

Sygn. akt VI P 378/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 listopada 2019r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska-Kasa

Protokolant: starszy protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 05 listopada 2019r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...) S.A. Zakład (...) w W.

o wynagrodzenie

1. zasądza od pozwanego (...) S.A. Zakład (...) w W. na rzecz powoda M. K. kwoty:

1.1. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2014r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za listopad 2014r.,

1.2. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2015r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za grudzień 2014r.,

1.3. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2015r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za styczeń 2015r.,

1.4. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2015r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za luty 2015r.,

1.5. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za marzec 2015r.,

1.6. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2015r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za kwiecień 2015r.,

1.7. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2015r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za maj 2015r.,

1.8. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2015r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za czerwiec 2015r.,

1.9. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2015r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za lipiec 2015r.,

1.10. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2015r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za sierpień 2015r.,

1.11. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2015r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za wrzesień 2015r.,

1.12. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2015r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za październik 2015r.,

1.13. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2015r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za listopad 2015r.,

1.14. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2016r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za grudzień 2015r.,

1.15. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2016r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za styczeń 2016r.,

1.16. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2016r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za luty 2016r.,

1.17. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2016r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za marzec 2016r.,

1.18. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2016r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za kwiecień 2016r.,

1.19. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2016r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za maj 2016r.,

1.20. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2016r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za czerwiec 2016r.,

1.21. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2016r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za lipiec 2016r.,

1.22. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2016r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za sierpień 2016r.,

1.23. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2016r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za wrzesień 2016r.,

1.24. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2016r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za październik 2016r.,

1.25. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2016r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za listopad 2016r.,

1.26. 131,25 zł (sto trzydzieści jeden złotych 25/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2017r. do dnia zapłaty tytułem dodatku stażowego za grudzień 2016r.;

2. nakazuje pobrać od pozwanego (...) S.A. Zakład (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 170,62 zł (sto siedemdziesiąt złotych 62/100) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód M. K. był zwolniony z mocy ustawy;

3. nadaje wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty należności głównych tj. 3 412,50 zł (trzy tysiące czterysta dwanaście złotych 50/100).

UZASADNIENIE

M. K., pozwem z dnia 8 grudnia 2017r. (data prezentaty), skierowanym przeciwko (...) S.A. Zakład (...) wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwot po 131,25 zł za okres od listopada 2014r. do grudnia 2016r. tytułem wyrównania dodatku stażowego wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu podał, że od dnia 3 lutego 2003r. jego dodatek stażowy powinien wynosić 40,5% bowiem regulacje Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 1999r., ograniczające wzrost tego dodatku, zostały wprowadzone niezgodnie z przepisami. Zdaniem powoda wysokość jego dodatku stażowego powinna zatem rosnąć do dnia 1 grudnia 2003r., czyli do daty wprowadzenia kolejnego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy i osiągnąć 40,5%.

(pozew – k. 1-6)

Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, na mocy nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 20 grudnia 2017r. nakazał pozwanemu, aby zapłacił na rzecz powoda kwoty po 131,25 zł za poszczególne miesiące okresu od 1 listopada 2014r. do 31 grudnia 2016r. włącznie tytułem wynagrodzenia, odsetki ustawowe od poszczególnych kwot z punktu 1 nakazu zapłaty biegnące dla każdej kwoty od 11 dnia następnego miesiąca po miesiącu, którego dotyczy kwota aż do dnia zapłaty tych kwot, a także aby pozwany zapłacił na rzecz Skarbu Państwa kwotę 171,00 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu.

(nakaz zapłaty z dnia 20 grudnia 2017r. – k. 11)

(...) S.A. Zakład (...) w sprzeciwie do nakazu zapłaty zaskarżył go w całości, wnosząc o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając swoje stanowisko podał, że w dniu 1 marca 1999r. został wprowadzony nowy Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników (...), który zmienił obowiązujące zasady przyznawania dodatku za staż pracy poprzez zatrzymanie wzrostu dodatku stażowego na wysokości 33%, a w przypadku pracowników, którzy w dniu wejścia w życie tego układu mieli dodatek wyższy niż 33% zachowanie go w tej wysokości bez prawa wzrostu. Dodatkowo w związku z wejściem w życie z dniem 1 stycznia 2003r. nowego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy pozwany wypowiedział powodowi dotychczasowe warunki pracy i płacy m.in. w zakresie spornego dodatku stażowego.

(sprzeciw – k. 18-29)

Postanowieniem z dnia 22 lutego 2018r. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie stwierdził swą niewłaściwość i sprawę przekazał do rozpoznania do tutejszego Sądu.

(postanowienie – k. 146)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. K. w dniu 12 listopada 1979r. w wyniku restrukturyzacji został zatrudniony w Przedsiębiorstwie Państwowym (...).

Na podstawie ustawy z dnia 8 września 2000r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego (...) powód z dniem 2 stycznia 2002r. został z mocy prawa pracownikiem Polskich Kolei Państwowych S.A. W wyniku przejść pracowników na podstawie art. 23⁽¹⁾ k.p. od dnia 1 września 2001r. został pracownikiem (...) sp. z o.o.”.

(dowód: umowa o pracę z 12 listopada 1979r. – k. B1 a/o; pismo pozwanego z 2 stycznia 2002r. – k. B84 a/o)

Powodowi przysługiwały dodatki do wynagrodzenia i świadczenia wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracowników przedsiębiorstwa (...).

W dniu 26 listopada 1994r. wprowadzono Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy pracowników przedsiębiorstwa (...). Na mocy jego postanowień zawartych w pkt. 11 załącznika nr 9, pracownikom (...) przysługiwał dodatek za staż pracy. Po 5 latach dodatek ten wynosił 7,5%, a następnie miał wzrastać o wysokość 1,5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy do końca zatrudnienia. Jego górna wysokość nie była ograniczona.

(dowód: zakładowy układ zbiorowy – k. 32-52)

W dniu 1 marca 1999r. wszedł w życie nowy Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników przedsiębiorstwa państwowego (...). Układ wprowadził m.in. zmiany w zakresie zasad wynagradzania pracowników, które dotyczyły także sposobu ustalania wysokości dodatku za staż pracy. Zgodnie z treścią ust. 4 załącznika nr 5 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, dodatek stażowy w wysokości 1,5% podstawy wymiaru za każdy rok pracy przysługiwał, aż do osiągnięcia 33% tej podstawy. Pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który przed tym dniem nabył prawo do dodatku w niższej wysokości niż 33% podstawy wymiaru, zachowywał procentową wysokość dodatku z prawem do dalszego jego wzrostu, aż do osiągnięcia 33%. Pracownicy, którzy do dnia wejścia w życie układu nabyli prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33% zachowywali procentową wysokość dodatku bez prawa do jego dalszego wzrostu.

Powód w dniu 1 marca 1999r. posiadał prawo do dodatku stażowego w wysokości 33% wynagrodzenia zasadniczego.

(dowód: pismo pracodawcy z 20 kwietnia 1999r. – k. 53)

W dniu 1 stycznia 2003r. wszedł w życie Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Zatrudnionych przez (...) Zrzeszonych w Związku (...) zawarty w dniu 2 grudnia 2002r. Układ wprowadził kolejne liczne zmiany w zakresie zasad wynagradzania pracowników, dotyczące m.in. sposobu ustalania wysokości dodatku za staż pracy, zawarte w załączniku nr 6 do układu. Zgodnie z postanowieniami ust. 2 tego załącznika, dodatek stażowy przysługujący pracownikom wynosił 1,5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po roku pracy i wzrastał o 1,5% za każdy następny rok pracy, aż do osiągnięcia 33% miesięcznego wynagrodzenia. Jednocześnie w ust. 5 tego załącznika wskazano, że pracownicy zatrudnieni w dniu wejścia w życie Układu, którzy w dniu 1 marca 1999r. byli pracownikami przedsiębiorstwa państwowego (...) i przed tym dniem nabyli prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowują procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości, bez prawa do jego dalszego wzrostu. Postanowienia ustępu 7 tegoż załącznika 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.

Zgodnie z treścią § 88 ust. 2 Układu, jego wejście w życie nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia pracownika.

(dowód: zakładowy układ zbiorowy – k. 54-76)

W związku z wejściem w życie z dniem 1 stycznia 2003r. powyższego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Zatrudnionych przez (...) Zrzeszonych w Związku (...) oraz Regulaminu Wynagradzania dla pracowników zatrudnionych przez (...) S.A., pismem z dnia 18 sierpnia 2003r., wypowiedziano powodowi M. K. dotychczasowe warunki pracy i płacy. Wypowiedzenie nastąpiło z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 listopada 2003r.

W oświadczeniu określono składniki wynagrodzenia przysługujące powodowi, począwszy od 1 grudnia 2003r. wynikające z nowego Układu, tj. 9 kategorię zaszeregowania w szczeblu 4 na stanowisku kierownika pociągu z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym i prawem do premii na zasadach określonych w zakładowym

regulaminie premiowania oraz inne składniki wynagrodzenia i świadczenia pracownicze przewidziane Regulaminem wynagradzania dla pracowników Centrali i jednostek wykonawczych (...) sp. z o.o.

(dowód: wypowiedzenie zmieniające – k. B95 a/o, 77)

Począwszy od 1 września 2009r. pracodawcą powoda został (...) Zakład (...) w W..

(dowód: druk ZUS P ZUA – k. (...))

Dnia 1 stycznia 2012r. wszedł w życie Regulamin Wynagradzania dla (...) S.A. Zakład (...). W związku z jego wprowadzeniem od dnia 1 maja 2012r. nastąpiła kolejna zmiana warunków pracy i płacy.

Pismem doręczonym w dniu 18 stycznia 2012r., powodowi wypowiedziano warunki pracy i płacy oraz dodatkowych świadczeń. Wypowiedzenie nastąpiło z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2012r. W oświadczeniu podano, że warunki pracy i płacy regulowane dotychczas postanowieniami Regulaminu wynagradzania dla pracowników (...) S.A. Zakład (...) obowiązującego od dnia 1 stycznia 2011r. określać będą postanowienia obowiązującego Regulaminu Pracy oraz nowego Regulaminu wynagradzania dla pracowników (...) S.A. Zakład (...), obowiązującego od 1 stycznia 2012r.

Wskutek zawarcia w 2012r. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników zatrudnionych przez jednostki organizacyjne wchodzące w skład (...) S.A., powodowi wypowiedziano warunki pracy i płacy pismem z dnia 26 listopada 2012r., ze skutkiem na 1 marca 2013r.

ZUZP z 2012r. zawiera regulację dotyczącą dodatków stażowych identyczną z Regulaminem Wynagradzania z 2012r. Zmiana warunków płacy nie obejmowała dodatków stażowych.

(dowód: Regulamin Wynagradzania z 2012r. – k. 79-102; wypowiedzenie zmieniające – k. 103; Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 2012r. – k. 104-140; pismo pracodawcy z 26 listopada 2012r. – k. 141-142)

Stosunek pracy łączący powoda z pozwanym ustał z dniem 13 grudnia 2016r., w związku z przejściem powoda na emeryturę. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.478,61 zł brutto.

Wynagrodzenie zasadnicze powoda w okresie od listopada 2014r. do grudnia 2016r. wynosiło 1.750,00 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie o zarobkach – k. 198; porozumienie z 20 sierpnia (...) – cz. B a/o)

Powyższy stan faktyczny, Sąd ustalił na podstawie powołanych wyżej dowodów z dokumentów, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosily o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była zasadność zgłoszonego przez powoda roszczenia o wyrównanie dodatku stażowego za okres od listopada 2014r. do grudnia 2016r.

W niniejszej sprawie poza sporem pozostawało, że na przestrzeni lat pracodawca kilkakrotnie wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy. Kwestią sporną było natomiast czy nie poinformowanie pracownika wprost w wypowiedzeniu zmieniającym o zatrzymaniu wzrostu dodatku stażowego na poziomie 33%, skutkuje uznaniem, że w stosunku do tego pracownika zmiana zasad przyznawania dodatków stażowych nie została wprowadzona.

W pierwszej kolejności przytoczyć należy treść art. 241¹³ § 1 i 2 k.p. korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Natomiast postanowienia mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikowi dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.

Zgodnie z ugruntowanym w tym zakresie orzecznictwem Sądu Najwyższego, 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. Zastosowanie art. 241¹³ § 2 k.p. wymaga zatem porównania dotychczasowych warunków umowy o pracę oraz poszczególnych postanowień wchodzącego w życie układu z punktu widzenia tego, czy te poszczególne postanowienia nie są mniej korzystne dla pracownika. W przypadku stwierdzenia, że dane postanowienie układu jest mniej korzystne od obowiązujących strony w tym zakresie warunków, pracodawca powinien wypowiedzieć pracownikowi owe warunki. Jeżeli tych warunków nie wypowiedzenia układu są z mocy prawa nieważne i zastępują je dotychczas obowiązujące unormowania (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2004r. III PZP 3/04).

Wobec powyższego wskazać należy, że ocenie - czy układ zawiera korzystne dla pracownika zmiany, a w konsekwencji do jego wprowadzenia ma zastosowanie tryb dostosowywania warunków umowy o pracę do postanowień układu regulowany w art. 241¹³ § 2 k.p. - podlegają poszczególne postanowienia układu, a nie układ jako całość (por. wyrok SN z 4 grudnia 2007r., I PK 137/07, uchwała składu siedmiu sędziów SN z 15 września 2004r. III PZP 3/04, wyrok SN z 3 marca 2005r., I PK 185/04). Niezależnie od tego, czy wynagrodzenie powoda zostało ogólnie na niezmiennym poziomie, czy też wzrosło, to skoro Układ zawierał zapisy pogarszające zasady naliczania jednego składnika wynagrodzenia, wprowadzenie takich zapisów do łączącego strony stosunku pracy wymagało wypowiedzenia zmieniającego.

Jak wynika z niekwestionowanych ustaleń faktycznych, Układ, który wszedł w życie w 1999r. wprowadził górną granicę dotąd nieograniczonego wzrostu dodatku stażowego, co oznacza, że układem zbiorowym pracy wprowadzono mniej korzystne dla pracownika warunki nabywania i ustalania wysokości tego składnika wynagrodzenia, a zatem zmiana ta wymagała wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę (art. 241¹³ § 2 k.p.). Skoro pracodawca tego nie uczynił, to wprowadzony od 1 marca 1999r. układ nie mógł mieć zastosowania względem powoda w zakresie ograniczenia wzrostu dodatku stażowego. Niekorzystne warunki zostały zastąpione z mocy prawa dotychczasowymi, korzystniejszymi, gwarantującymi wzrost dodatku, aż do momentu jego wypowiedzenia. Zatem w stosunku do powoda nadal obowiązywały dotychczasowe warunki wynagradzania w zakresie spornego dodatku przewidziane Układem z 1994r. Co oznacza, że aż do momentu wypowiedzenia zasady nieograniczonego wzrostu dodatku, co nastąpiło dopiero ze skutkiem od 1 grudnia 2003r., w stosunku do powoda sporny dodatek winien był wzrastać o 1,5% za każdy rok.

Nie sposób zgodzić się z twierdzeniami strony pozwanej, jakoby powód zaakceptował, począwszy od 1999r., nowe zasady wynagradzania, gdyż nie zgłaszał w tym zakresie pracodawcy żadnych zastrzeżeń i roszczeń, ani nie kwestionował wysokości wypłacanego wynagrodzenia. Niedopuszczalne jest przyjęcie, że przepisy p.u.z.p. w zakresie nowych zasad wynagradzania zostały zaakceptowane w sposób dorozumiany. Do zgodnego porozumienia stron może dojść co prawda w każdy sposób, nawet poprzez czynności konkludentne, o ile z zachowania stron wynika jednoznacznie wspólny zgodny zamiar. W niniejszej sprawie jednak brak jest podstaw by uznać, że doszło do zmiany warunków stosunku pracy na mocy porozumienia stron, albowiem dokonywane przez pracodawcę czynności miały charakter jednostronny. Nie ulega wątpliwości, że w zakresie zmian z 1999r. pracodawca nie zastosował konstrukcji

wypowiedzenia zmieniającego, natomiast w 2003r. wprawdzie złożył oświadczenie o zamiarze zmiany warunków płacy, nie określił jednak indywidualnie wysokości dodatku stażowego przysługującego pracownikowi. Brak jest więc podstaw by twierdzić, że pracownik zapoznając się z wypowiedzeniem zmieniającym, wyraził zgodę na wymiar czy kwotę dodatku stażowego. Nie sposób zatem uznać, że do ustalenia wysokości dodatku stażowego powoda znajduje zastosowanie ust. 2 załącznika nr 6 p.u.z.p. z 2 grudnia 2002r. W Układzie tym brak jest bowiem przepisu, który zakładałby obniżenie wysokości tego świadczenia do poziomu 33% wynagrodzenia zasadniczego. Z wypowiedzenia zmieniającego doręczonego powodowi w dniu 18 sierpnia 2003r. poza stwierdzeniem, że przestają obowiązywać wskazane w nich dotychczasowe zasady wynagradzania nie wynikało, że odbiera się pracownikom prawa nabyte do dodatku za staż pracy i obniża stawkę procentową, co ma zasadnicze znaczenie dla oceny zasadności pozwu oraz oceny skuteczności wypowiedzenia w zakresie wysokości dodatków stażowych.

Z powyższego wynika, że nie można uznać, aby wypowiedzenie z 2003r. odniosło ten skutek, że powód wyraził zgodę na niekorzystną zmianę warunków wynagradzania polegającą na obniżeniu dodatku stażowego do poziomu 33%, a tym samym utracił prawo do żądania wyrównania tego składnika wynagrodzenia. Przeciwnie, powód zachował prawo do dodatku stażowego w dotychczasowej wysokości na zasadzie wynikającej z § 88 ust. 2 p.u.z.p. z grudnia 2002r. zakazującej obniżenia wynagrodzenia pracownika (k. 71).

W ocenie Sądu dodatek stażowy powoda powinien się zatrzymać na poziomie z daty upływu terminu wypowiedzenia warunków pracy i płacy, tj. z dnia 30 listopada 2003r., w związku z wprowadzeniem p.u.z.p. z dnia 2 grudnia 2002r., W niniejszej sprawie strona pozwana podnosiła, że kwota żądana przez powoda jest niezasadna jedynie ze względu na ograniczenia wzrostu wskazane w ust. 2 załącznika nr 6 do p.u.z.p. z 2002r., nie kwestionując wyliczeń powoda w wysokości 7,5% wynagrodzenia zasadniczego. Z poczynionych ustaleń wynika, że z dniem 13 lutego 1998r. powód uzyskał prawo do 33% wysługi, co oznacza że do 30 listopada 2003r. nabył prawo do dodatku w wysokości 40,5% [33% + (1,5% x 5)].

Zasądzając wyrównanie wynagrodzenia Sąd miał także na uwadze wysokość wynagrodzenia zasadniczego w okresie objętym pozwem, które wynosiło 1750,00 zł brutto, czego pozwany nie kwestionował.

Wyrównanie wynagrodzenia zostało zasądzone wraz z odsetkami ustawowymi od daty wymagalności wypłat wynagrodzenia za poszczególne miesiące, tj. od 11 każdego miesiąca, jako dnia następnego po dniu wypłaty wynagrodzenia.

Mając powyższe na uwadze, Sąd zasądził po pozwanego (...) S.A. Zakład (...) w W. na rzecz M. K. kwoty po 131,25 zł za okres od listopada 2014r. do grudnia 2016r. tytułem wyrównania dodatku stażowego wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty.

Na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2016r., poz. 623), Sąd nakazał pobrać od pozwanego (...) S.A. Zakład (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 170,62 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda było większe niż zasądzona kwota, wobec czego Sąd nadał rygor wykonalności do kwoty żądania.