

Sygn. akt IV Pa 29/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

21 września 2021 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący sędzia Sławomir Górny

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym 21 września 2021 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa H. P.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej (...) w T.

o wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli IV Wydziału Pracy z 28 czerwca 2021 roku sygn. akt IV P 39/21 upr

1. Oddala apelację.
2. Zasądza od (...) Spółki Akcyjnej (...) w T. na rzecz H. P. 337, 50 (trzysta trzydzieści siedem i 50/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sygn. akt IV Pa 29/21

UZASADNIENIE

W pozwie z 21 maja 2021 roku H. P. wniósł o zasądzenie od (...) Spółki Akcyjnej (...) w T. kwoty 2 637,60 zł stanowiącej równowartość niewypłaconego mu dodatku za staż pracy, za okres od 1 sierpnia 2018 roku do 30 kwietnia 2021 roku, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot: 2448,00 zł od dnia wniesienia pozwu i 189,60 zł od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

24 maja 2021 roku Sąd Rejonowy wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, uwzględniając w całości żądanie pozwu. Nakazał, aby pozwany (...) Spółka Akcyjna (...) w T. w ciągu dwóch tygodni od doręczenia nakazu zapłacił powodowi 2 637,60 złotych z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot: 2 448,00 złotych od dnia 21 maja 2021 roku do dnia zapłaty, 189,60 złotych od dnia 21 maja 2021 roku do dnia zapłaty wraz z kwotą 675,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Obciążył pozwanego kwotą 200,00 złotych na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli tytułem zwrotu opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Od opisanego orzeczenia sprzeciw wniósł pozwany (...) Spółka Akcyjna (...) w T.. Skarżący wniósł o oddalenie powództwa w całości. Jak wskazał, powodowi w sposób prawidłowy naliczono dodatek stażowy. Podstawę owego naliczenia stanowił regulamin wynagradzania, zgodnie z którym pracownik, który w dniu 1 marca 1999 roku nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości, bez prawa do dalszego wzrostu.

W postępowaniu uproszczonym, Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Zduńskiej Woli, wyrokiem z 28 czerwca 2021 roku sygn. akt IV P 39/21 upr, uwzględnił powództwo w całości. Zasądził od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej (...) w T. na rzecz powoda H. P. 2 637,60 złotych z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot: 2 448,00 złotych od dnia 21 maja 2021 roku do dnia zapłaty, 189,60 złotych od dnia 21 maja 2021 roku do dnia zapłaty, jak również kwotę 675,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia

się wyroku do dnia zapłaty. Nakazał pobrać od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej (...) w T. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli kwotę 200,00 złotych tytułem zwrotu opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony. Wyrokowi w pkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1 300,00 złotych.

Z rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego w całości nie zgodziła się pozwana Spółka i wywiodła apelację, zarzucając temuż sądowi:

1. Naruszenie prawa materialnego przez:

a) niewłaściwe zastosowanie art. 6 k.c. przez przyjęcie, że strona powodowa w sposób właściwy i zgodny z procedurą udowodniła roszczenie, a w szczególności wykazała, że w ramach nowej umowy o pracę obowiązującej między stronami z dniem 1 sierpnia 2018 zastosowanie mają dla ustalenia warunków pracy i płacy jakieś inne zasady niż te które są wiążące i obowiązujące dla umów zawieranych od 1.01.2005 r., a wynikają one z treści wprowadzonego w tym dniu w życie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez (...) S.A.

b) niewłaściwe zastosowanie art. 29 § 1 Kodeksu Pracy przez nieuwzględnienie okoliczności, że powód przestał być pracownikiem pozwanego z dniem 25.07.2018 r. gdyż odszedł na emeryturę, a powodowi wydano świadectwo pracy i nawiązał nowy stosunek zatrudnienia od 1 sierpnia 2018 roku ale na nowych warunkach pracy i płacy tj. warunkach obowiązujących w tym okresie przepisów, w szczególności Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez (...) S.A.

2. Naruszenie przepisów postępowania cywilnego, a to art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, przez przeprowadzenie nie swobodnej ale dowolnej oceny materiału dowodowego, w szczególności poprzez:

a) całkowite nierozważenie i pominięcie okoliczności, że powód przestał być pracownikiem pozwanego z dniem 25.07.2018 r. i zawarł nową umowę o pracę na nowych warunkach od 1 sierpnia 2018 roku,

b) odniesienie się do treści przepisów Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 stycznia 2003 r, Regulaminu wynagradzania dla pracowników zatrudnionych przez Spółkę (...) S.A. od 1 lipca 2003 r., które jako już nieobowiązujące nie mogły mieć wpływu na kształt i treść nowego stosunku pracy obowiązującego od 1 sierpnia 2018 r.

c) nieocenie treści stosunku pracy obowiązującego od 1 sierpnia 2018 r. wyłącznie w świetle przepisów mających zastosowanie i obowiązujących u pracodawcy w dniu nawiązywania danego stosunku zatrudnienia.

Wskazując na powyższe zarzuty, apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości wraz z zasądzeniem od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Ewentualnie, uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, wraz z kosztami zastępstwa procesowego w odpowiednim przypadku także za obie instancje. Dodatkowo, przeprowadzenie rozprawy na podstawie art. 374 k.p.c. gdyż ze względu na stopień skomplikowania materii sprawy, poza pisemną formą przedstawienia zarzutów, zasadnym jest także ich ustne zaprezentowanie z ewentualnym uzupełnieniem.

W uzasadnieniu apelacji pozwany podniósł, że w swoich rozważaniach i ocenie materiału dowodowego Sąd Rejonowy całkowicie pominął fakt, że powód przestał być pracownikiem pozwanego z dniem 25.07.2018 r. i została z nim zawarta nowa umowa o pracę z dniem 1.08.2018 r. Stosunek pracy nawiązany w 1983 r. został zakończony, gdyż powód z dniem 25 lipca 2018 roku odszedł na emeryturę i powodowi wydano świadectwo pracy. Stosunek pracy odnoszący się i obowiązujący w czasie opisywanych przez Sąd zmian w zasadach płacowych pozwanego, uległ zakończeniu. Nie ulega wątpliwości, że powód złożył wniosek o ponowne zatrudnienie od 1.08.2018 r. na 1/2 etatu. Wniosek powoda został przyjęty i z dniem 1.08.2018 zawarto nową umowę o pracę. Niemniej jednak warunki pracy i płacy dla nowo nawiązanego stosunku zatrudnienia zgodnie z art. 29 k. p. należy oceniać wg treści umowy i przepisów wewnątrzzakładowych obowiązujących u pozwanego na dzień nawiązania stosunku zatrudnienia w całkowitym oderwaniu od regulacji wcześniejszych. W tym wypadku chodzi o postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego

Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez (...) S.A. przyjętego w październiku 2004 r., zarejestrowanego w dniu 20.12.2014 r. i obowiązującego od dnia 1 stycznia 2005 r. Stwierdzić należy, że do zawartej dnia 1.08.2018 r. umowy znajdują zastosowanie przepisy płacowe obowiązujące i stosowane w zakładzie na dzień zawierania umowy o pracę tj. 1.08.2018 r. i oczywiście w treści w dacie na ten dzień obowiązujące. W konsekwencji, dla określenia warunków płacowych nowo nawiązanego stosunku zatrudnienia znajdują zastosowanie tylko i wyłącznie przepisy przywoływanego ZUZP z 2005 r. i zbędnym jest odwoływanie się poprzednio obowiązujących u pracodawcy przepisów wewnątrzzakładowych, chyba że takie odwołanie wynika z treści ZUZP z 2005 r. Zgodnie z treścią załącznika 5 do ZUZP z 2005 r. i ustalonych tam zasad ewidentnie wynika, że wysokość dodatku stażowego może maksymalnie osiągnąć 33% (pkt 2) z tym, że wobec długoletnich pracowników przedsiębiorstw kolejowych (chodzi o (...)) ustalono zasadę, że zachowali oni prawo do dodatku stażowego w wysokości jaka przysługiwał im na dzień 1 marca 1999 r. (pkt 5). Na dany dzień zgodnie z ustaleniami pozwanego powodowi przysługiwał dodatek w wysokości 34,5% i taki też dodatek stażowy w danej wysokości jest uwzględniany wobec powoda w ramach zawartej w 2018 r. umowy o pracę. Brak jest podstaw aby odnosząc się treści umowy o pracę i postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez (...) S.A. obowiązującego od 2005 r. i jego załącznika 5 przyjąć wartość wskazywaną przez powoda i uznaną przez Sad 40,5%. Wbrew twierdzeniom powoda pozwany wypłaca powodowi wynagrodzenie za staż pracy w wysokości zgodnej z warunkami umowy z dnia 1.08.2018 r. i przepisami płacowymi obowiązującymi u pozwanego w dniu zawarcia umowy o pracę. Pozwany w pełni podtrzymuje swoje stanowisko wyrażone w sprzeciwie. Także w zakresie zasad odnoszących się do zmiany wysokości spornego dodatku stażowego na przestrzeni czasu. Stanowisko pozwanej wyrażone w tym zakresie znajduje oparcie w ustaleniach licznego orzecznictwa wydanego na podstawie zbieżnych stanów faktycznych odnoszących się do długoletnich pracowników (...) S.A., a to m. in.: (1) wyrok SO w Katowicach z dnia 4.09.2012 ws o sygn. IX Pa 347/12, (2) wyrok SO w Gliwicach z dnia 15.01.2009 ws o sygn. VIII Pa 357/08 i inne. Niemniej jednak odwołanie się do dokumentów sprzed obowiązującego od dnia 1 stycznia 2005 r. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez (...) S.A. przyjętego w październiku 2004 r., zarejestrowanego w dniu 20.12.2014 r. nie ma bezpośredniego znaczenia dla tej sprawy. Warunki pracy i płacy powoda należy oceniać wyłącznie z treścią umowy i treścią wprowadzonego od 1.01.2005 r. w życie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez (...) S.A.

Powód żądał oddalenia apelacji, zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję. Zaznaczył, że pozwany powołuje się jedynie na intencje stron układu zbiorowego, a więc pracodawcy i organizacji związkowych, ale jednocześnie nie prezentuje na powyższą okoliczność żadnych dowodów. Zatem, sam pozwany nie opiera swoich argumentów o materiał dowodowy, którego również Sądowi nie oferuje, ani nie przedstawił na etapie postępowania przed Sądem Rejonowym. Powód zaznaczył, że zgodnie z art. 241⁶ k. p., do stron układu zbiorowego należy wspólne dokonanie wykładni treści postanowień układu. Stronie powodowej nie jest nic wiadomo, aby sporny zapis układu zbiorowego był przedmiotem wykładni stron układu. W ocenie powoda, pozwany pomija okoliczność wynikającą z art. 282 k.p.c., że fakty powszechnie znane nie wymagają dowodu oraz, że fakty dostępne sądowi z urzędu również nie wymagają dowodu. Odnosi się to właśnie do roszczeń pracowników spółek kolejowych w rozumieniu treści układów zbiorowych i regulaminów wynagradzania, którzy toczą spoty ze swoimi pracodawcami o wysokość dodatku stażowego. W ten sposób wiedza odnośnie zarówno treści układów zbiorowych, jak i praktyki zaniżania wynagrodzenia w zakresie dodatku stażowego nie jest obca (jest doskonale znana) ani Sądowi Okręgowemu w Sieradzu, ani też Sądowi Rejonowemu w Zduńskiej Woli. Zatem okoliczności te nie wymagają dowodu. Błędne jest przekonanie pozwanego, że wolą stron było przede wszystkim ograniczenie wzrostu dodatku stażowego. Owszem można uznać, że było to celem pracodawcy, co dało wyraz w układzie zbiorowym z 1999 roku, gdzie wyraźnie to zaznaczono. Nie wolno jednak zapominać o drugiej stronie układu reprezentowanej przez liczne organizacje związkowe, która dążyła przede wszystkim do niepogarszania warunków płacowych, a tym samym do zachowania praw już nabytych. Nie można zatem bezkrytycznie przyjąć, że tylko wola i intencje pracodawcy miały znaczenie przy ustalaniu treści układów zbiorowych. Wbrew twierdzeniom pozwanego, odwołanie w spornych zapisach nie dotyczy wyłącznie daty 01.03.1999 r., ale również daty wejścia w życie nowych wewnątrzzakładowych regulacji płacowych, czyli w przypadku powoda jest to data 1.11.2003 r. Dlatego też powód nie dochodzi wynagrodzenia wyższego niż ustalone w stałej wysokości procentowej na dzień 31.10.2003 roku. Przywołane przez pozwanego orzeczenia nie są znane powodowi, bowiem nie był ich stroną. Natomiast pozwany pomija fakt, że powód wielokrotnie na przestrzeni ostatnich lat występował z takim

samym roszczeniem za poprzednie lata. Orzeczenia w tych sprawach uwzględniając roszczenia powoda i zasądzając na jego rzecz określone kwoty dodatku stażowego za poszczególne lata ustaliły, że powodowi przysługuje dodatek w wysokości ustalonej na dzień 31.10.2003 r., zamiast jak to wypłaca pozwany na dzień 01.03.1999 r.

Powód podkreślił, że rozwiązanie umowy o pracę przez powoda, a następnie zawarcie kolejnej, nie zmienia faktu, że nadal jest on objęty układem zbiorowym, nadal istnieją w nim sporne postanowienia, interpretacja zakładowego prawa pracy winna być dokonana w ten sam sposób, jak przed rozwiązaniem umowy. Wynika to z brzmienia układu zbiorowego, który jasno precyzuje, że poprzednie okresy zatrudnienia wliczają się do aktualnego stażu pracy.

Rozpoznając apelację na posiedzeniu niejawnym od wyroku wydanego przy zastosowaniu przepisów o postępowaniu uproszczonym, w myśl art. 505¹⁰ § 1 i 2 k.p.c., w nawiązaniu do art. 505¹³ § 2 k.p.c., jak również w oparciu o art. 15zszs¹ pkt 3 i 4 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 1842 z późn. zm.), Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja, jako jedynie polemiczna i bezzasadna podlegała oddaleniu. W ocenie Sądu Okręgowego, przy prawidłowych ustaleniach Sąd Rejonowy dokonał właściwej oceny prawnej ustalonych w sprawie faktów i tym samym przyjął trafne materialnoprawne rozstrzygnięcie, stosując powołane w pisemnych motywach normy prawa materialnego, dokonując ich właściwej interpretacji.

Należy przypomnieć, że zgodnie z zasadą wynikającą z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., pozwana winna dowodzić, iż świadczenie dochodzone przez pracownika wygasło na skutek jego spełnienia, ewentualnie należało się w innej wysokości. Jak stanowi art. 232 k. p. c., to strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Powołany przepis adresowany jest w pierwszej kolejności do stron, a nie do sądu i przewiduje, że to strony podczas procesu są obowiązane przedstawiać dowody. Przy czym, zdaniem sądu odwoławczego, powód wywiązał się z obowiązku dowodzenia swoich roszczeń między innymi poprzez zaprezentowanie omówionych przez sąd pierwszej instancji dowodów, pozwalających na prawidłowe rozstrzygnięcie.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do procesowych zarzutów, należy stwierdzić, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził dostateczne dla rozpoznania sprawy postępowanie dowodowe, a zebrany materiał rozważył i ocenił w granicach uprawnienia, jakie daje mu przepis art. 233 § 1 k.p.c., jednocześnie granic tych nie przekraczając. Co ważne, wywód przeprowadzony przez Sąd Rejonowy co do tego, jakie znaczenie nadać zaprezentowanym przez strony dowodom i jakie z tych dowodów wyprowadzić wnioski, jest logiczny i nie poddaje się krytyce. Należy w tym miejscu przypomnieć, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Zaś do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby skarżący wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, to jest, regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 16 grudnia 2005 roku w sprawie III CK 314/05). Natomiast, wszechstronne rozważenie zebranego materiału oznacza uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy dowodowej i wiarygodności. Sąd Rejonowy zaprezentował tok rozumowania w taki sposób, że bez trudu można skontrolować słusność tegoż rozumowania, jego zgodność z materiałem dowodowym. Ostatecznie, w ocenie Sądu Okręgowego, wbrew zarzutom apelacji, ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy są prawidłowe i przede wszystkim kompletne, a wyprowadzone z nich wnioski nie budzą zastrzeżeń. Niezaprzeczalnie, sądowi pierwszej instancji znany był fakt, że powód przestał być pracownikiem pozwanego z dniem 25 lipca 2018 r. Stosunek pracy został zakończony, bowiem powód z ww. dniem odszedł na emeryturę i wydano mu świadectwo pracy. Co ważne, powód, jako emeryt, uprzednio zatrudniony u poprzednika prawnego pozwanej Spółki, złożył wniosek o ponowne zatrudnienie od 1 sierpnia 2018 r. na 1/2 etatu. Wniosek powoda został przyjęty i z dniem 1.08.2018 zawarto nową umowę o pracę gdzie wskazano, że wysokość i zasady wypłaty dodatków do wynagrodzenia oraz innych świadczeń określają postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy

dla Pracowników Zatrudnionych przez Zakłady (...) S.A. W ocenie sądu odwoławczego, fakt, że powód rozwiązał umowę o pracę w 2018 roku, a następnie, niezwłocznie zawarł nową umowę z tym samym pracodawcą, nie zmienia faktu, że nadal interpretacja spornych przepisów zakładowego prawa pracy winna być dokonana w ten sam sposób, jak przed rozwiązaniem umowy. Układ zbiorowy jasno precyzuje, że poprzednie okresy zatrudnienia wliczają się do aktualnego stażu pracy, na co apelujący nie zwrócił uwagi.

Sąd meriti, w pisemnych motywach zawarł wyjaśnienie podstawy prawnej zapadłego w sprawie orzeczenia, tym samym umożliwił właściwe skonfrontowanie okoliczności stanu faktycznego z hipotezami norm prawnych mających zastosowanie w sprawie i poddanie tego stanu ocenie prawnej na podstawie treści tychże norm, co czyni pisemne motywy przejrzystymi, zrozumiałymi wywodami prawnymi. Tak więc, formalne zarzuty niewyjaśnienia istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności, naruszenia zasady bezstronności i równości stron postępowania i związane z tym przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, tj. i art. 233 § k. p. c., są w sprawie chybione. Ustalenie podstawy wymiaru dochodzonego dodatku stażowego i jego wysokości było zabiegiem opartym na prawidłowej i logicznej interpretacji zgromadzonego nieosobowego materiału dowodowego, tu zapisów powołanych regulaminów i porozumień oraz wyliczeniami powoda. Przede wszystkim, Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że pozwany nie wypowiedział skutecznie Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 1999 roku i tym samym każdego roku powodowi wzrastał dodatek stażowy o 1,5%. Dopiero skuteczne wypowiedzenie PUZP w związku z wprowadzeniem Regulaminu Wynagradzania w 2003 roku oraz ZUZP z 2002 r. zatrzymało dalszy wzrost dodatku stażowego. Dokonana przez sąd meriti interpretacja znajduje oparcie w treści art. 241⁽¹³⁾ § 2 k. p., gdzie przewidziano możliwość wprowadzenia wypowiedzeniem mniej korzystnych dla pracownika warunków płacy, ale nie dotyczy to warunków wynikających z układów zbiorowych pracy. Toteż trafnie Sąd Rejonowy przywołał treść art. 18 k. p. W świetle powyższego, dokonana wykładnia pojęcia „dotychczasowej wysokości” dodatku stażowego jest więc usprawiedliwiona i logiczna, chodzi tu o wysokość na datę wypowiedzenia warunków pracy czyli na 31 października 2003 roku, dopiero wtedy wypowiedziano skutecznie warunki płacy ze skutkami wzrostu wynagrodzeń na ten moment. Przy czym, pisemne zawiadomienie pracownika o wprowadzeniu nowego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy nie spełnia wymogów wypowiedzenia zmieniającego w rozumieniu art. 42 § 2 k. p. i nie można z niego domniemywać zgody powoda na każde z nowych postanowień tegoż układu. Domniemania takiej zgody nie można także przenosić na ewentualne porozumienie stron co do warunków płacowych w rozumieniu art. 30 § 1 pkt 1 k.p., gdyż winno nastąpić w tej kwestii wyraźne zgodne oświadczenie woli obu stron stosunku pracy, co w przedmiotowej sprawie nie nastąpiło. Dopiero z datą 31 października 2003r. warunki pracy i płacy powoda zostały skutecznie wypowiedziane. Skoro tak, a powód spełnił warunek bycia pracownikiem pozwanego na 1 marca 1999r. i przed tą datą nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, to w konsekwencji zachował procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości, a więc w wysokości ustalonej na 31 października 2003r., tj. na dzień, kiedy wypowiedzenie warunków płacowych odniosło skutek, zostało wypowiedziane. Logicznie więc, dopiero od tej daty dodatek stażowy przestał wzrastać o 1,5 % za każdy kolejny rok pracy powoda. Inna interpretacja pkt 5 załącznika nr 6 do PUZP z 2 grudnia 2002r. oraz pkt 5 załącznika nr 5 do Regulaminu Wynagradzania, który wszedł w życie 1 lipca 2003r., jest nieuprawniona.

Należy podkreślić, że przedmiotem analizy są konkretnie sformułowane zapisy Załącznika do PUZP i Załącznika do Regulaminu wynagradzania, a nie dorozumiane intencje strony pozwanej przy formułowaniu tych zapisów, co sugeruje apelujący. Uznanie apelacji za bezzasadną skutkowało jej oddaleniem na podstawie art. 385 k.p.c. Wysokość należnego w drugiej instancji wynagrodzenia radcy prawnego Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. i w zw. § 10 ust. 1 pkt 1, § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.