

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bożena Rzewuska
Sędziowie:	SO Rafał Młyński SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Katarzyna Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 listopada 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa B. R.

przeciwko (...) w W.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 8 marca 2018 roku sygn. akt VII P 1147/17

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddala i nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanego,
2. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanego w instancji odwoławczej.

Rafał Młyński Bożena Rzewuska Krzysztof Kopciewski

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 5 lipca 2017 roku powódka B. R. wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) w W. kwoty 1998 zł tytułem dodatku do stażu pracy wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności za poszczególne miesiące według załączonego wykazu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

W dniu 18 lipca 2017r. w przedmiotowej sprawie został wydany nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym.

Strona pozwana w sprzeciwie od nakazu zapłaty z dnia 22 sierpnia 2017 roku wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. Pełnomocnik strony pozwanej zakwestionował powództwo, co do zasady jak i co do wysokości.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, wyrokiem z dnia 08 marca 2018 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy – Żoliborza w Warszawie zasądził od pozwanej (...) S.A. Centralnego Zakładu Spółki w W. na rzecz powódki B. R. kwotę 1980,30 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od kwot:

- a) 50,10 zł od dnia 11 lipca 2014 roku do dnia zapłaty,
- b) 50,10 zł od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty,
- c) 53,10 zł od dnia 11 września 2014 roku do dnia zapłaty,
- d) 53,10 zł od dnia 11 października 2014 roku do dnia zapłaty,
- e) 53,10 zł od dnia 11 listopada 2014 roku do dnia zapłaty,
- f) 53,10 zł od dnia 11 grudnia 2014 roku do dnia zapłaty,
- g) 53,10 zł od dnia 11 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty,
- h) 53,10 zł od dnia 11 lutego 2015 roku do dnia zapłaty,
- i) 53,10 zł od dnia 11 marca 2015 roku do dnia zapłaty,
- j) 53,10 zł od dnia 11 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty,
- k) 53,10 zł od dnia 11 maja 2015 roku do dnia zapłaty,
- l) 53,10 zł od dnia 11 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty,
- m) 53,10 zł od dnia 11 lipca 2015 roku do dnia zapłaty,
- n) 54,00 zł od dnia 11 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty,
- o) 54,00 zł od dnia 11 września 2015 roku do dnia zapłaty,
- p) 54,00 zł od dnia 11 października 2015 roku do dnia zapłaty,
- q) 54,00 zł od dnia 11 listopada 2015 roku do dnia zapłaty,
- r) 54,00 zł od dnia 11 grudnia 2015 roku do dnia zapłaty,
- s) 54,00 zł od dnia 11 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- t) 54,00 zł od dnia 11 lutego 2016 roku do dnia zapłaty,
- u) 54,00 zł od dnia 11 marca 2016 roku do dnia zapłaty,
- v) 54,00 zł od dnia 11 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty,
- w) 54,00 zł od dnia 11 maja 2016 roku do dnia zapłaty,
- x) 54,00 zł od dnia 11 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty,
- y) 54,00 zł od dnia 11 lipca 2016 roku do dnia zapłaty,
- z) 54,00 zł od dnia 11 sierpnia 2016 roku do dnia zapłaty,
- aa) 54,00 zł od dnia 11 września 2016 roku do dnia zapłaty,

- bb) 54,00 zł od dnia 11 października 2016 roku do dnia zapłaty,
  - cc) 54,00 zł od dnia 11 listopada 2016 roku do dnia zapłaty,
  - dd) 54,00 zł od dnia 11 grudnia 2016 roku do dnia zapłaty,
  - ee) 54,00 zł od dnia 11 stycznia 2017 roku do dnia zapłaty,
  - ff) 54,00 zł od dnia 11 lutego 2017 roku do dnia zapłaty,
  - gg) 54,00 zł od dnia 11 marca 2017 roku do dnia zapłaty,
  - hh) 54,00 zł od dnia 11 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty,
  - ii) 54,00 zł od dnia 11 maja 2017 roku do dnia zapłaty,
  - jj) 54,00 zł od dnia 11 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty,
  - kk) 54,00 zł od dnia 11 lipca 2017 roku do dnia zapłaty,
- oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Zasądził od pozwanej (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W. na rzecz powódki B. R. kwotę 675 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego zaś wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności i nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza w Warszawie kwotę 100 złotych tytułem kosztów sądowych.

#### USTALENIA SĄDU REJONOWEGO

Powódka B. R. podjęła zatrudnienie od dnia 1 września 1980 roku w przedsiębiorstwie państwowym (...).

W Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy (...) Przedsiębiorstwa (...) obowiązującym do 28 lutego 1999 roku każdy pracownik miał zagwarantowany coroczny wzrost dodatku za staż pracy o 1,5% za każdy rok pracy bez maksymalnego ograniczenia.

W dniu 1 marca 1999 roku 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 (lub równej) niż ów maksymalny pułap zachowywali procentowy wskaźnik dodatku, natomiast nie posiadali prawa do jego dalszego wzrostu.

Z dniem 1 października 2001 roku powódka stała się pracownikiem (...) S.A. z siedzibą w K.. Od dnia 7 października 2002 roku jej pracodawcą stała się (...) S.A. z siedzibą w W..

W dniu 1 stycznia 2003 roku wszedł w życie Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku (...) zawarty w dniu 02 grudnia 2002 roku. 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(...) do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Zgodnie z postanowieniami ust. 2 załącznika 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. Postanowienia

ustępu 5 wprowadziły natomiast zasadę, że pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych z Związku (...), który w dniu 01 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 7 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 dnia 1 stycznia 2003 roku Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników zatrudnionych przez Pracodawców zrzeszonych w Związku (...) oraz Regulaminu Wynagradzania dla Pracowników Zatrudnionych przez Spółkę (...) S.A pracownikom, w tym powódce wypowiedziano dotychczasowe warunki pracy i płacy. Wypowiedzenie nastąpiło z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, co spełniało wymagania z art. 42 k.p. dotyczące wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Powódce na nowo określono stanowisko pracy oraz wysokość wynagrodzenia zasadniczego według grupy i szczebla oraz wskazano, że pozostałe elementy wynagradzania i świadczenia będą jej przysługiwały w wysokości i na zasadach określonych postanowieniami regulaminu wynagradzania.

W związku z wejściem w życie dnia 1 stycznia 2005 roku Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników zatrudnionych przez Zakłady (...) S.A. powódce wypowiedziano dotychczasowe warunki pracy i płacy. Powódka nie złożyła odmowy przyjęcia nowych warunków pracy, jak również nie wniosła odwołania do sądu pracy.

Z dniem 1 stycznia 2009 roku powódka stała się pracownikiem (...) S.A. (...) Zakład Spółki z siedzibą w W.. Od dnia 1 stycznia 2011 r. zmianie uległo oznaczenie strony pozwanej na (...) w W.. Obecna nazwa strony pozwanej to (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W..

Dodatek stażowy powódki zatrzymał się bez dalszego wzrostu na poziomie 33%, przy czym powinien być on wyższy o 3%. Wynagrodzenie zasadnicze wypłacane powódce w okresie od 1 grudnia 2012 roku do sierpnia 2014 roku wynosiło 1.670 zł, od sierpnia 2014 roku do czerwca 2015 roku – 1.770 zł, a od lipca 2015 roku – 1.800 zł.

Wynagrodzenie B. R. wyliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi 3995,28 zł brutto miesięcznie.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów w postaci dokumentów złożonych do akt sprawy, w tym akt osobowych powoda. Dowody te nie były kwestionowane przez strony, a nadto w ocenie Sądu, jako autentyczne są w pełni wiarygodne i zostały obdarzone walorem mocy dowodowej. Sąd oparł się na dokumentach przedstawionym przez stronę pozwaną, albowiem zestawienie przedstawione przez stronę powodową nie znalazły potwierdzenia ani w aktach osobowych powódki, ani w kartach wynagrodzeń.

## OCENA SĄDU REJONOWEGO

W ocenie Sądu poinformowanie powódki w 1999 r. o wprowadzeniu nowych zasad wynagradzania w (...) przedsiębiorstwie państwowym w związku z zastąpieniem Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy przez Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników przedsiębiorstwa państwowego (...) z dniem 1 marca 1999 r. było bezskuteczne w zakresie dodatku za staż pracy.

Zgodnie z art. 24113 § 1 kodeksu pracy 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 układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (§ 2 art. 241<sup>13</sup> kodeksu pracy w brzmieniu na dzień 1 marca 1999 r.).

Pracodawca nie wprowadził mniej korzystnych postanowień, co do dodatku stażowego - do czego był obowiązany.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest, bowiem dokonane, jeżeli pracodawca zaproponuje pracownikowi na piśmie nowe warunki pracy jednocześnie wy-powiadając dotychczas obowiązujące. Zatem oświadczenie woli pracodawcy określające nowe zasady wynagradzania pracownika nie jest wypowiedzeniem zmieniającym, jeżeli nie zawiera oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę i propozycji ich zmiany (art. 42 kodeksu pracy). Brak tych dwóch elementów powoduje, że czynność pracodawcy, który oświadcza pracownikom, że będą inaczej wynagradzani, może być jedynie traktowana, jako propozycja zmiany umów o pracę w drodze porozumienia stron. Nadto pracodawca powinien pouczyć pracownika o sposobie i terminie do wniesienia odwołania od wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 w zw. z art. 30 § 5 kodeksu pracy). W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków (art. 42 § 3 kodeksu pracy).

Zgodnie z treścią art. 18 § 1 kodeksu pracy postanowienia umowy o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (art. 18 § 2 kodeksu pracy).

W sprawie niniejszej konieczne było, zatem zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego, co do niekorzystnych dla powódki składników wynagrodzenia.

Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 15 września 2004 r. ( III PZP 3/ 04 OSNP 2005 Nr 4, poz. 49) stwierdzając, 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 (art. 24113 § 2 kodeksu pracy). Kontynuacją tej linii orzecznictwa Sądu Najwyższego jest wyrok z dnia 3 marca 2005 roku (I PK 185/04) wydany na tle stanu faktycznego analogicznego jak w sprawie niniejszej, w którym ponownie podkreślił on, że postanowienia nowego układu stosuje się wprost do nowo nawiązanych stosunków pracy, zaś wprowadzenie do treści istniejących stosunków postanowień układowych mniej korzystnych dla pracowników wymaga wypowiedzenia im dotychczasowych warunków. Sąd Najwyższy nie dopuszcza w tym zakresie koncepcji dorozumianego przyjęcia zmienionych warunków płacy.

Sąd Rejonowy w pełni podziela zapatrywanie Sądu Najwyższego. Należy podnieść, że uchwała składu siedmiu sędziów zapadła w związku z powództwami wytaczanymi przez pracowników wobec (...) S.A. w W.. Sąd Najwyższy jednoznacznie wskazał, że należy koncentrować się na odpowiedzi na pytanie, jak w kontekście przytoczonego przepisu art. 24113 § 2 kodeksu pracy należy rozumieć wyrażenie "postanowienia", a także określenie "mniej korzystne", Sąd Najwyższy podzielił pogląd, który przyjmuje, że ocena "korzystności (bądź jej braku) postanowień" nie może mieć charakteru globalnego. Nie dotyczy, zatem w ogólności wszystkich, lecz poszczególnych, odpowiadających sobie postanowień. Odmienne rozumienie jest sprzeczne z literalną wykładnią art. 24113 kodeksu pracy, który jednoznacznie wskazuje na postanowienia - nie na układ, jako całość. Układ może zawierać postanowienia zarówno mniej, jak i bardziej korzystne. W ocenie Sądu Najwyższego, co wymaga podkreślenia, wynagrodzenie nie może być traktowane w sposób globalny. Należy badać, jakie składniki wchodzi w skład zmienionego wynagrodzenia i czy nie rzutują one, jako czynniki przyszłe i niepewne na obniżenie zarobków w przyszłości. Jako instytucja, wynagrodzenie stanowi, bowiem faktyczną całość, ale podzielną i niejedolitą, składa się na nie między innymi wynagrodzenie zasadnicze, dodatki, na przykład za staż pracy, nagrody jubileuszowe, nagrody z funduszu na-gród. Dlatego należy brać pod uwagę postanowienia dotyczące poszczególnych składników wynagrodzenia i badać, czy warunki przyznania takiego czy innego dodatku są korzystniejsze czy mniej korzystne. Pracodawca ma oczywiście możliwość zmiany

postanowień na mniej korzystne, ale wolno mu to uczynić w drodze wypowiedzenia. Sąd Najwyższy jest zobowiązany uwzględnić regulację art. 24113 kodeksu pracy, a wykładnia językowa, logiczna oraz systemowa tego przepisu prowadzą do przedstawionych wniosków. Wyrazem powyższej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego jest wyrok z dnia 3 marca 2005 r. (I PK 185/04 niepublikowany), w którym potwierdzone zostało, że wynagrodzenie należy badać, co do poszczególnych składników, a nie globalnie.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy, powódka do dnia wypowiedzenia posiadała uprawnienia do wzrostu dodatku za staż pracy na zasadach określonych w zakładowym układzie zbiorowym pracy pracowników przedsiębiorstwa (...) obowiązującym do dnia 28 lutego 1999 r. Postanowienia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz Regulaminu Wynagradzania w zakresie prawa do dodatku stażowego wprowadzały postanowienia mniej korzystne dla pracowników, bowiem ograniczały możliwość dalszego wzrostu dodatku stażowego ponad poziom 33% wynagrodzenia zasadniczego. Jedynie warunkowo postanowienia układu i regulaminu dopuszczały pozostawienie wysokości dodatku stażowego na dotychczasowym poziomie, ale również bez prawa dalszego wzrostu. Dla wprowadzenia mniej korzystnych regulacji płacowych do treści stosunku pracy wymagane było, zatem wypowiedzenie dotychczasowych warunków płacy, co pracodawca uczynił wobec powódki ze skutkiem prawnym na dzień 31 października 2003 r.

Sąd Rejonowy oceniając uprawnienie powódki do wyrównania dodatku stażowego po upływie okresu wypowiedzenia stwierdził, że zastosowanie do niej miały postanowienia regulaminu powtarzające rozwiązania prawne zawarte w załączniku nr (...) (...) z dnia 02.12.2002 r. Stosownie do treści ust. 5 regulaminu pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w 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.

W ocenie Sądu Rejonowego wykładnia literalna przepisu ustępu 5 regulaminu wskazuje, wprost, że pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie (...) dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku (...), zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości, bez prawa do jego dalszego wzrostu. Tym samym zasadne jest twierdzenie, że użyty zwrot „procentowy wymiar dodatku w dotychczasowej wysokości” odnosi się do procentowego poziomu dodatku stażowego z dnia wypowiedzenia dotychczasowych warunków płacy, czyli z dnia 31 października 2003 r. i wprowadzenia nowych postanowień regulaminu do treści stosunku pracy powódki. Analizowany przepis zawiera jednakże trzy warunki zachowania przez pracownika prawa do dodatku stażowego w dotychczasowej wysokości. Pierwszy to zatrudnienie w spółce w dniu wejścia w życie (...) tj. 1 stycznia 2003 r., drugi to zatrudnienie w dniu 1 marca 1999 r. w przedsiębiorstwie państwowym (...), trzeci natomiast to nabycie przed tym dniem prawa do dodatku w wysokości wyższej niż 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Zdaniem Sądu Rejonowego błędnym jest natomiast twierdzenie, że procentowy wymiar dodatku w dotychczasowej wysokości odnosił się do stanu na dzień 1 marca 1999 r. Przede wszystkim 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 (...) (1 stycznia 2003 r.), który ma zachować dodatek stażowy na dotychczasowym poziomie, a nie dotyczą procentowego poziomu dodatku stażowego. Taka konstatacja Sądu wynika z reguł gramatycznych, bowiem w spornym przepisie została użyta forma zdania wtrąconego, co odnosić należy tylko do cech pracownika, a nie do poziomu dodatku stażowego. Dość dowolne w tym aspekcie pozostaje twierdzenie, że użyty w postanowieniach (...) oraz regulaminu wynagradzania zwrot „procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości” jest tożsamy z procentową wysokością dodatku stażowego sprzed dnia 01 marca 1999 r. Gdyby strony (...) (oraz pracodawca prowadzący regulamin wynagradzania) chciały po dokonaniu wypowiedzenia warunków płacy określić wysokość dodatku stażowego na poziomie z dnia 01 marca 1999 r., nic nie stało na przeszkodzie, aby posłużyły się sformułowaniem „procentowy wymiar tego dodatku w wysokości sprzed dnia

1 marca 1999 r.”, zamiast „w dotychczasowej wysokości”, tak jak uczyniły to w przypadku określenia przymiotów pracownika, który nabywał prawo do zachowania dotychczasowej wysokości dodatku stażowego.

Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka spełniała przesłanki uprawniające do zachowania dodatku stażowego w dotychczasowej wysokości, czyli na poziomie obowiązującym w dniu wypowiedzenia warunków płacy tj. 31 października 2003 r., skoro była zatrudniona w spółce w dniu wejścia w życie Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy tj. 1 stycznia 2003 r., a także w dniu 1 marca 1999 r. była pracownikiem (...) i z uwagi na staż pracy nabyła prawo do dodatku stażowego w wysokości 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego albowiem do jego nabycia uprawniał okres przekraczający 22 lata pracy w pozwanej spółce na dzień 1 marca 1999 r. ( $1,5\% \times 22 \text{ lata} = 33\%$ ).

Na marginesie Sąd Rejonowy stwierdził, że stosownie do treści art. 24126 § 1 k.p. postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego. Tym samym wypowiedzenia warunków pracy i płacy w zakresie dodatku stażowego, dokonane w styczniu 2005 r. w związku z wprowadzeniem zakładowego układu zbiorowego pracy od dnia 01 stycznia 2005 r., pozostawały bezskuteczne w takim zakresie, w jakim były sprzeczne z przepisami Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych z Związku (...) zawartego w dniu 2 grudnia 2002 r.

Z wyżej wymienionych względów Sąd Rejonowy zasądził kwoty dodatku stażowego 1980,30 zł. oddalając powództwo w pozostałym zakresie, z uwagi na fakt, iż powódka wyliczyła wyrównanie dodatku stażowego od kwoty 1800 zł, ale jej wynagrodzenie w całym okresie określonym w pozwie nie wynosiło 1800 zł, a było zmienne i tym samym Sąd ustalił, iż od czerwca 2014r. do lipca 2014r. dodatek ten powinien wynosić dodatkowo 50,10 zł (3% z 1670zł), następnie od sierpnia 2014 do czerwca 2015r. powinien dodatkowo wynosić 53,10 zł (3% z 1770 zł) oraz od lipca 2015r. powinien wynosić 56,40 zł (3% z 1880 zł). Z uwagi na roszczenie powódki o zasądzenie kwoty 54 zł dodatku za każdy miesiąc, od lipca 2015r. zasądzono wyrównanie dodatku w kwocie dochodzonej pozwem.

O odsetkach od powyższych kwot należało orzec stosownie do art. 481 § 1 i 2 k.c., mając na uwadze, że pozwany wypłacał powódce wynagrodzenie do 10-go dnia następnego miesiąca kalendarzowego, zatem pozostawał w opóźnieniu z wypłatą brakującej części wynagrodzenia od dnia następnego, o czym orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c., który stanowi, iż w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Z uwagi na jednanie nieznaczone oddalenie powództwa, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki w całości koszty procesu. Z tego tytułu należało zasądzić od strony pozwanej na rzecz powódki koszty zastępstwa procesowego, stanowiące wynagrodzenie działającego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika powoda – adwokata w wysokości 675,00 zł, o czym Sąd orzekł w punkcie III sentencji wyroku.

Sąd ustalił powyższą kwotę na podstawie § 9 pkt 2 w związku z § 2 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie w sprawie opłat za czynności adwokackie (900,00 zł x 75%).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 4772 § 1 KPC w punkcie IV sentencji wyroku.

Zgodnie z treścią art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm., dalej: „u.k.s.c.”), kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Jednocześnie - stosownie do tezy wyrażonej w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r., I PZP (...), OSNP (...) - Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąża pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 u.k.s.c. kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić

pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 u.k.s.c.); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 u.k.s.c..

Ze względu na brzmienie powyższych przepisów, Sąd orzekł jak w punkcie V sentencji wyroku, obciążając stronę pozwaną obowiązkiem uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie kwoty 100 zł (1981 zł x 5%) tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miał obowiązku uiścić.

**Wyrok powyższy w całości zaskarżył pozwany. Zarzucił mu naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy poprzez:**

- 1. nie wyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, a mianowicie art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez pominięcie i błędną ocenę dowodów z dokumentów znajdujących się w przedłożonych sądowni aktach osobowych powódki oraz jej kart wynagrodzeń, a mających istotne znaczenie dla wyjaśnienia okoliczności spornych w zakresie ustalenia wzrostu procentowego dodatku stażowego dla powódki, a tym samym ustalenia kwoty, w jakiej wypłacany był dodatek za staż pracy, a zatem także i jego wysokości;**
- 2. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, a mianowicie art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób wybiórczy poprzez pominięcie dowodu z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki, prowadzący do sformułowania błędnego ustalenia, że zasadne jest roszczenie powódki o wyrównanie wysokości wypłacanego dodatku za staż pracy.**

**Wskazując na powyższe zarzuty, na mocy art. 368 § 1 pkt. 5 k.p.c. w zw. z art. 386 § 1 k.p.c. wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.**

**Wniósł również o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, obejmujących postępowanie przed Sądem pierwszej instancji oraz drugiej instancji oraz na mocy art. 338 § 1 k.p.c. orzeczenie o zwrocie spełnionego świadczenia na wypadek uchylenia lub zmiany zaskarżonego wyroku, któremu został nadany rygor natychmiastowej wykonalności.**

**Sąd Okręgowy XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:**

Apelacja jest uzasadniona.

Na wstępie należy wskazać, że pozwany nie kwestionował w apelacji prawidłowości stanu prawnego ustalonego przez Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie, a jedynie wysokość wskaźnika wzrostu dodatku stażowego, które miało znaczenie dla oceny zasadności roszczenia powódki. Zarzuty apelacyjne koncentrują się zatem wokół wysokości dodatku oraz rzeczywistej jego wysokości. Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjmuje je za własne. Sąd Rejonowy zgromadził w sprawie pełny materiał dowodowy, wobec czego nie wystąpiła konieczność jego uzupełnienia na etapie postępowania apelacyjnego. Natomiast wyrażona w uzasadnieniu wyroku ocena prawna Sądu pierwszej instancji nie zasługuje na akceptację w zakresie prawidłowości ustalenia wysokości należnego powódce dodatku stażowego oraz oceny tego, czy przysługiwało jej prawo jego uzupełnienia.

Słusznie zatem podniósł w środku odwoławczym skarżący, iż powódka – będąc zatrudniona w przedsiębiorstwie (...) od dnia 01 września 1980 roku - na dzień 31 października 2003 roku (skutkiem wypowiedzenia zmieniającego z dnia 23 lipca 2003 roku, które ostatecznie uregulowało kwestię zasad przysługiwania dodatku stażowego) spełniała przesłanki uprawniające do zachowania dodatku w dotychczasowej wysokości, czy na poziomie obowiązującym w dniu 31 października 2003 roku. Skarżący w apelacji nie podważał tej okoliczności, iż wszystkie przesłanki ust. 5 załącznika



do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku (...) z dnia 02 grudnia 2002 roku (z mocą obowiązującą od dnia 01 grudnia 2003 roku) zostały spełnione.

Kwestią zasadniczą było zatem ustalenie, w jakowej wysokości procentowej przysługiwał powódce dodatek stażowy na dzień 31 października 2003 roku. Istotny wpływ na powyższą kwestię miały zapisy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Przedsiębiorstwa (...), gdzie w załączniku nr 9, wskazane są okresy zaliczane do zatrudnienia niezbędnego dla potrzeb wyliczania dodatku stażowego. W ustępie 2 załącznika, wskazuje się, iż do stażu pracy zalicza się m. in.: okres urlopu bezpłatnego udzielonego pracownikowi skierowanego do pracy za granicą, na czas sprawowania mandatu poselskiego oraz za jego zgodą w celu wykonywania pracy w innym zakładzie pracy. A contrario, okresy urlopu bezpłatnego objęte inną podstawą faktyczną (i udzielone z innych powodów) nie zostały przez strony układu uznane za możliwe do wliczenia zatrudnienia dla potrzeb nabycia dodatku stażowego.

Z akt osobowych powódki wynika, iż przebywała na urlopie bezpłatnym w okresach:

1. od 01 października 1983 roku do 01 listopada 1983 roku (1 miesiąc i 1 dzień) z powodu ważnych spraw osobistych;
  2. od 01 sierpnia 1985 roku do 31 sierpnia 1985 roku (1 miesiąc) z powodu ważnych spraw osobistych;
  3. od 17 grudnia 1990 roku do 31 grudnia 1990 roku (15 dni) z powodu ważnych spraw osobistych;
  4. od 05 sierpnia 1995 roku do 30 czerwca 1996 roku (8 miesięcy i 27 dni) z powodu opieki na dzieckiem;
- łącznie 11 miesięcy i 12 dni.

Oznacza to, iż okresy te winny być odliczone od stażu pracy, jako takie, które nie są uwzględniane dla potrzeb nabycia dodatku stażowego. Tym samym, z okresu 22 lat i 2 miesięcy zatrudnienia (okres od 01 września 1980 roku – 31 października 2003 roku) winien być odliczony okres 11 miesięcy i 12 dni. Oznacza to, iż – w istocie jak wskazał skarżący – bez odliczenia urlopu bezpłatnego, powódka w marcu 1999 roku miała prawo jedynie do 27 % dodatku stażowego, zaś na dzień 31 sierpnia 2003 roku równo 33 %, zaś na dzień 31 października 2003 roku – 34,5 %. Jednakże po odliczeniu okresów urlopu bezpłatnego, w istocie, powódka na dzień 31 października 2003 roku posiada uprawnienie jedynie do 33 % dodatku stażowego, każdy bowiem okres urlopu bezpłatnego modyfikował (i wydłużał w czasie) moment nabycia corocznego uprawnienia do dodatku w większej wysokości.

Zgodnie z ust. 2 załącznika do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku (...) z dnia 02 grudnia 2002 roku (z mocą obowiązującą od dnia 01 grudnia 2003 roku), osiągnięcie poziomu 33 % dodatku stażowego spowodowało jego zatrzymanie (bez dalszego wzrostu). Tak też stało się w przypadku powódki, dla której po dacie 31 października 2003 roku dodatek stażowy utrzymywał się na tym samym poziomie, zgodnie z wprowadzonymi nowymi warunkami płacy i pracy.

Uzasadnienie zaskarżonego wyroku de facto nie zawiera wyjaśnienia, z jakich powodów, sąd pierwszej instancji uznał, iż dodatek stażowy winien wynosić 36 % i niewątpliwie jest to jego istotne uchybienie. Błędem pierwotnym może być w tym względzie błąd matematyczny tj. przyjęcie, iż okres od 01 września 1980 roku do 31 marca 1999 roku to 22 lata, zaś w rzeczywistości to 18 lat i 7 miesięcy.

Tym niemniej, zebrany materiał dowodowy dozwolił Sądowi Odwoławczemu na prawidłową ocenę materiału dowodowego, stąd, - uznając argumenty apelanta za oparte na przepisach prawa i uzasadnione, - na mocy art. 386 § 1 k.p.c. orzeczono jak w pkt. 1 wyroku.

O kosztach procesu, w tym kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na mocy art. 102 k.p.c., zarówno w zakresie pierwszej instancji, jak również instancji odwoławczej, uznając, iż sprawa niniejsza ma walor sporu o prawo oraz jest związana z rozbieżnymi i odmiennymi poglądami prawniczymi w zakresie oceny spornych przepisów dotyczących nabywania przez pracowników kolejowych dodatku stażowego. Sąd uwzględnił również sytuację majątkową powódki oraz jej niezbyt wysokie wynagrodzenie. Mając powyższe na względzie, orzeczono jak w pkt. 1 i 2 wyroku.