

Sygn. akt XXI Pa 272/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Otola-Pawlica
Sędziowie:	SO Małgorzata Kosicka (spr.) SO Monika Sawa
Protokolant:	sekr. sądowy Aneta Strynowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 czerwca 2016 r. w W.

sprawy z powództwa R. G.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej Zakład (...) w W.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 16 grudnia 2015 roku sygn. akt VII P 1857/14

oddala apelację.

M. G. O. M. K.

Sygn. Akt XXI Pa 272/16

UZASADNIENIE

Powód R. G. pozwem z dnia 8 listopada 2014 r. (data nadania) wniósł przeciwko (...) S.A. Zakład (...) w W. o zasądzenie kwoty 684,60 zł tytułem wyrównania dodatku stażowego za okres od października 2011 r. do kwietnia 2012 r. w kwocie 97,80 zł miesięcznie wraz z odsetkami ustawowymi od daty wymagalności do daty zapłaty. W uzasadnieniu wskazał, że pozwany wypłaca na jego rzecz dodatek stażowy ustalony na poziomie z dnia 1 marca 1999 r., mimo że wysokość dodatku powinna wzrastać do 1 grudnia 2003 r.

Pozwany (...) SA Zakład (...) w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wskazał, że poinformował powoda, że od dnia 1 marca 1999 r. przysługiwać mu będą dodatki do wynagrodzenia wynikające z nowego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, zaś powód nie zakwestionował zmiany zasad wynagradzania, zatem w sposób dorozumiany wyraził zgodę na zmianę treści umowy o pracę. Ponadto podniósł, że na

mocy przepisów (...) z 2003 r. wysokość dodatku stażowego przysługującego powodowi zatrzymała się na poziomie 33% wynagrodzenia zasadniczego.

Wyrokiem z dnia 16 grudnia 2015 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego (...) S.A. Zakład (...) w W. na rzecz powoda R. G. kwotę 506,70 zł tytułem dodatku stażowego wraz z odsetkami ustawowymi od następujących kwot:

- 66,60 zł od dnia 11 listopada 2011 roku do dnia zapłaty;
- 73,35 zł od dnia 11 grudnia 2011 roku do dnia zapłaty;
- 73,35 zł od dnia 11 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty;
- 73,35 zł od dnia 11 lutego 2012 roku do dnia zapłaty;
- 73,35 zł od dnia 11 marca 2012 roku do dnia zapłaty;
- 73,35 zł od dnia 11 kwietnia 2012 roku do dnia zapłaty;
- 73,35 zł od dnia 11 maja 2012 roku do dnia zapłaty.

W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy powództwo oddalił. Nadto nakazał pobrać od pozwanego (...) S.A. Zakład (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie kwotę 30 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Sąd Rejonowy ustalił, że R. G. jest pracownikiem (...) od dnia 18 października 1978 r., początkowo na podstawie umowy na okres próbny, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Z dniem 1 października 2001 r. pracodawcą powoda na mocy przepisu art. 23¹ k.p. stały się (...) sp. z o.o. w W., zaś z dniem 1 września 2009 r. (...) S.A. w W. Zakład (...).

W dniu 26 listopada 1994 r. u pozwanego pracodawcy wprowadzono Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy pracowników przedsiębiorstwa (...). Na mocy postanowień powyższego Układu, pracownikom przedsiębiorstwa państwowego (...) przysługiwał dodatek stażowy w wysokości 1,5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, przy czym jego górna wysokość nie była ograniczona.

W dniu 1 marca 1999 r. wszedł w życie nowy Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników przedsiębiorstwa państwowego (...). Układ wprowadził liczne zmiany w zakresie zasad wynagradzania pracowników, które dotyczyły m.in. także sposobu ustalania wysokości dodatku za staż pracy. Modyfikacje w zakresie ostatniej ze wskazanych kwestii określone zostały w ust. 4. załącznika nr 5 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Zgodnie z nim, dodatek stażowy przysługiwał w wysokości 1,5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy aż do osiągnięcia 33% tej podstawy. Pracownicy, którzy do dnia wejścia w życie układu nabyli prawo do dodatku w wysokości wyższej niż ów maksymalny pułap, zachowywali procentowy wskaźnik dodatku, nie posiadali prawa do jego dalszego wzrostu.

Pozwany pracodawca nie wypowiedział powodowi warunków pracy i płacy w związku z wejściem w życie nowego (...), lecz jedynie poinformował go, że z dniem 1 marca 1999 r. będą mu przysługiwać dodatki do wynagrodzenia i świadczenia wynikające z Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

W dniu 1 marca 1999 r. powód posiadał prawo do dodatku stażowego na poziomie 30 % wynagrodzenia zasadniczego.

W dniu 1 stycznia 2003 r. wszedł w życie Ponadzakładowy (...) przez (...) Zrzeszonych w Związku (...) zawarty w dniu 2 grudnia 2002 r.

Układ wprowadził liczne zmiany w zakresie zasad wynagradzania pracowników kolei, które dotyczyły m.in. sposobu ustalania wysokości dodatku za staż pracy. Modyfikacje w zakresie ustalania uprawnień do dodatku za staż pracy określone zostały w załączniku nr 6. Zgodnie z postanowieniami ust. 2 załącznika dodatek stażowy wynosił 1,5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po roku pracy i wzrastał o 1,5% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego z zastrzeżeniem ust. 5-6.

Postanowienia ustępu 5 wprowadziły natomiast zasadę, 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 jego dalszego wzrostu.

Postanowienia ustępu 6 stanowiły zaś, 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.

W związku z wejściem w życie powyższego aktu, w dniu 20 sierpnia 2003 r. wypowiedziano powodowi dotychczasowe warunki pracy i płacy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 listopada 2003 r.

Powód nie złożył odmowy przyjęcia nowych warunków pracy.

Następnie w dniu 1 stycznia 2012 r. wszedł w życie Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy oraz nowy Regulamin Wynagradzania dla pracowników (...) S.A. Zakład (...). W dniu 13 stycznia 2012 r. pracodawca wypowiedział powodowi warunki umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 30 kwietnia 2012 r.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3 648,68 zł brutto.

Sąd Rejonowy wskazał, że dokonał powyższych ustaleń faktycznych na podstawie dokumentów oraz ich kserokopii, w tym akt osobowych powoda, których prawdziwość i wiarygodność nie była kwestionowana, wobec czego nie znalazł podstaw do ich podważania.

Sąd pominął dowód z przesłuchania stron uznając, iż okoliczności sporne zostały wyjaśnione w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo R. G. zasługiwało na uwzględnienie w części.

W pierwszej kolejności wskazał, iż konieczne było rozważenie, czy mniej korzystne dla pracowników postanowienia w zakresie ustalania wysokości dodatku stażowego zawarte w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy, który wszedł w życie 1 marca 1999 r. zostały wprowadzone skutecznie.

Sąd Rejonowy zauważył, że kwestię wprowadzania przez pracodawcę mniej korzystnych rozwiązań układu reguluje przepis art. 241¹³ § 2 k.p., który zarówno w brzmieniu aktualnym, jak i obowiązującym na dzień 1 marca 1999 r. stanowił, że postanowienia te wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.

Sąd I instancji podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale z dnia 15 września 2004 r. (sygn. akt. III PZP 3/04), że wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracowników warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę także wtedy, gdy ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu. Z tej uchwały wynika, że poszczególne składniki wynagrodzenia mają być samodzielne. Obniżenie jednych składników

nie może być równoważone podwyższeniem innych, czyli to obniżenie zawsze wymaga wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.).

Sąd Rejonowy podkreślił, że w niniejszej sprawie jest okolicznością bezsporną, że pracodawca po wejściu w życie (...) z 1999 r. nie wypowiedział powodowi warunków pracy i płacy. Wobec tego faktu bez znaczenia pozostaje okoliczność powoływana przez stronę pozwaną, że powód bez zastrzeżeń przyjmował comiesięczne wynagrodzenie z dodatkiem stażowym wyliczonym według nowych zasad. Nieuprawnione jest również w ocenie Sądu Rejonowego wnioskowanie, iż nastąpiła konkludentna zgoda na zmianę wynagrodzenia w zakresie dodatku stażowego, bowiem stanowisko takie jest niedopuszczalne na gruncie przepisu art. 241¹³ § 2 k.p., który wymaga skorzystania przez pracodawcę z instytucji wypowiedzenia zmieniającego.

W tej sytuacji Sąd Rejonowy uznał, że powód nie został skutecznie objęty mniej korzystnymi postanowieniami (...) z 1999 r. w zakresie dodatku stażowego. Dopiero w związku z wejściem w życie w dniu 1 stycznia 2003 r. Ponadzakładowego Układu Zbiorowego dla (...) Zatrudnionych przez (...) Zrzeszonych w Związku (...) pracodawca skutecznie wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy. Okres wypowiedzenia upłynął w dniu 30 listopada 2003 r., zatem od tego dnia powód został objęty zmienionymi w sposób niekorzystny postanowieniami aktu prawa zbiorowego pracy.

Sąd I instancji podkreślił, że zgodnie z ust. 2 załącznika nr 6 (...) dodatek stażowy miał wynosić 1,5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po roku pracy i wzrastać o 1,5 % o każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia poziomu 33 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, z zastrzeżeniem ust. 5., w myśl którego pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który w dniu 1 marca 1999 r. był pracownikiem (...) 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 jego dalszego wzrostu.

W myśl ust. 6 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 poziomu 33 % wynagrodzenia zasadniczego.

Stosując gramatyczną wykładnię przepisu ust. 5 Sąd Rejonowy uznał, że pracownik zatrudniony w dniu wejścia układu (tj. w dniu 1 stycznia 2003 r.), który był jednocześnie pracownikiem pozwanego także w dniu 1 marca 1999 r. i przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33 %, zachowuje procentowy wymiar dodatku w dotychczasowej wysokości, bez prawa jego dalszego wzrostu, tj. w wysokości z dnia upływu terminu wypowiedzenia warunków pracy i płacy, czyli z dnia 30 listopada 2003 r.

Przepis ten określa warunki uprawniające pracownika do zachowania dodatku stażowego w dotychczasowej wysokości: pozostawanie w zatrudnieniu w dacie wejścia w życie (...), tj. w dniu 1 stycznia 2003 r., zatrudnienie w dniu 1 marca 1999 r. w przedsiębiorstwie państwowym (...) oraz nabycie przed dniem wejścia w życie Układu dodatku stażowego w wymiarze przekraczającym 33 %.

Zdaniem Sądu Rejonowego sformułowanie „który w dniu wejścia w życie Układu (...) zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości” odnosi się wyłącznie do cech pracownika zatrudnionego w pozwanej spółce w dniu wejścia w życie (...) z 2003 r., który ma zachować dodatek na dotychczasowym poziomie, nie dotyczą zaś procentowego wymiaru tego dodatku. Powyższe jest konsekwencją zastosowania reguł gramatycznych, ponieważ w przepisie posłużono się formą zdania wtrąconego opisującego konkretne cechy tegoż pracownika, a nie wymiar dodatku stażowego. Sąd I instancji argumentował dalej, że sposób sformułowania przepisu ust. 5 załącznika nr 6 wskazuje jednoznacznie, iż intencją stron było zachowanie nabytego przez pracowników dodatku stażowego w wysokości istniejącej przez dniem wejścia w życie (...) z 2003 r. Nie zasługują natomiast na uznanie twierdzenia pozwanego, iż ust. 5 dopuszcza doliczenie wzrostu dodatku stażowego za okres do 2003 r. wyłącznie tym pracownikom, którzy przed dniem 1 marca 1999 r. nabyli prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33 %, bowiem gdyby strony Układu miały rzeczywistą wolę ustalenia wymiaru dodatku stażowego na poziomie z 1 marca 1999 r.

posłużyłyby się sformułowaniem jasno oddającym ich wolę, przykładowo wskazując, iż pracownikowi przysługuje wymiar dodatku „w wysokości sprzed dnia 1 marca 1999 r.”. W treści Układu zastosowano natomiast sformułowanie „w dotychczasowej wysokości”, które, zdaniem Sądu Rejonowego, winno być rozpatrywane jako dotyczące wymiaru dodatku stażowego przysługującego powodowi w dniu 30 listopada 2003 r.

Sąd I instancji wskazał, że powód R. G. pozostawał w zatrudnieniu w (...) w dniu 1 marca 1999 r. oraz w dniu wejścia Układu, tj. w dniu 1 stycznia 2003 r., jednak na dzień 1 marca 1999 r. nie nabył prawa do dodatku stażowego w wymiarze przekraczającym 33 %, lecz w wymiarze 30 %. Niemniej, w konsekwencji braku prawidłowego wypowiedzenia powodowi dotychczasowych warunków umowy o pracę w związku z wprowadzeniem (...) z 1999 r., jego postanowienia nie mogły znaleźć zastosowania do powoda, bowiem jako postanowienia mniej korzystne dla pracowników winne zostać wprowadzone w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał, iż dodatek stażowy należny powodowi powinien wzrastać aż do upływu terminu wypowiedzenia zmieniającego, tj. do dnia 30 listopada 2003 r., a tym samym powinien osiągnąć poziom 37,5 %. Dodatek stażowy na poziomie 37,5 % przysługiwał powodowi aż do dnia skutecznego wypowiedzenia mu warunków zatrudnienia w związku z wejściem w życie nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, tj. do dnia 30 kwietnia 2012 r.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że strona pozwana zakwestionowała roszczenie powoda również co do wysokości, wskazując w hipotetycznym wyliczeniu wysokości dodatku stażowego, że w październiku 2011 r. różnica pomiędzy dodatkiem wypłaconym a należnym na podstawie poprzednich zasad wyniosła 66,60 zł, zaś w pozostałych miesiącach 73,35 zł. Powód natomiast wnosił o zasądzenie na jego rzecz wyrównania dodatku stażowego w kwocie 97,80 zł miesięcznie.

Sąd Rejonowy dał wiarę i przychylił się do hipotetycznego wyliczenia pozwanego, gdyż powód nie wykazał w jaki sposób wyliczył wysokość kwot dochodzonych powództwem, nie zakwestionował również wyliczenia przedłożonego przez pozwanego, a w konsekwencji zasądził od pozwanego na rzecz powoda wyrównanie dodatku stażowego zgodnie z wyliczeniem przedłożonym przez pozwanego, tj. w kwocie 66,60 zł za październik 2011 r. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 listopada 2011 r. do dnia zapłaty oraz po 73,35 zł miesięcznie za okres od listopada 2011 r. do kwietnia 2012 r. wraz z odsetkami ustawowymi od 11 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który należny był dodatek stażowy do dnia zapłaty.

W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy powództwo jako nieuzasadnione oddalił.

Sąd nakazał na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025 j.t. z późn. zm.), pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 30 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, powód, jako pracownik wnoszący powództwo do sądu pracy, nie miał obowiązku uiszczać.

Mając na uwadze dyspozycję art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c., Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3648,68 zł, odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powoda za pracę.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, zaskarżając wyrok w zakresie punktów I,III,IV i wnosząc o: uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania z uwagi na nierozpoznanie istoty sprawy, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego, ewentualnie o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa powoda całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego i orzeczenie na podstawie art. 338 k.p.c. o zwrocie spełnionego przez stronę pozwaną na rzecz powoda świadczenia pieniężnego objętego rygiorem natychmiastowej wykonalności wraz z ustawowymi odsetkami należnymi do dnia zapłaty w związku z realizacją przez stronę pozwaną zaskarżonego wyroku w pkt IV.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

I. Naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy:

1. art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez:

a) pominięcie treści zapisu ust 2 załącznika nr 6 do (...) z 2002 r., który wprowadził zasadę, że pracownik, który w dniu 1 marca 1999 r. miał prawo do dodatku stażowego w wysokości nie większej niż 33 % nabywa prawo do wzrostu tego dodatku do maksymalnej wysokości 33%;

b) pominięcie dowodu z wręczonych powodowi wypowiedzeń zmieniających w 2003 r. i w 2012 r. w związku z wprowadzeniem Regulaminu wynagradzania dla pracowników (...) SA Zakład (...) z dnia 1 stycznia 2012 r. i Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 listopada 2012 r.;

c) pominięcie okoliczności, że w 2012 r. pracodawca wręczył powodowi wypowiedzenia zmieniające w związku z wprowadzeniem Regulaminu wynagradzania dla pracowników (...) S.A. Zakład (...) z dnia 1 stycznia 2012 r. i Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 listopada 2012 r. oraz faktu, że powód przyjął zaproponowane nowe warunki pracy i płacy, czym pracodawca po raz kolejny potwierdził zatrzymanie wzrostu dodatku stażowego do poziomu 33%.

Powyższe uchybienia skutkowały, w ocenie strony apelującej, bezprawnym i bezpodstawnym stwierdzeniem przez Sąd I instancji, że:

- powodowi przysługuje dodatek za staż pracy wyższy niż 33 %,

- do powoda ma zastosowanie przepis ust. 5 załącznika nr 6 (...) z 2002 r., mimo, że w dniu 1 marca 1999 r. powód nie nabył prawa do dodatku stażowego wyższego niż 33 %;

- zasadne jest ustalenie wysokości dodatku stażowego na rzecz powoda w wyższej wysokości.

2. art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w postępowaniu przed sądem I instancji, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na błędnym przyjęciu, że:

a) w 1999 r. nastąpiła zmiana postanowień układu zbiorowego na niekorzyść powoda, podczas gdy w § 82 (...) z 1999 r. strony układu ustaliły, że postanowienia układu nie powinny powodować obniżenia wynagrodzenia pracownika i jednocześnie dokonano podwyżek wynagrodzeń zasadniczych pracowników, stanowiących podstawę do naliczania dodatków stażowych;

b) powód nie zaakceptował, począwszy od 1999 r., nowych zasad wynagradzania wynikających z (...), podczas gdy jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie, powód nie zgłaszał w tym zakresie pracodawcy żadnych zastrzeżeń i roszczeń, ani nie kwestionował wysokości wypłacanego mu wynagrodzenia;

c) materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie nie daje podstaw do przyjęcia, że powód w 2002 r. został poinformowany o zatrzymaniu dodatku stażowego na poziomie 33%;

d) do powoda znajduje zastosowanie ust. 5 załącznika nr 6 (...) z 2002 r. podczas gdy zapis ten dotyczy wyłącznie pracowników, którzy w dniu 1 marca 1999 r. mieli dodatek wyższy niż 33%, a powód na dzień 1 marca 1999 r. nabył prawo do dodatku stażowego w wysokości niższej;

e) powód spełnił przesłanki uprawniające do dodatku stażowego w „dotychczasowej wysokości”, do którego dodatek stażowy powinien wzrosnąć do dnia wypowiedzenia warunków pracy i płacy tj. 30 listopada 2003 r.;

f) do powoda zastosowanie znajduje zapis ust. 5 załącznika nr 6 (...) z 2002 r. podczas gdy do powoda zastosowanie ma ust. 2 rzeczonego załącznika, zgodnie z którym zatrzymano wzrost dodatku stażowego na poziomie 33 %, a pracodawca

w 2012 r. po raz kolejny potwierdził, że w razie gdy na dzień 1 marca 1999 r. dodatek stażowy jest nie wyższy niż 33 % to następuje zatrzymanie jego wzrostu do poziomu 33 %;

g) powód nie miał wiedzy w sprawie zmiany dotychczasowych zasad naliczania dodatku stażowego zarówno w 1999 r. jak i w 2002 r. a pozwana nie informowała powszechnie pracowników o zatrzymaniu wzrostu dodatku stażowego.

II. Naruszenie przepisów prawa materialnego:

1) art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez niezastosowanie w przedmiotowej sprawie i przyjęcie przez Sąd I instancji interpretacji treści załącznika nr 6 do (...) z 2002 r. niezgodnie z rzeczywistym zamiarem i wolą stron;

2) art. 11² w zw. z art. 18^{3c} § 1 i 2 k.p. poprzez ich niezastosowanie i ustalenie wysokości dodatku stażowego powoda w wysokości przekraczającej 33 %, co w konsekwencji narusza zasadę równego traktowania w wynagrodzeniu, gdyż pomimo przyjęcia przez powoda warunków płacy zaproponowanych przez pracodawcę w 2003 r. i 2012 r. i zatrzymania wzrostu dodatku stażowego na poziomie 33 % skutkiem zaskarżonego orzeczenia jest to, że powodowi przysługuje prawo do wyższego wynagrodzenia aniżeli innym pracownikom o takim samym stażu pracy jak powód;

3) ust. 5 załącznika nr 6 do (...) z 2 grudnia 2012 r. w zw. z art. 9 § 1 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że zapis ten znajduje zastosowanie w okolicznościach niniejszej sprawy, podczas gdy z treści tego przepisu bezspornie wynika, iż prawo do dodatku stażowego w wysokości powyżej 33 % mają jedynie pracownicy, którzy łącznie spełnili wyraźnie wskazane w tym przepisie przesłanki, a powód do takich pracowników nie należał.

Sąd Okręgowy w Warszawie, XXI Wydział Pracy, zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej jako niezasadna podlegała oddaleniu.

Sąd Okręgowy po przeprowadzeniu analizy motywów jakimi kierował się sąd I instancji wydając zaskarżony wyrok, ocenił również prawidłowość przeprowadzonego postępowania dowodowego, trafność subsumpcji stanu faktycznego do zastosowanych przepisów prawa jak również prawidłowość przedstawionych rozważań, zarówno w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych, oceny zebranych w sprawie dowodów jak również w zakresie zastosowanych przepisów prawa i ich wykładni. Ustalenia stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego są prawidłowe, a Sąd Okręgowy przyjmuje je jako podstawę także własnego rozstrzygnięcia.

Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zebrany w sprawie i zarzutów apelacji prowadzi do wniosku, że Sąd I instancji nie dopuścił się zarzucanych mu uchybień. W ocenie Sądu drugiej instancji nie zaistniały także przesłanki skutkujące nieważnością postępowania.

Podniesione zarzuty naruszenia art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez pominięcie wskazanych przez pozwaną dowodów i okoliczności są bezzasadne. Po pierwsze należy zaznaczyć, że wskazane przepisy dotyczą wyłącznie pominięcia spóźnionych twierdzeń i dowodów, zaś tego rodzaju sytuacja nie miała miejsca w niniejszej sprawie. Po drugie zaś przepisy te nie odnoszą się do pominięcia okoliczności faktycznych wynikających z przeprowadzonych dowodów, lecz środków dowodowych zgłoszonych przez stronę, stąd nieuwzględnienie określonych okoliczności faktycznych nie może stanowić o naruszeniu art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. Niezależnie od powyższego należy zauważyć, że wskazane przez pozwaną okoliczności wręczenia powodowi wypowiedzeń zmieniających w 2003 r. i 2012 r. zostały uwzględnione przez Sąd Rejonowy w stanie faktycznym sprawy. Wbrew temu co podnosi skarżący dowody te zostały przeprowadzone przez Sąd I instancji i poddane ocenie w świetle zasady swobodnej oceny dowodów uregulowanej w art. 233 § 1 k.p.c.

Podniesiony zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest również pozbawiony uzasadnionych podstaw. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. ustanawia zasadę swobodnej oceny dowodów, w myśl której sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich

mocy i wiarygodności - okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, niepubl., lex nr 80266). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000/17/655; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 756/99, OSNP 2002/4/89).

Strona skarżąca - chcąc podważyć ocenę dowodów zastosowaną przez sąd - powinna wykazać istotne błędy logicznego rozumowania, sprzeczności dokonanej przez sąd oceny z doświadczeniem życiowym, brak wszechstronności, czy też bezzasadne pominięcie dowodów, które mogłyby prowadzić do wniosków odmiennych, aniżeli te, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu Odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu. Wywody apelacji sprowadzające się do podważenia oceny dowodów dokonanej przez Sąd I instancji stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami tego sądu, gdyż strona apelująca pomimo obszerności apelacji nie przedstawiła wniosków ani środków dowodowych mogących podważyć trafność ustaleń sądu i instancji. Za niewystarczające należy uznać oparcie przez pozwaną zarzutów apelacji na własnym przekonaniu o innej niż przyjął to sąd wadze doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu i instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 1998r., II CKN 4/98, niepubl.).

W szczególności nie jest zasadny argument strony pozwanej negujący skuteczność wypowiedzania warunków płacy w związku z wejściem w życie (...) z 1999 r., z uwagi na to, iż Układ ten, w jej ocenie, nie powodował zmniejszenia wynagrodzenia, które globalnie wzrosło. W tym miejscu powołać należy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2007 r., w którym Sąd ten stwierdził, iż na podstawie art. 241¹³ § 2 k.p. ocenie co do korzystności podlegają poszczególne postanowienia protokołu dodatkowego do układu zbiorowego pracy (I PK 137/07, OSNP 2009, nr 1-2, poz. 8). Ponadto należy wskazać na uchwałę Sądu Najwyższego wydaną w składzie 7 sędziów z dnia 15 września 2004 r. (III PZP 3/04 OSNP 2005/4/49), wskazującą że wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracowników warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia wymaga wypowiedzenia dotychczasowym warunków umowy o pracę także wtedy, gdy ukształtowanie nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu (art. 241¹³ § 2 k.p.). Powyższe judykaty wskazują, że wynagrodzenie nie może być traktowane w sposób globalny, należy natomiast badać jaki składniki wchodzi w skład zmienianego wynagrodzenia i czy nie rzutują one na obniżenie zarobków w przyszłości. Jako instytucja wynagrodzenie stanowi bowiem faktyczną całość, ale podzielną i niejednorodną. Składa się na nie, między innymi, wynagrodzenie zasadnicze, dodatki (np. za staż pracy), nagrody jubileuszowe, nagrody z funduszu nagród. Dlatego należy brać pod uwagę postanowienia dotyczące poszczególnych składników wynagrodzenia. Podzielając przedstawione tezy Sąd Okręgowy wskazuje, że niezależnie od tego czy wynagrodzenie powodów zostało globalnie na niezmienionym poziomie czy też wzrosło, to jeżeli Układ zawierał zapisy pogarszające zasady naliczania choćby jednego składnika wynagrodzenia, wprowadzenie takich zapisów do łączącego strony stosunku pracy niewątpliwie wymagało wypowiedzeń zmieniających.

Sąd Okręgowy nie podziela także zarzutu apelującego wskazującego na błędne przyjęcie przez Sąd, że powód nie zaakceptował, począwszy od 1999 r., nowych zasad wynagradzania wynikających z (...). Strona apelująca wskazywała, że z materiału dowodowego wynika, że powód nie zgłaszał w tym zakresie pracodawcy żadnych zastrzeżeń i roszczeń, ani nie kwestionował wysokości wypłacanego mu wynagrodzenia. Podnieść należy, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem w doktrynie i judykaturze, dla zmiany warunków wynagrodzenia konieczne jest złożenie pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Ponadto, w ocenie Sądu Okręgowego nie sposób przyjąć, aby przepisy (...) z 1999 r. w zakresie nowych zasad wynagradzania zostały zaakceptowane przez powoda w sposób dorozumiany. Sam fakt, że powód nie kwestionował wysokości wypłacanego wynagrodzenia z pominięciem dalszego wzrostu, jaki powinien nastąpić po 1999 r. nie świadczy bowiem o tym, że

zaakceptował pogorszenie warunków płacy wynikające z tego układu, w tym w szczególności dotyczące zatrzymania dodatku stażowego. Poinformowanie powoda o wprowadzeniu nowych zasad wynagradzania w (...) przedsiębiorstwie państwowym w związku z zastąpieniem (...) przez (...) dla pracowników przedsiębiorstwa państwowego (...) z dniem 1 marca 1999 r. za bezskuteczne w zakresie dodatku stażowego. Trafnie Sąd Rejonowy powołał w tym zakresie przepis art. 241¹³ § 1 i 2 k.p., wyprowadzając z tej regulacji właściwy wniosek o konieczności zastosowania przez pracodawcę konstrukcji wypowiedzenia zmieniającego jako warunku koniecznego dla wprowadzenia mniej korzystnych od dotychczasowych postanowień odnośnie wysokości dodatku stażowego. Słusznie też Sąd Rejonowy w tym zakresie odwołał się do uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2004 roku (III PZP 3/04, OSNP 2005 Nr 4, póź. 49) wobec okoliczności, że została ona wydana na tle analogicznego stanu faktycznego. Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w powyższym orzeczeniu, iż wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracowników warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę także wtedy, gdy ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu (art. 241¹³ § 2 k.p.). W przypadku wprowadzenia ponadzakładowym układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracowników zasad wypłaty dodatku za staż pracy, pracodawca jest zobowiązany do wypowiedzenia im dotychczasowych warunków umów o pracę. Wyrazem powyższej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego jest również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2005 roku (I PK 185/04, niepublikowany), w którym potwierdzone zostało, iż wynagrodzenie należy badać nie w zakresie poszczególnych jego składników, lecz globalnie.

Zgodnie z ust. 2 załącznika nr (...) (...) z dnia 2 grudnia 2002 r., 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, w myśl którego, pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Zatrudnionych przez (...) Zrzeszonych z Związku (...), 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 jego dalszego wzrostu. Zgodnie z ust. 6 niniejszego załącznika natomiast, 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.

Tym samym z literalnej wykładni przepisu ust. 5 załącznika (...) (...) z dnia 2 grudnia 2002 r., powielonej w załączniku nr 9 Regulaminu wynagradzania z 2003 r., a następnie nr (...) (...) z 2004 r. wynika jednoznacznie, że zwrot „procentowy wymiar dodatku w dotychczasowej wysokości” odnosi się do procentowego poziomu dodatku stażowego z dnia wypowiedzenia dotychczasowych warunków płacy, tj. z dnia 30 listopada 2003 r. Jak trafnie zauważył przy tym Sąd Rejonowy analizowany przepis zawiera trzy warunki zachowania przez pracownika prawa do dodatku stażowego w dotychczasowej wysokości. Pierwszy to zatrudnienie w spółce w dniu wejścia w życie (...), to jest w dniu 1 stycznia 2003 r., drugi to zatrudnienie w dniu 1 marca 1999 r. w przedsiębiorstwie państwowym (...), trzeci natomiast, to nabycie przed dniem 1 marca 1999 r. prawa do dodatku w wysokości wyższej niż 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Słusznie Sąd Rejonowy przyjął, że powód nie spełnił łącznie przesłanek określonych w ust. 5, ponieważ w dniu 1 marca 1999 r. oraz w dniu wejścia w życie (...) z 2002 r. był pracownikiem (...), jednakże na dzień 1 marca 1999 r. nie nabył prawa do dodatku stażowego w wymiarze przekraczającym 33 %, lecz w wymiarze 30 %. Sąd Okręgowy w pełni podziela ocenę Sądu I instancji, że konsekwencją braku prawidłowego wypowiedzenia powodowi dotychczasowych warunków umowy o pracę w związku z wprowadzeniem (...) z 1999 r. było to, że postanowienia tego układu nie zostały skutecznie wprowadzone. Oznacza to z kolei, że w przypadku powoda dodatek stażowy wzrastał do daty upływu terminu wypowiedzenia zmieniającego, a tym samym powinien osiągnąć poziom 37,5 %. W ocenie Sądu Okręgowego, całkowicie nieuzasadniony jest również zarzut naruszenia ust. 5 załącznika nr (...) do (...) z 2 grudnia 2012 r. w zw. z art. 9 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy podziela także rozważania Sądu I instancji, wedle których błędne jest twierdzenie, że procentowy wymiar dodatku stażowego w dotychczasowej wysokości odnosił się do stanu z dnia 1 marca 1999 r. Istotnie bowiem wskazane powyżej warunki zatrudnienia w dniu 1 marca 1999 r. w przedsiębiorstwie państwowym (...) oraz nabycia przed tym dniem prawa do dodatku w wysokości wyższej niż 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego odnoszą się do określenia cech pracownika zatrudnionego w pozwanej spółce w dniu wejścia w życie (...), tj. 1 stycznia 2003 r., który ma zachować dodatek stażowy na dotychczasowym poziomie, a nie dotyczą procentowego poziomu dodatku stażowego. Ponadto zwrotu „procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości” nie sposób utożsamiać z procentową wysokością dodatku stażowego sprzed dnia 1 marca 1999 r. Gdyby strony (...) istotnie zamierzały określić wysokość dodatku stażowego na poziomie z dnia 1 marca 1999 r., to nic nie stało na przeszkodzie, by posłużyły się właśnie takim zwrotem, zamiast odnosić się w tym zakresie do przymiotów pracownika, nabywającego prawo do zachowania do dotychczasowej wysokości dodatku stażowego.

W konsekwencji stwierdzić należy, że powód nabył prawo do wyrównania dodatku stażowego do poziomu 37,5 %, który przysługiwał powodowi aż do dnia skutecznego wypowiedzenia mu warunków zatrudnienia w związku z wejściem w życie nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, co jak prawidłowo ustalił Sąd I instancji nastąpiło w kwietniu 2012 r.

W świetle powyższych rozważań nie sposób stwierdzić, by Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia przepisu art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie i przyjęcia interpretacji treści załącznika nr (...) do (...) z 2002 r., niezgodnie z rzeczywistym zamiarem i wolą stron. Na marginesie jedynie wskazać należy, że zgodnie z dyspozycją art. 241⁶ § 1 i 2 k.p., treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony. Wyjaśnienia treści postanowień układu dokonane wspólnie przez strony tegoż układu wiążą także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. W niniejszej sprawie, co bezsporne, strony nie dokonywały wyjaśnienia postanowień układu, a zatem - w świetle powyższych rozważań - brak jest podstaw do kwestionowania dokonanej przez Sąd I instancji wykładni.

Podniesiony zarzut naruszenia art. 11² w zw. z art. 18^{3c} § 1 i 2 k.p również jest bezzasadny. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 listopada 2015 r., II PK 36/15 (LEX nr 1936723), wyraził pogląd, że to co jest zgodne z prawem nie może być uznane za bezprawne kryterium dyskryminujące. Z art. 214¹³ § 2 zdanie pierwsze 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 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 stosowania (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. A contrario oznacza to, że bez zachowania trybu wymaganego do zmiany istotnych elementów treści stosunku pracy, ukształtowanych wskutek przeniknięcia dotychczasowych korzystniejszych postanowień układowych do treści indywidualnych stosunków pracy (art. 241¹³ § 1 k.p.), wykluczona jest legalna i skuteczna zmiana lub „ustanie” warunków umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, które uzyskały własny „samoistny” walor prawny istotnych składników treści stosunku pracy (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2011 r., II PK 67/11, M.P.Pr. 2012 nr 3 s. 146-148 i powołane tam wcześniejsze orzecznictwo).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. apelację strony pozwanej oddalił.