z całości brzmienia powołanego wyżej przepisu (załącznik nr 5, pkt 5 Regulaminu). Innymi słowy po upływie wypowiedzenia z 2003r. powraca się do wysokości dodatku z dnia 1 marca 1999 r.

Zarządzeniem z dnia 24 listopada 2015 r. sprawa z powództwa B. W. została połączona ze sprawą E. K. do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia pod wspólną sygnaturą akt IV P 667/15.

W odpowiedzi na sprzeciw strona powodowa podniosła, że pozwana nie wykazała istnienia dokumentu informującego pracowników o wejściu w życie (...) z 1999 r. Dalej podkreśliła, że dopiero od dnia 31 października 2003 r. zasady wynagradzania w zakresie dodatku stażowego przewidziane układem zbiorowym z 2003 r., stały się składnikiem treści stosunku pracy powoda. Natomiast do tego dnia procentowy poziom dodatku stażowego nadal wzrastał zgodnie z (...) z 1994 r. o 1,5% rocznie. Wzrost dodatku zatrzymał się zatem na poziomie obowiązującym co najmniej do 31 sierpnia 2003 r. i na takim poziomie winien być wypłacany od dnia, w którym upłynął okres wypowiedzenia wskazany w w/w porozumieniu zmieniającym. W przypadku powódki E. K. osiągnął on poziom 39%, natomiast B. W. – 34,5 %.

Na rozprawie w dniu 11 stycznia 2015 r. pełnomocnik pozwanego podniósł zarzut przedawnienia roszczeń. Pełnomocnik powódek podtrzymał żądania zgłoszone w pisemnych pozwach i w odpowiedziach na sprzeciw od nakazów zapłaty, wskazując, że podniesiony zarzut przedawnienia jest nieskuteczny z uwagi na niezłożenie go wobec powódek.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. K. była zatrudniona w pozwanym (...) S.A. (...) w okresie od 1 września 1976 r. do 31 stycznia 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku (...).

Powódka B. W. była zatrudniona w pozwanej spółce w okresie od 1 lipca 1980 r. do 30 czerwca 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku (...).

(dowód: akta osobowe powódek)

W pozwanym zakładzie pracy do dnia 28 lutego 1999 r. obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy pracowników przedsiębiorstwa (...) z 1994 r. W/w układ zbiorowy przyznawał pracownikom prawo do corocznego wzrostu dodatku stażowego o 1,5%, bez ustalonego poziomu maksymalnego.

Z dniem 1 marca 1999 r. w pozwanej spółce został wprowadzony Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników przedsiębiorstwa państwowego (...). W załączniku nr 5 do powołanego wyżej układu zbiorowego pracy wskazano, że dodatek stażowy wynosi 1,5% podstawy wymiaru za każdy rok pracy aż do osiągnięcia 33 % tej podstawy. W załączniku nr 5 ust. 7 do tego Układu określono, że pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który w dniu 01 marca 1999 r. był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego (...) i przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33 % podstawy wymiaru, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości, bez prawa do dalszego jego wzrostu. W załączniku nr 5 ust. 8 określono, że pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wysokości niższej niż 33% podstawy wymiaru, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku z prawem do dalszego jego wzrostu aż do osiągnięcia 33 % podstawy wymiaru.

Następnie, dnia 1 stycznia 2003 r. wszedł w życie Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Zatrudnionych przez (...) Zrzeszonych w Związku (...) z 2002 r. Zgodnie z punktem 5 Załącznika nr 6 do (...) z 2002 r., pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który w dniu 1 marca 1999 r. 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, bez prawa do dalszego jego wzrostu, z zastrzeżeniem ust. 6. Z kolei punkt 7 tego załącznika stwierdzał, że pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który 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”.

Pismami z dnia 15 lipca 2003r. pozwany wypowiedział pracownikom, w tym także powódkom, dotychczasowe warunki pracy i płacy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Okres ten upłynął w dniu 31 października 2003 r. W uzasadnieniach składanych oświadczeń pozwany wskazywał, że zmiana warunków pracy i płacy wiąże się ze zmianą uprawnień pracowniczych wynikających z (...) z 2002 r.

Powódki nie składały pozwanemu w przepisany terminie oświadczeń w przedmiocie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy. Nie odwoływały się też od wypowiedzeń.

Z dniem 1 listopada 2003 r. w pozwanym zakładzie pracy zaczął obowiązywać Regulamin Wynagradzania, którego zapisy odnoszące się do dodatków stażowych były analogiczne jak w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla (...) Zatrudnionych przez (...) Zrzeszonych w Związku (...) z 2002 r.

Od dnia 1 stycznia 2005 r. w zakładzie pracy zaczął obowiązywać Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Zatrudnionych przez Zakłady (...) S. A. z 2004 r. W punkcie 5 Załącznika nr 5 do (...) z 2004 r. wskazano, iż „Pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który w dniu 1 marca 1999 r. 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, bez prawa do dalszego jego wzrostu”. Natomiast zgodnie z punktem 6 tegoż załącznika, „pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który 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”.

Staż pracy powódek na dzień 1 marca 1999 r. był następujący: E. K. – 33%, B. W. – 28,5%.

W okresie od października 2012 r. do stycznia 2015 r./czerwca 2015 r. pracodawca wypłacał powódkom dodatki stażowe w wysokości 33 % wynagrodzenia zasadniczego.

(dowód: zaświadczenia z dnia 3 grudnia 2015 r. wraz z tabelarycznymi zestawieniami - k. 180 – 181, 178 – 179, pisma z dnia 15 lipca 2003 r. Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników przedsiębiorstwa państwowego (...) - k. 41 – 42, Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników zatrudnionych przez pracodawców zrzeszonych w Związku (...) - k. 43 - 44, Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników zatrudnionych przez zakłady (...) S.A. - k. 45 – 48, regulamin wynagradzania dla pracowników zatrudnionych przez spółkę (...) S.A. - k. 49 - 50)

Pismami z dnia 17 września 2015 r. powódki zwróciły się do pracodawcy o zapłatę niewypłaconego w pełnej wysokości dodatku stażowego począwszy od daty nieuzasadnionego wstrzymania naliczenia jego corocznego wzrostu o 1,5% zgodnie ze wzrostem wysługi lat, a to z dniem 28 lutego 1999 r.

Powyższe pisma pozostały bez odpowiedzi.

(dowód: wezwania do zapłaty z dnia 17 września 2015 r. - k. 7)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyżej powołanych dowodów z dokumentów, których treść i autentyczność nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania.

Sąd oddalił wnioski o dopiszczenie dowodu z orzeczeń sądowych dołączonych do sprzeciwów od nakazów zapłaty z uwagi na samodzielność sądu w dokonywaniu ustaleń faktycznych i prawnych.

Sąd zważył, co następuje:

Powódki domagały się zasądzenia od pozwanego dodatków stażowych do wynagrodzenia za okres od dnia 1 października 2012 r. do dnia 30 września 2015 r. Dodatek stażowy jest jednym ze składników wynagrodzenia za pracę. Warunki wynagradzania mogą wynikać z umowy o pracę, a ponadto w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 20 osób – z układu zbiorowego pracy (art. 77¹ KP) lub regulaminu wynagradzania (art. 77² § 2 KP).

Przede wszystkim zauważyć, iż żądanie powódek odnoszące się do okresów od 1 lutego 2015 r. do 30 września 2015 r. w przypadku E. K. oraz od 1 lipca 2015 r. do 30 września 2015 r. jest niezasadne, albowiem w tych okresach powódki nie pozostawały już w zatrudnieniu u strony pozwanej.

W ocenie Sądu żądania powódek w pozostałym zakresie także nie zasługują na uwzględnienie.

Zapisy (...) z 1999 r., zdaniem Sądu, nie wywarły wpływu na treść stosunków pracy łączących strony. Pracodawca nie dokonał wypowiedzeń zmieniających, zgodnie zaś z art. 241¹³ § 2 KP 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. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzienia warunków takiej umowy lub aktu.

W takiej sytuacji dodatek stażowy powinien wzrastać na zasadach określonych w układzie z 1994 r., tj. bez ograniczenia wynikającego z Układu z 1999 r. Tym samym na dzień wejścia w życie nowego układu zbiorowego, tj. na dzień 1 listopada 2003 r. dodatek stażowy mógł przekraczać 33 % wynagrodzenia zasadniczego.

Niewątpliwie jednak prawidłowo i skutecznie zostały wprowadzone w życie warunki pracy i płacy wynikające z (...) z 2002 r. Pracodawca wypowiedział powódkom warunki pracy i płacy w związku z wejściem w życie tego Układu. Odzwierciedleniem zapisów Układu były regulacje zawarte w Regulaminie Wynagradzania. Powódki nie odwoływały

się od tego wypowiedzenia, nie odmówiły przyjęcia nowych warunków. Tym samym przyjęły one od dnia 1 listopada 2003 r. warunki zaproponowane przez pracodawcę i od tego też dnia świadczyły pracę na nowych zasadach.

Kwestią szczególnie istotną jest rozstrzygnięcie czy wypowiedzenie zmieniające z lipca 2003 r. którego celem było dostosowanie warunków umowy o pracę powódek do treści Układu i Regulaminu z 2003 r. odniosło taki skutek, że ukształtowało dodatek stażowy powódek na poziomie przysługującym im na dzień 31 października 2003 r. (w wysokości przekraczającej 33%), czy też ukształtowało ten dodatek na poziomie maksymalnie wynoszącym 33%.

Zgodnie z art. 9 § 1 KP postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy należą do prawa pracy w znaczeniu przedmiotowym, a więc mają charakter normatywny i jako takie podlegają ogólnym regułom wykładni prawa. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 1999 r. (I PKN 345/99, OSNP 2001, nr 6 poz. 195) stwierdził, że szczególne znaczenie ma w tym zakresie wykładnia skierowana na ustalenie celu, woli i zamiaru stron, które zawarły układ. Z kolei, w wyroku z dnia 26 stycznia 1999 r. (I PKN 439/908) przyjął, że postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy podlegają sądowej wykładni przy zastosowaniu wszystkich jej reguł, a nie tylko wykładni językowej.

Z zapisu Regulaminu oraz Układu z 2003 r. wynika, że: pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który w dniu 1 marca 1999 r. 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, bez prawa do dalszego wzrostu. Regulacja ta przyznawała określonej kategorii pracowników (...) prawo do zachowania dodatku stażowego nabytego w wysokości przekraczającej 33%. Wyjątek dotyczył (...) z długim stażem pracy, którzy już przed dniem 1 marca 1999 r. nabyli prawo do dodatku stażowego w wysokości wyższej niż 33%. Tylko i wyłącznie ta kategoria pracowników zachowała prawo do dodatku „w dotychczasowej wysokości”, tj. w wysokości nabytej przed dniem 1 marca 1999 r. W ocenie Sądu przywołane wyżej zapisy Regulaminu i Układu wyraźnie odwołują się do daty 1 marca 1999 r. jako daty granicznej do której zgodnie z zapisami układu z 2003 r. dodatek mógł wzrastać. Tak więc tylko i wyłącznie do tej daty należy odnosić sformułowanie: „w dotychczasowej wysokości”. Powódki nie należały do tej kategorii pracowników.

Ponadto nabycie przez pracownika prawa do dodatku stażowego w wysokości wyższej niż 33% mogło nastąpić także po dniu 1 marca 1999 r., a przed wejściem w życie Układu z 2003 r., jednak zgodnie z interpretowanym zapisem tylko pracownik, który nabył takie prawo przed dniem 1 marca 1999 r. zachowywał dodatek w dotychczasowej (czyli nabytej na ten dzień) wysokości. Gdyby bowiem strony układu chciały zachować dodatek pracownika w wysokości nabytej na dzień wejścia w życie układu, nieracjonalne i niesprawiedliwe byłoby tworzenie dodatkowego warunku, iż prawo takie przysługuje tylko pracownikom, których dodatek stażowy przekroczył 33% przed datą 1 marca 1999 r.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy z dnia 15 lipca 2003 r. odniosło taki skutek, iż ukształtowało wysokość przysługujących powódkom dodatków stażowych na poziomie z chwili wejścia w życie Układu z dnia 1 marca 1999 r., czyli na poziomie 33 % lub też ewentualnie jak w przypadku powódki B. W. pozwoliło na wzrost tego dodatku na przestrzeni kolejnych lat ale tylko do poziomu 33%.

W ocenie Sądu wypowiedzenie warunków zostało skutecznie przeprowadzone, a obecnie brak jest podstaw do jego wzruszenia. Należy zwrócić uwagę, iż powódki świadczyły pracę na nowych zmienionych warunkach przez ponad 10 lat, co dodatkowo czyni bezpodstawną możliwość podważenia ważności dokonanego skutecznie wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze, w ocenie sądu roszczenia powódek należy uznać za niezasadne.

Z tych względów orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Na marginesie należy jedynie zauważyć, iż podniesiony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia roszczeń nie był zasadny. Zgodnie z art. 291 § 1 KP roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Powódki dochodziły dodatku stażowego wypłacanego jako element

wynagrodzenia począwszy od dnia 1 października 2012 r. Oznacza to, iż w chwili wniesienia pozwu (13 października 2015 r.) roszczenia te nie były jeszcze przedawnione.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 KPC w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 i § 6 pkt 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490).