

Sygn. akt VII Pa 74/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 listopada 2022 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i (...)

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Monika Roslan - Karasińska

Protokolant: sekr. sądowy Marta Jachacy

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 października 2022 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. S.

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

o dodatek stażowy

na skutek apelacji wniesionej przez stronę pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych z dnia 16 maja 2022 r. sygn. akt VI P 457/20

oddala apelację.

SSO Monika Roslan - Karasińska

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 16 maja 2012 r. w punkcie 1 zasądził od pozwanego (...) S.A. (...) w W. na
rzecz powoda K. S. kwotę 6.507,06 złotych tytułem dodatku stażowego do wynagrodzenia za okres od listopada 2017
r. do października 2020 r. wraz z odsetkami ustawowymi liczoną
w następujący sposób od kwot:

- 162,75 złotych od dnia 11 grudnia 2017 r. do dnia zapłaty,
- 162,75 złotych od dnia 11 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty,
- 162,75 złotych od dnia 11 lutego 2018 r. do dnia zapłaty,
- 162,75 złotych od dnia 11 marca 2018 r. do dnia zapłaty,
- 162,75 złotych od dnia 11 kwietnia 2018 r. do dnia zapłaty,
- 162,75 złotych od dnia 11 maja 2018 r. do dnia zapłaty,
- 162,75 złotych od dnia 11 czerwca 2018 r. do dnia zapłaty,

- 162,75 złotych od dnia 11 lipca 2018 r. do dnia zapłaty,
- 162,75 złotych od dnia 11 sierpnia 2018 r. do dnia zapłaty,
- 178,88 złotych od dnia 11 września 2018 r. do dnia zapłaty,
- 178,88 złotych od dnia 11 października 2018 r. do dnia zapłaty,
- 178,88 złotych od dnia 11 listopada 2018 r. do dnia zapłaty,
- 178,88 złotych od dnia 11 grudnia 2018 r. do dnia zapłaty,
- 178,88 złotych od dnia 11 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty,
- 178,88 złotych od dnia 11 lutego 2019 r. do dnia zapłaty,
- 178,88 złotych od dnia 11 marca 2019 r. do dnia zapłaty,
- 178,88 złotych od dnia 11 kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty,
- 178,88 złotych od dnia 11 maja 2019 r. do dnia zapłaty,
- 178,88 złotych od dnia 11 czerwca 2019 r. do dnia zapłaty,
- 178,88 złotych od dnia 11 lipca 2019 r. do dnia zapłaty,
- 178,88 złotych od dnia 11 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty,
- 198,75 złotych od dnia 11 września 2019 r. do dnia zapłaty,
- 198,75 złotych od dnia 11 października 2019 r. do dnia zapłaty,
- 198,75 złotych od dnia 11 listopada 2019 r. do dnia zapłaty,
- 198,75 złotych od dnia 11 grudnia 2019 r. do dnia zapłaty,
- 198,75 złotych od dnia 11 stycznia 2020 r. do dnia zapłaty,
- 198,75 złotych od dnia 11 lutego 2020 r. do dnia zapłaty,
- 198,75 złotych od dnia 11 marca 2020 r. do dnia zapłaty,
- 198,75 złotych od dnia 11 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty,
- 198,75 złotych od dnia 11 maja 2020 r. do dnia zapłaty,
- 159,00 złotych od dnia 11 czerwca 2020 r. do dnia zapłaty,
- 159,00 złotych od dnia 11 lipca 2020 r. do dnia zapłaty,
- 198,75 złotych od dnia 11 sierpnia 2020 r. do dnia zapłaty,
- 198,75 złotych od dnia 11 września 2020 r. do dnia zapłaty,
- 198,75 złotych od dnia 11 października 2020 r. do dnia zapłaty,
- 198,75 złotych od dnia 11 listopada 2020 r. do dnia zapłaty.

Następnie w punkcie 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w punkcie 3 nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 400 złotych tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy oraz w punkcie 4 nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.141,83 złotych (wyrok z dnia 16 maja 2022 r., k. 200 a. s.).

Sąd I instancji ustalił, że K. S. w dniu 1 września 1976 r. został zatrudniony w Przedsiębiorstwie Państwowym (...). Na podstawie ustawy z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego „(...)” powód z dniem 2 stycznia 2002 r. został z mocy prawa pracownikiem (...) S.A. W wyniku przejęć pracowników na podstawie art. 23⁽¹⁾ k.p. od dnia 1 września 2001 r. został on pracownikiem (...) sp. z o.o.". Powodowi przysługiwały dodatki do wynagrodzenia i świadczenia wynikające z Zakładowego (...) pracowników przedsiębiorstwa (...). W dniu 26 listopada 1994 r. wprowadzono Zakładowy (...) pracowników przedsiębiorstwa (...). Na mocy jego postanowień zawartych w punkcie 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. W dniu 1 marca 1999 r. wszedł w życie nowy Ponadzakładowy (...) 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 (...), 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 1999 r. posiadał prawo do dodatku stażowego

w wysokości 33% wynagrodzenia zasadniczego wobec ponad 22 lat stażu pracy u pozwanego i jego poprzedników prawnych. Po wprowadzeniu Ponadzakładowego Układu (...) z dnia 1 marca 1999 r. dotychczasowe warunki pracy i płacy nie zostały powodowi wypowiedziane. Powód został jedynie poinformowany pismem z dnia 19 maja 1999 r., w treści którego nie wskazano, że składane jest mu wypowiedzenie lub propozycja zawarcia porozumienia zmiany warunków pracy w związku z (...) z dnia 1 marca 1999 r. W dniu 1 stycznia 2003 r. wszedł w życie Ponadzakładowy (...) dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku (...) zawarty w dniu 2 grudnia 2002 r. 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 1999 r. 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. W związku z wejściem w życie z dniem 1 stycznia 2003 r. powyższego Ponadzakładowego (...) dla pracowników zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku (...) oraz Regulaminu Wynagradzania dla pracowników zatrudnionych przez (...) S.A., pismem z dnia 20 sierpnia 2003 r., wypowiedziano powodowi dotychczasowe warunki pracy i płacy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 listopada 2003r. W oświadczeniu określono składniki wynagrodzenia przysługujące powodowi, począwszy od 1 grudnia 2003 r. wynikające z nowego Układu, to jest dziewiątą 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 (...) i jednostek wykonawczych (...) sp. z o.o. Powód nie odmówił przyjęcia nowych warunków pracy. Począwszy od 1 września 2009 r. pracodawcą powoda został (...) Zakład (...) w W.. W dniu 1 stycznia 2012 r. wszedł w życie Regulamin Wynagradzania dla (...) S.A. (...). W związku z jego wprowadzeniem od dnia 1 maja 2012 r. nastąpiła kolejna zmiana warunków pracy i płacy. Pismem doręczonym w dniu 18 stycznia 2012 r. wypowiedziano powodowi warunki pracy

i płacy oraz dodatkowych świadczeń z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2012r. W oświadczeniu wskazano, że warunki pracy i płacy regulowane dotychczas postanowieniami Regulaminu Wynagradzania dla pracowników (...) S.A. (...) obowiązującego od dnia 1 stycznia 2011 r. określać będą postanowienia obowiązującego Regulaminu Pracy oraz nowego Regulaminu wynagradzania dla pracowników (...) S.A. (...), obowiązującego od 1 stycznia 2012 r. Wskutek zawarcia w 2012 r. Zakładowego (...) dla pracowników zatrudnionych przez jednostki organizacyjne wchodzące w skład (...) S.A., powodowi wypowiedziano warunki pracy i płacy pismem z dnia 26 listopada 2012 r., ze skutkiem na

1 marca 2013 r. (...) z 2012 r. zawiera regulację dotyczącą dodatków stażowych identyczną z Regulaminem Wynagradzania z 2012 r. Zmiana warunków płacy nie obejmowała dodatków stażowych. Stosunek pracy powoda trwa nadal. Wynagrodzenie powoda za miesiące od 1 lipca 2017 r. do 31 sierpnia 2018 r. wynosiło 2.170 złotych brutto, od 1 września 2018 r. do sierpnia 2019 r. - 2.385 złotych brutto oraz od września 2019 r. do kwietnia 2020 r. - 2.650 złotych. W miesiącach maj i czerwiec 2020 r. wynagrodzenie powoda uległo obniżeniu o 20% do kwoty wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2.120 złotych brutto w wyniku zawarcia porozumienia w sprawie określania warunków i trybu wykonywania pracy w okresie obniżonego wymiaru czasu lub przestoju ekonomicznego z dnia 29 kwietnia 2020 r. Od lipca 2020 r. do października 2020 r. wynagrodzenie powoda wynosiło ponownie 2.650 złotych brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych, które 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. W zakresie wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez powoda w okresie od listopada 2017 r. do października 2020 r., w tym do jego obniżenia w okresie maja i czerwca 2020 r. w związku porozumieniem zakładowym dotyczącym zmniejszenia wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia w związku (...) -19 powód na rozprawie w dniu 25 listopada 2021 r. nie kwestionował wyliczeń pozwanego co do kwot otrzymywanego wynagrodzenia i dodatku stażowego wyliczonego jako 7,5% od wynagrodzenia zasadniczego brutto.

Sąd I instancji zważył, że poza sporem pozostawało, że na przestrzeni lat pracodawca kilkakrotnie wypowiadał 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. Dodatkowo sporne pozostawało to czy niewypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy w związku z wprowadzeniem z (...) z 1999 r., a poinformowanie o zmianach może skutkować niewypłaceniem wyższego dodatku stażowego, określonego przez powoda na 40,5%.

W pierwszej kolejności zgodnie z art. 241⁽¹³⁾ § 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. Niezależnie od tego, czy wynagrodzenie powoda zostało ogólnie na niezmienionym 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. Układ, który wszedł w życie w dniu 1 marca 1999 r., 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. Wcześniej obowiązujące powoda

warunki płacy na podstawie Układu Zbiorowego z 1994 r. nie przewidywały górnej granicy dodatku stażowego. Skoro pracodawca nie wypowiedział powodowi warunków pracy i płacy w drodze złożenia mu oświadczenia, 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 1994 r., co oznacza, że aż do momentu wypowiedzenia - co nastąpiło dopiero ze skutkiem od 1 grudnia 2003 r. dodatek winien był wzrastać o 1,5% za każdy rok. Poinformowanie powoda pismem z dnia 19 maja 1999 r., że pracodawca wprowadza nowe warunki wynagradzania w związku ze zmianą Ponadzakładowego (...) nie oznacza, że powód zaakceptował, począwszy od 1999 r., 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 (...) 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, aby 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 1999 r. pracodawca nie zastosował konstrukcji wypowiedzenia zmieniającego, natomiast w 2003 r. wprawdzie złożył oświadczenie o zamiarze zmiany warunków płacy, nie określił jednak indywidualnie wysokości dodatku stażowego przysługującego pracownikowi. Nie można zatem uznać, że pracownik zapoznając się z wypowiedzeniem zmieniającym, wyraził zgodę na wymiar czy kwotę dodatku stażowego. W związku z tym do ustalenia wysokości dodatku stażowego powoda nie znajduje zastosowanie ust. 2 załącznika nr 6 (...) z dnia 2 grudnia 2002 r. 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 20 sierpnia 2003 r. poza stwierdzeniem, że przestają obowiązywać wskazane w nich dotychczasowe zasady wynagradzania nie wynika, iż pozbawia się pracownika praw nabytych 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. Aby skutecznie wypowiedzieć powodowi warunki pracy i płacy niezbędne było stwierdzenie, że zmianą objęte są na jego niekorzyść warunki przyznawania mu dodatku stażowego, a przede wszystkim w jakim zakresie. Z powyższego wynika, że nie można uznać, aby wypowiedzenie z 2003 r. wskazywało, iż 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 (...) z grudnia 2002 r. zakazującej obniżenia wynagrodzenia pracownika. W ocenie Sądu I instancji dodatek stażowy powinien się zatrzymać na poziomie z dnia 30 listopada 2003 r. w związku

z wprowadzeniem (...) z dnia 2 grudnia 2002 r. Strona pozwana podnosiła, że kwota żądana przez powoda jest niezasadna jedynie ze względu na ograniczenia wzrostu wskazane w ust. 2 załącznika nr 6 do (...) z 2002 r., nie kwestionując wyliczeń powoda w wysokości 7,5% wynagrodzenia zasadniczego. Z poczynionych ustaleń wynika, że w 1998 r. powód uzyskał prawo do 33% wysługi, co oznacza że do 30 listopada 2003 r. nabył prawo do dodatku w wysokości 40,5%. Powyższe wyliczenie wynika z faktu, że okres od 1 września 1998 r. do 30 listopada 2003 r. obejmuje 5 pełnych lat kalendarzowych, za które za każdy rok należy się powodowi 1,5% dodatku stażowego. Zasadzając wyrównanie wynagrodzenia Sąd Rejonowy miał na uwadze, że wysokość wynagrodzenia zasadniczego w okresie objętym pozwem była zmienna. Wynikało to z faktu, że powód z pozwaną spółką zawierali porozumienia zmieniające przynajmniej podwyżkę jego wynagrodzenia, a w okresie dwóch miesięcy obejmujących maj i czerwiec 2020 r. jego obniżenie. W swoich wyliczeniach powód wskazał, że jego wynagrodzenie za okres od listopada 2017 r. do sierpnia 2018 r. wynosiło po 2.390 złotych brutto wynagrodzenia zasadniczego, a od września 2018 r. do października 2020 r. kwotę 2.650 złotych brutto. Jak ustalono na podstawie dokumentów z akt osobowych powoda, jego wynagrodzenie kształtowało się inaczej i ma to wpływ na wartość należnej różnicy w dodatku stażowym, która nie została powodowi wypłacona w wysokości 7,5% wynagrodzenia zasadniczego. Powyższe oznacza, że za okres od listopada 2017 r. do sierpnia 2018 r. jako podstawę wyliczenia dodatku stażowego należy przyjąć wynagrodzenie w wysokości 2.170 złotych brutto. Należny powodowi dodatek stażowy, a niewypłacony za wyżej wymieniony okres

wynosi 162,75 złotych (2.170 złotych x 7,5%) razy dziewięć miesięcy. Za okres od września 2018 r. do sierpnia 2019 r. jako podstawę wyliczenia dodatku stażowego należy przyjąć wynagrodzenie 2.385 złotych brutto. Należny powodowi dodatek stażowy, a niewypłacony za ten okres wynosi 178,88 złotych każda (2.385 złotych x 7,5%) razy dwanaście miesięcy. Odnosnie okresów, w których wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 2.650 złotych od września 2019 r. do kwietnia 2020 r. oraz od lipca 2020 r. do października 2020 r. należny się odatek stażowy niewypłacony powodowi w wysokości 198,75 złotych (2650 złotych x 7,5%) razy trzynaście miesięcy. W maju i w czerwcu 2020 r. wynagrodzenie powoda zgodnie z porozumieniem z dnia 29 kwietnia 2020 r. uległo obniżeniu o 20% do kwoty stanowiącej 80% wynagrodzenia zasadniczego, tj. 2.120 złotych (2.650 złotych x 80%). Należny powodowi dodatek stażowy za wyżej wymienione dwa miesiące wynosi po 159 złotych (2.120 złotych x 7,5%). 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. Powyższe wyliczenia Sąd Rejonowy przeprowadził w oparciu o zestawienie wyliczeń hipotetycznych przedłożone przez pozwanego w odpowiedzi na pozew, które zostały dokonane na podstawie rzeczywistych wynagrodzeń powoda uwzględniających wszystkie porozumienia. Jak wynika, ze stanowiska powoda oraz jego pełnomocnika, które prezentowali na rozprawie

i w pismach procesowych, nie kwestionowali oni ostatecznie wyliczeń strony pozwanej

w zakresie dodatku stażowego jaki był należny za każdy miesiąc. Mając powyższe na uwadze, Sąd I instancji zasądził po pozwanego (...) S.A. (...) w W. na rzecz K. S. kwotę 6.507,06 złotych, w pozostałym zakresie oddalając powództwo, ponieważ powód swoje wyliczenia dodatku stażowego przeprowadził

o wynagrodzenia, które nie były tożsame z wynagrodzeniem za pracę jakie otrzymywał od pracodawcy. Odnosząc się do argumentacji strony pozwanej wskazanej w odpowiedzi na pozew nie jest wiążący w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i rozważań prawnych wyrok Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie z dnia 22 lutego 2019 r. wydany

w sprawie o sygn. akt VII P 306/18 zapadły między tymi samymi stronami, ale za inny okres. Moc wiążąca dotyczy tylko orzeczenia sądu, nie zaś jego uzasadnienia (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 13 stycznia 2011 r., III CSK 94/10, 15 stycznia 2015 r., IV CSK 181/14; 25 czerwca 2014 r., IV CSK 610/13; 18 lipca 2019 r., I CSK 323/18, 19 października 2012 r., V CSK 485/11, 20 listopada 2014 r., V CSK 6/14, 16 maja 2013 r., IV CSK 624/12 i 7 grudnia 2017 r., V CSK 197/17). W tej sprawie Sąd I instancji dokonał własnych konkluzji, które nie były zbieżne z ustaleniami i rozważaniami Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie w sprawie VII P 306/18. Na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazano pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 400 złotych tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy. Powód był reprezentowany przez pełnomocnika niebędącego profesjonalistą, zatem nie należy mu się zwrot kosztów procesu.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 477⁽²⁾ § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądając należność pracownika

w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu należy nadać wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika. Jako wynagrodzenie średnie obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy przyjęto kwotę 6.141,83 złotych z niekwestionowanego zaświadczenia przedłożonego przez pozwanego (uzasadnienie wyroku z dnia 16 maja 2012 r., k. 215-218 a. s.).

(...) S.A. (...) w W. w dniu 25 lipca 2022 r. złożył apelację zaskarżając w części w zakresie punktu I, III i IV w/w wyrok Sądu I instancji zarzucając mu naruszenie przepisów:

- art. 365 k.p.c. poprzez uznanie, że prawomocny wyrok Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie z dnia 22 lutego 2019 r. wydany w sprawie o sygn. VII P 306/18 zapadły między tymi samymi stronami, w tych samych okolicznościach faktycznych i prawnych, ale za inny okres nie wiąże tutejszego Sądu, co doprowadziło do wydania wyroku uwzględniającego powództwo, w sytuacji w której wyrokiem wydanym 22 lutego 2019 r. w sprawie o sygn. VII P 306/18 rozpoznając sprawę w tych samych okolicznościach faktycznych i prawnych Sąd oddalił powództwo i

ustalił brak przesłanek do zasądzenia żądanego świadczenia, a wyrok oddalający powództwo wiąże sąd w zakresie braku odpowiedzialności pozwanego względem powoda,

a w przypadku nieuwzględnienia powyższego zarzutu,

- **art. 45 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.** poprzez jego niezastosowanie i wydanie orzeczenia zasądającego na rzecz powoda wyrównanie wynagrodzenia za okres od listopada 2017 r. do października 2020 r., podczas gdy kodeks pracy, w przypadku zakwestionowania przez pracownika skuteczności wypowiedzenia warunków pracy i płacy, nie przewiduje możliwości wystąpienia przez pracownika z żądaniem wypłaty wynagrodzenia, jak i możliwości wydania przez sąd orzeczenia zasądającego takie wynagrodzenie;

- **art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 77² § 5 k.p.** poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że zmiana w zakresie zasad nabywania prawa do dodatku stażowego przez pracownika wymaga wręczenia mu wypowiedzenia warunków pracy i płacy, w sytuacji gdy uprawnienie pracownika do otrzymywania dodatku stażowego nie wynika z treści umowy o pracę;

- załącznika nr 6 ust 2 (...) z dnia 2 grudnia 2002 r. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie (...) z 2002 r. zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości, podczas gdy z treści tego przepisu wynika, że pracownik zachowuje prawo do dodatku w wysokości przysługującej mu na dzień 1 marca 1999 r.

Podnosząc powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa również w zaskarżonym zakresie oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania przed Sądem I instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, nakazanie powodowi zwrotu na jego rzecz roszczenia, które zostało spełnione na podstawie nadanego wyrokowi Sądu I instancji rygoru natychmiastowej wykonalności oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania przed sądem w II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (apelacja z dnia 25 lipca 2022 r., k. 220-228 a. s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jest niezasadna.

Stan faktyczny ustalony przez Sąd I instancji nie był przedmiotem zarzutów apelacyjnych skarżącego. Również Sąd Okręgowy nie znalazł żadnych podstaw, aby zakwestionować fakty, które miały wpływ na poczynione rozważania przez Sąd Rejonowy. Skarżący zarzucał naruszenie zarówno przepisu prawa procesowego, jak i przepisów prawa materialnego, których treść brzmi następująco:

- art. 365 § 1 k.p.c. – orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej,
a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby.

- art. 45 k.p. – w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

- art. 42 § 1 k.p. – przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

- art. 241¹³ § 2 k.p. – postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego

podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedziania warunków takiej umowy lub aktu.

- art. 77² § 5 k.p. – do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 239 § 3, art. 241¹² § 2, art. 241¹³ oraz art. 241²⁶ § 2.

- załącznik Nr 6 ust. 2 (...) z dnia 2 grudnia 2002 r. – dodatek 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. 5-6.

Sąd zważył, że nie doszło również do naruszenia art. 365 § 1 k.p.c. W tym zakresie pozwany powoływał się na wyrok Sądu Rejonowego dla Miasta Stołecznego Warszawy

w W. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 lutego 2019 r.

w sprawie VII P 306/18, w którym to oddalono powództwo K. S. przeciwko pozwanemu o dodatek stażowy. W treści apelacji pozwany nie zakwestionował rozważań Sądu I instancji, w których wskazano, że moc wiążąca wyroku nie dotyczy uzasadnienia. Tymczasem skarżący powołał fragment uzasadnienia prawnego Sądu Rejonowego dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie wskazując, że na mocy postanowienia ust. 5 (...) z 2012 r. postępujący do dnia 30 listopada 2003 r. wzrost dodatku stażowego (wyższego od 33% na dzień 1 marca 1999 r.) uległ redukcji do wysokości przysługującej na dzień 1 marca 1999 r. Zasadą wynikającą z art. 365 k.p.c. jest jednak, że prawomocne orzeczenie nie ma mocy wiążącej wobec wszystkich. Związanie prejudycjalne innego sądu w innej sprawie treścią wydanego uprzednio orzeczenia oznacza natomiast, że sąd ten nie może dokonać odmiennej oceny prawnej roszczenia wówczas, gdy w tej innej sprawie występują te same strony albo osoby objęte rozszerzoną prawomocnością, a ponadto pomiędzy prawomocnym orzeczeniem oraz toczącą się sprawą zachodzi szczególnie związek polegający na tym, że prawomocne orzeczenie oddziałuje na rozstrzygnięcie w toczącej się sprawie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2012 r., V CSK 305/11). Sąd Okręgowy zważył, że nie było mowy o oddziaływaniu w/w wyroku na rozpatrywane roszczenie w tej sprawie, ponieważ dotyczył on innego okresu aniżeli rozpoznawanego w toku niniejszego postępowania sądowego. Ponadto uszło uwadze skarżącemu, że wyrokiem z dnia 30 października 2019 r. Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w sprawie o sygn. akt XXI Pa 316/19 zasądził od pozwanego na rzecz A. J. wyrównanie tytułem dodatku stażowego mając na uwadze podobne ustalenia stanu faktycznego. Zatem przy niejednolitej linii sądów w sprawach, w których pozwanym był (...) S.A. (...) w W. nie można wybiórczo powoływać się na jedno z zapadłych orzeczeń i na tej podstawie odmówić powodowi możliwości ubiegania się o roszczenie.

W związku z tym należało rozważyć czy z uwagi na zaistniałe okoliczności faktyczne w rozpatrywanej sprawie powód był uprawniony do otrzymania dodatku stażowego

w wymiarze przekraczającym 33% jego wynagrodzenia zasadniczego. Strona pozwana zaskarżyła załącznik Nr 6 ust. 2 (...) z dnia 2 grudnia 2002 r. Jednakże należy również przytoczyć treść ust. 5, o którym wspomina w/w przepis. Pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie (...), który w dniu 1 marca 1999 r. był pracownikiem pozwanego i przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości bez prawa do dalszego jego wzrostu. W odniesieniu do powyższego zdaniem Sądu Okręgowego w sposób prawidłowo zastosowano dyspozycję art. 241¹³ § 1 i 2 k.p.

w brzmieniu obowiązującym na dzień 1 marca 1999 r. Zgodnie z tym przepisem pracodawca był zobowiązany do zastosowania wypowiedzenia zmieniającego, aby miał możliwość wprowadzić mniej korzystne dla powoda postanowienia dotyczące m.in. wysokości dodatku stażowego, co też potwierdzają poglądy wyrażone przez Sąd Najwyższy. 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 (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2004 r., III PZP 3/04). Stosunek postanowień układu zbiorowego pracy do ustawowych przepisów prawa pracy lub przepisów wydanych na ich podstawie został określony w art. 9 k.p., natomiast relacje układu zbiorowego pracy do umowy o pracę normuje art. 18 k.p. Konsekwencje będące

następstwem wejścia w życie nowego układu, który ma zastosowanie do nawiązanych już wcześniej stosunków pracy, kształtuje art. 241¹³ k.p. W § 1 wyraża on zasadę automatyzmu zastępowania warunków umowy o pracę wynikających z dotychczasowych przepisów prawa pracy przez korzystniejsze dla pracownika postanowienia tego układu. Natomiast § 2 tego przepisu kreuje zasadę uprzywilejowania pracownika, stanowiąc, że postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia im dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Wejście w życie postanowień układu mniej korzystnych dla pracownika nie powoduje zatem automatycznego przekształcenia treści istniejących już stosunków pracy. 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. Powyższa zasada znalazła również pełne potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego zarówno przed, jak i po wejściu w życie przepisu art. 241¹³ k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 1960 r., II CR 588/60; uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 1981 r., V PZP 4/80; wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 16 stycznia 1998 r., I PKN 460/97 i 8 sierpnia 1998 r., I PKN 227/98). W powyższym świetle kluczowe znaczenie ma zatem ustalenie względem powodu korzystności bądź niekorzystności zmian wprowadzanych w układzie zbiorowym pracy. W przypadku uznania, że zmiany są niekorzystne, a tak też było w przedmiotowej sprawie, konieczne byłoby bowiem złożenie wobec niego wypowiedzenia zmieniającego. Problem ten był rozważany w piśmiennictwie jeszcze na gruncie przepisów ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. Nr 31, poz. 242) przez W. Szuberta. Zdaniem tegoż autora „przy wydawaniu opinii, co jest korzystniejsze dla pracownika, należy kierować się przede wszystkim tym, co jest korzystniejsze dla danego pracownika, a nie całej zbiorowości”. Żadne postanowienie normatywne układu, mające samodzielne znaczenie nie może zatem ulec pogorszeniu, choćby równoległe występowały korzystne zmiany dotyczące innych warunków. Dlatego też przyjęcie w prawie pracy zasady uznawania za nieważne postanowień umownych, co do których istnieje wątpliwość, że mogłyby się okazać mniej korzystne od układowych, jest również w aktualnym stanie prawnym akceptowane w piśmiennictwie, a poglądy doktryny są zasadniczo zbieżne. Zdaniem Sądu Najwyższego, ocena korzystności postanowień bądź jej braku nie może mieć zatem charakteru globalnego. Dotyczy więc ona wyłącznie poszczególnych postanowień, odpowiadających sobie co do treści. Jeżeli bowiem układ zawiera postanowienia zarówno mniej, jak i bardziej korzystne, na przykład obniżające wynagrodzenie, a wprowadzając ochronę przed zwolnieniem z pracy, to nie jest dopuszczalne ograniczenie się wyłącznie do ogólnej, całościowej oceny. Wprawdzie teoretycznie możliwy byłby wniosek, że per saldo nowy układ jest korzystniejszy dla pracowników, mimo że w przypadku jego niektórych postanowień jest akurat odwrotnie, lecz takie rozumowanie byłoby niezgodne nie tylko z regułami logiki, nakazującymi porównywanie rzeczy porównywalnych, ale również z językową wykładnią art. 241 k.p., z której jednoznacznie wynika, że nie chodzi o układ jako całość, ale o jego poszczególne postanowienia, przez co należy rozumieć zespół regulacji dotyczących określonego uprawnienia czy instytucji, bądź też jej samodzielny z prawnego punktu widzenia fragment. W tym kontekście wynagrodzenie, rozumiane jako pewna instytucja uregulowana w obowiązujących przepisach prawa stanowi wprawdzie faktyczną całość, lecz całość podzielną i niejedolitą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2005 r., I PK 185/04).

Z materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy wynika, że w dniu 1 marca 1999 r. wszedł w życie (...) dla pracowników pozwanego wprowadzając tym samym zmiany w zakresie zasad wynagradzania pracowników. Jednocześnie jednak pracodawca nie wypowiedział wówczas powodowi warunków pracy i płacy, ograniczając się jedynie do wskazania przysługującego mu od tego dnia wynagrodzenia zasadniczego. Co prawda na mocy przepisów (...) z dnia 1 stycznia 2003 r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o zamiarze zmiany warunków płacy, jednakże nie określił w nim nowej wysokości dodatku stażowego, który miałby przysługiwać K. S.. Zatem powód wyrażając zgodę na zmianę warunków płacy w istocie nie zdawał sobie sprawy, że wysokość jego dodatku stażowego nie będzie podlegać dalszemu wzrostowi. Sąd Okręgowy przyjął, że

z treści ów porozumienia nie wynikają takowe postanowienia, a zatem nie można uznać, aby K. S. posiadał pełną wiedzę dotyczącą niekorzystnych dla siebie zmian, których de facto jego pracodawca nie wprowadził z mocą wiążącą. Należy podkreślić, że

w treści dokumentu nie ma mowy o obniżeniu stawki procentowej przysługującego powodowi dodatku stażowego, a zatem nie może stanowić podstawy do orzekania

w rozpatrywanej sprawie. Nowe warunki pracy i płacy również nie zostały określone

w sposób wystarczająco konkretny w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 20 sierpnia 2003 r. Wskazano w nim, że przestają obowiązywać dotychczasowe zasady wynagradzania, co oznacza, iż w jego treści nie powołano wprost wysokości przysługującego odwołującemu dodatku za staż pracy i nie obniżono mu stawki procentowej świadczenia.

Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu Okręgowego poszczególne zarzuty zaprezentowane przez skarżącego nie mogą skutkować zmianą zaskarżonego wyroku. Co za tym idzie zarzut związany z naruszeniem art. 241¹³ § 2 w

związku z art. 77² § 5 k.p. był niezasadny, ponieważ po stronie pozwanego zachodziła konieczność wypowiedzenia powodowi warunków płacy, w sytuacji gdy jego zamiarem było obniżenie wartości wypłacanego dodatku stażowego.

Sąd Okręgowy doszedł również do wniosku, że nie doszło również do naruszenia postanowień zawartych w treści załącznika nr 6 ust. 2 (...) z dnia 2 grudnia 2002 r. Prawdą jest, że powód na dzień 1 marca 1999 r. posiadał prawo do dodatku stażowego w wysokości 33% wynagrodzenia zasadniczego, ponieważ wówczas przepracował wymiar ponad 22 lat. Jednak przepis ten nie znajduje zastosowania do powoda, ponieważ pozwany zarówno w związku

z wprowadzeniem (...) z dnia 1 marca 1999 r., jak i 2 grudnia 2002 r. nie określił, aby wysokość dodatku służbowego przysługująca powodowi podlegała jakiegokolwiek zmianie na jego niekorzyść, do czego był niewątpliwie zobowiązany na mocy przepisów Kodeksu pracy.

W kontekście naruszenia art. 45 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. Sąd Okręgowy nie zgadza się z twierdzeniami pozwanego, jakoby powód nie mógł zakwestionować wypłacanego mu dodatku stażowego w związku ze zmianą warunków pracy i płacy. W ocenie apelującego powód nie posiadał uprawnienia do domagania się wyrównania wynagrodzenia, ponieważ nie zakwestionował prawidłowości tego wypowiedzenia. Skarżący powołał również poglądy orzecznictwa, które jednakże nie mają żadnego przełożenia na okoliczności, które zaszły w rozpatrywanej sprawie.

Zarówno na mocy postanowień (...) z dnia 1 marca 1999 r., jak i 2 grudnia 2002 r., który wszedł w życie w dniu 1 stycznia 2003 r., powód nie został pozbawiony wypłaty dodatku stażowego w wyższej wysokości, ponieważ z ich treści nie wynikało w sposób oczywisty, aby wysokość wynagrodzenia z tego tytułu podlegała jakiegokolwiek zmianie.

W związku z tym powód nie miał żadnego interesu prawnego

w kontekście ewentualnego kwestionowania porozumienia zmieniającego warunki pracy

i płacy, ponieważ zapisy tego dokumentu nie były dla niego niekorzystne w zakresie wypłaty dodatku stażowego.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego, o czym orzekł na mocy art. 385 k.p.c. w tenorze wyroku.