

**Sygn. akt IV Pa 21/24**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2024 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Matusiak

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 16 kwietnia 2024 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa T. K.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W. (...) Zakładowi Spółki w T.

o wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli - Sądu Pracy z dnia 30 listopada 2023 roku sygn. akt IV P 117/23 upr

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w pkt 1 i oddala powództwo;**
- 2. zmienia zaskarżony wyrok w pkt 3 i zasądza od T. K. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej w W. (...) Zakładu Spółki w T. kwotę 675 (sześćset siedemdziesiąt pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego od dnia uprawomocnienia się wyroku;**
- 3. zmienia zaskarżony wyrok w pkt 4 i nie obciąża pozwanego opłatą sądową;**
- 4. zasądza od T. K. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej w W. (...) Zakładu Spółki w T. kwotę 220 (dwieście dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego od dnia uprawomocnienia się wyroku.**

Sygn. akt IV Pa 21/24

## UZASADNIENIE

Powódka T. K. wniosła o zasądzenie od (...) w T. kwoty 1 936,56 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia wraz ze skapitalizowanymi odsetkami oraz kosztami zastępstwa procesowego.

Uzasadniając żądanie powódka podniosła, że dochodzi zaległego wynagrodzenia - dodatku za staż pracy, za okres od dnia 1 września 2022 roku do dnia 31 sierpnia 2023 roku. W okresie objętym pozwem - zdaniem powódki – pracodawca winien wypłacać jej dodatek stażowy na poziomie otrzymywanym w dacie 31 października 2003 roku, gdyż dopiero wówczas pozwany skutecznie wypowiedział jej warunki zatrudnienia, wprowadzając nowe zasady wynagradzania wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

W toku postępowania powódka cofnęła pozew co do kwoty 515,05 zł.

W sprzeciwie od wydanego w sprawie nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym, pozwany wniosł o oddalenie powództwa w części ponad kwotę 857,27 zł należności głównej oraz w całości w zakresie odsetek. W uzasadnieniu

zajętego w sprawie stanowiska pozwany wskazał, że powódka w związku z przejściem na emeryturę rozwiązała dotychczas obowiązującą strony umowę o pracę a jednocześnie wyraziła wolę dalszego zatrudnienia, zawierając nową umowę, a co za tym idzie, ponownie zdefiniowała łączący ją z pozwanym stosunek pracy. W ocenie pozwanego, w opisanej sytuacji do powódki zastosowanie ma załącznik nr 5 pkt 2 Zakładowego Układu Pracy, zgodnie z którym limit wypłacanego zatrudnionym dodatku stażowego to 33 %.

Wyrokiem, wydanym w dniu 30.11.2023r., Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli – Sąd Pracy:

w pkt 1. zasądził od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. (...) Zakładu Spółki w T. na rzecz powódki T. K. kwotę 564,27 zł

z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot:

- 476,58 zł od dnia 27 września 2023 roku do dnia zapłaty,

- 87,69 zł od dnia 27 września 2023 roku do dnia zapłaty;

w pkt 2. umorzył postępowanie w pozostałym zakresie;

w pkt 3. zasądził od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. (...) Zakładu Spółki w T. na rzecz powódki T. K. kwotę 310,50 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

w pkt 4. nakazał pobrać od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. (...) Zakładu Spółki w T. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli kwotę 146,00 zł tytułem zwrotu części opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona;

w pkt 5. wyrokowi w pkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Rozstrzygnięcie to zostało poprzedzone następującymi ustaleniami Sądu Rejonowego i ich oceną prawną:

Powódka T. K. 1 marca 1999 roku była pracownikiem (...). Stosunek pracy łączący ją ze spółką ustał w związku z przejściem zatrudnionej na emeryturę. W dniu 17 marca 2022 roku powódka ponownie została zatrudniona przez pozwaną spółkę, na 1/2 etatu, na stanowisku specjalisty. Zgodnie z treścią umowy o pracę, zawartej pierwotnie na okres próbny a następnie na czas określony, pracownikowi poza wynagrodzeniem zasadniczym przysługiwał m.in. dodatek za staż pracy w wysokości 33 % - zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Zakłady (...) Spółkę Akcyjną z 2004 roku.

Sąd I instancji ustalił przy tym, iż od początku stycznia 1991 roku do lutego 1999 roku w przedsiębiorstwie (...) obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy, przewidujący między innymi dodatek za staż pracy po pięciu latach pracy w wysokości 7,5%, wzrastający za każdy następny pełny rok o 1,5% wynagrodzenia zasadniczego (bez górnej granicy). W marcu 1999 roku dotychczasowy układ został zastąpiony ponadzakładowym układem zbiorowym, w którym ustalono stawkę dodatku stażowego na 1,5% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy i przewidziano górną granicę dodatku na poziomie 33%.

W dokumencie zawarto również regulę, że pracownik, który w dniu wejścia w życie układu posiada prawo do dodatku wyższego niż 33%, zachowuje go w takiej wysokości, bez prawa

do dalszego wzrostu. Z dniem 1 listopada 2003 r. pozwany wypowiedział powódce dotychczasowe warunki umowy o pracę, a przyczyną wypowiedzenia była zmiana uprawnień pracowniczych wynikających z Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych i Regulaminu Wynagradzania dla Pracowników.

Dalej Sąd Rejonowy zaznaczył, że u pozwanego pracodawcy aktualnie (od 2004 roku) obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który w załączniku nr 5, regulującym kwestie dodatku stażowego stanowi, że pracownik

zatrudniony w dniu wejścia w życie układu, który w dniu 1 marca 1999 roku był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”, i przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości. Sąd orzekający zwrócił uwagę, że w świetle przytoczonych regulacji dodatek stażowy powódki wynosił 33%, zaś przy przyjęciu, że dodatek ten winien wzrastać o 1,5% w skali roku, na dzień 1 listopada 2003 r. stanowiłby on 37,5% miesięcznego wynagrodzenia powódki. Różnica pomiędzy kwotą wypłaconą powódce w spornym okresie a kwotą dodatku, jaką otrzymałaby przy założeniu jego dalszego wzrostu (tj. pomiędzy 33% a 37,5%) wraz z odsetkami od tych kwot wynosi 1 421,51 zł, z czego 1 333,82 zł to należność główna a 87,69 zł to skapitalizowane odsetki.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Sąd meriti wyszedł od przedstawienia sytuacji pracowników „kolei”, ukształtowanej w oparciu o układ zbiorowy pracy z 1999 roku.

Od 1 marca 1999 r. pracowników Polskich Kolei Państwowych obowiązywał Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty dnia 1 stycznia 1999 r. Zastąpił

on obowiązujący do dnia 28 lutego 1999 r. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. W wyniku wprowadzenia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy zmianie uległy między innymi zasady ustalania dodatków za staż pracy. Według poprzednio obowiązującego układu zbiorowego dodatek stażowy wzrastał z każdym rokiem pracy o półtora procent bez żadnego maksymalnego ograniczenia. W nowym układzie określono górną granicę dodatku stażowego na 33 %, przy czym pracownicy, którzy w dacie wejścia w życie PUZP otrzymywali dodatek niższy, mieli możliwość osiągnięcia dalszego wzrostu dodatku, nie więcej jednak niż do 33%, natomiast pracownicy, u których w dacie 1.03.1999 r. dodatek stażowy wynosił ponad 33%, nie mieli już takiej możliwości, zachowując procentowy wskaźnik dodatku, bez prawa do dalszego jego wzrostu.

W dalszym ciągu rozważań Sąd I instancji odwołał się do art. 241 § 2 k.p. stanowiącego, iż postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę. Stosunek postanowień układu zbiorowego pracy do ustawowych przepisów prawa pracy lub przepisów wydanych na ich podstawie określa art. 9 k.p., natomiast relacje układu zbiorowego pracy do umowy o pracę reguluje art. 18 k.p. Sąd meriti przypomniał bezsporną okoliczność, iż pracodawca bezpośrednio po wejściu w życie nowego układu, nie wypowiedział powódce warunków pracy i płacy, mimo iż Nowy Układ Zbiorowy Pracy zawierał regulacje mniej korzystne dla pracowników w stosunku do poprzednio obowiązującego, a to dlatego, iż zmiany dotyczyły zasad wypłaty dodatku za staż pracy.

W ocenie Sądu I instancji w takiej sytuacji uzasadnionym jest przyjęcie założenia, iż pracodawca w sposób skuteczny mógł wprowadzić nowe warunki wynagradzania wyłącznie w trybie art. 42 k.p. Jednak w odniesieniu do postanowień układu z 1999 roku uczyniono to dopiero z dniem 1 listopada 2003 roku co oznacza, że z tą właśnie datą (po upływie okresu wypowiedzenia), dodatek za staż pracy przestał wzrastać o 1,5% za każdy rok zatrudnienia. W odniesieniu do statusu pracowniczego powódki bierność pracodawcy doprowadziła do zachowania prawa do wzrastającego dodatku aż do skutecznego wypowiedzenia, przez co do dnia 1 listopada 2003 r. powódka winna otrzymywać dodatek co rok wyższy o 1,5%, przez co na dzień skutecznej zmiany wynagrodzenia dodatek ten winien kształtować się na poziomie 37,5%.

Sąd orzekający zwrócił uwagę, iż T. K. była zatrudniona w (...) nieprzerwanie do lutego 2023r. a po „przejściu na emeryturę” podpisała z pozwanym przedsiębiorcą kolejowym nową umowę o pracę. Fakt ten, zdaniem Sądu orzekającego, nie oznacza zaaprobowania stanowiska pozwanego, zgodnie z którym ze względu na nawiązanie nowego stosunku pracy pracownik wyraził zgodę na otrzymywanie dodatku stażowego w wysokości 33 %.

Sąd I instancji przyznając, iż powódka po przejściu na emeryturę w istocie nawiązała stosunek pracy o określonej treści zaznaczył jednocześnie, iż zawarcie w umowie zapisu, wedle którego dodatek stażowy wynosić będzie 33 % nie oznacza jednakże, że pretensja zgłoszona w tym procesie jest bezzasadna. Wynika to po pierwsze z założenia, iż do

powódki, poza postanowieniami umowy, zastosowanie mają regulacje układu zbiorowego pracy – w tym wypadku z 2004 roku, co wynika również z postanowień umowy o pracę, zawierających odesłanie do wymienionego aktu właśnie w zakresie należności z tytułu dodatku stażowego. Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z dyspozycją art. 18 § 1 w zw. z art. 9 § 1 k.p., postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (m.in. układy zbiorowe pracy). W konsekwencji, przy takim założeniu zapis, z którego wynika, iż powódka otrzyma dodatek stażowy na poziomie 33 %, jako mniej korzystny niż regulacje układowe, uznać należało za nieważny (art. 18 § 2 k.p.).

Jednocześnie Sąd I instancji stanął na stanowisku, że wbrew temu, co twierdzi pozwany, brak jest regulacji wyłączającej obowiązek wypłaty wyższego dodatku osobie posiadającej przerwę w zatrudnieniu u pracodawców, o których mowa w układzie. Nie można bowiem abstrahować od tych zapisów postanowień układu z 2004 r., które jako pracę na kolei uznają nie tylko okres pracy u danego pracodawcy, ale także poprzednie okresy pracy u pracodawców zrzeszonych w związku Pracodawców Kolejowych i okresy pracy w jednostkach organizacyjnych byłego przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”. Nie można tym samym przyjmować, że pracownik zachowuje prawo do dodatku wyższego, niż wynikający z nowych regulacji, wyłącznie w sytuacji, gdy nabył je będąc zatrudnionym w pozwanej spółce bądź legitymując się zatrudnieniem u innych podmiotów kolejowych, ale tym o charakterze nieprzerwanym. Sąd orzekający zaakcentował, że powódka będąc 1 marca 1999 roku pracownikiem pozwanego nabyła w ramach wieloletniego zatrudnienia na kolei prawo do dodatku stażowego, którego nie może być pozbawiona tylko dlatego, iż miała miesięczną przerwę w świadczeniu pracy na rzecz „PKP”. Takiego wyłączenia nie przewiduje obowiązujący u pozwanego układ zbiorowy. W ocenie Sądu meriti, powódka spełniła wymogi obligujące pracodawcę do wypłaty dodatku na poziomie 37,5 % i to zarówno w okresie poprzedzającym rozwiązanie pierwotnego stosunku pracy jak i w kolejnym, po zawarciu „nowej” umowy o pracę. Reasumując, za cały okres objęty pozwem, w tym po nawiązaniu nowego stosunku pracy, pracodawca powinien przyjąć, iż wysokość dodatku należy się w wysokości osiągniętej w listopadzie 2003 roku, czyli na poziomie 37,5 %. Pozostawienie wynagrodzenia pracownika na poziomie niższym, aniżeli wynikało to z postanowień ZUZP za okres objęty powództwem skutkuje tym, iż pozwany pozostaje w opóźnieniu z zapłatą części każdomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, które nie zostało wyrównane do kwoty przyrostu wynagrodzenia - dodatku, wynikającej z powołanego aktu. Stąd też od dnia 11 następnego danego miesiąca pracownikowi należą się odsetki ustawowe za opóźnienie wypłaty wynagrodzenia za poprzedni miesiąc. Wobec tego, iż nakaz zapłaty uprawomocnił się co do kwoty 857,27 zł (dodatek stażowy na poziomie 37,5% za okres od września 2022 roku do lutego 2023 roku), Sąd zasądził ostatecznie kwotę 564,27 zł (dodatek stażowy na poziomie 37,5 % za okres od marca do sierpnia 2023 r. – 476,58 zł wraz ze skapitalizowanymi odsetkami – 87,69 zł). W zakresie, w jakim powództwo zostało cofnięte, Sąd umorzył postępowanie na podstawie art.355 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. wyrokowi w zakresie pkt 1 nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 100 § 1 k.p.c. oraz art. 113 ust. 1 i art. 13 ust.1 pkt 3 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398), zasądając od pozwanego na rzecz powódki częściowo koszty zastępstwa procesowego oraz nakazując pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa częściowo opłatę od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Apelację od całości wyroku Sądu Rejonowego wywiódł pozwany.

Pełnomocnik (...) w W. (...) Zakładu Spółki w T. zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 18 § 1 k.p. przez przyjęcie, że dla umowy o pracę obowiązującej z dniem 17 marca 2023 r. i kolejnej z 19 czerwca 2023r. zastosowanie mają dla ustalenia warunków pracy i płacy jakieś inne zasady, niż wynikające z ustaleń umownych;
2. naruszenie przepisów postępowania cywilnego, a to art. 233 § 1 k.p.c. przez przeprowadzenie nie swobodnej ale dowolnej oceny materiału dowodowego, w szczególności poprzez uznanie, że ustalenie dokonane między stronami i

znajdujące wyraz w zawartych umowach w § 2 ust. 3 pkt 2, określające wysokość dodatku za staż pracy, nie znajduje zastosowania.

Powołując się podniesione zarzuty apelujący wniósł o:

I. zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości wraz z zasądzeniem od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesów, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie

II. uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji;

oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, wraz z kosztami zastępstwa procesowego w odpowiednim przypadku także za obie instancje.

W ocenie pozwanego Sąd I instancji w swoich rozważaniach i ocenie materiału dowodowego całkowicie pominął fakt, że powódka przestała być pracownikiem pozwanego w związku z przejściem na emeryturę i następnie została z nią zawarta nowa umowa o pracę z dniem 17 marca 2023r. oraz kolejna z dniem 19 czerwca 2023r., w konsekwencji czego nawiązano nowy stosunek zatrudnienia o nowej treści i nowym kształcie. W zawartych umowach w § 2 ust.3 pkt 2 strony w sposób jednoznaczny potwierdziły wysokość dodatku za staż pracy na poziomie 33%

Apelujący podkreślił, iż w tym stanie rzeczy warunki pracy i płacy dla nowo nawiązanego stosunku zatrudnienia zgodnie z art. 29 k.p. należy oceniać przede wszystkim wg treści umowy i przepisów wewnątrzzakładowych obowiązujących u pozwanego na dzień nawiązania danego stosunku zatrudnienia, w całkowitym oderwaniu od regulacji wcześniejszych. W tym wypadku chodzi o postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Zakłady (...) S.A. przyjętego w październiku 2004 r., zarejestrowanego w dniu 20.12.2014 r. i obowiązującego od dnia 1 stycznia 2005 r. Pełnomocnik pozwanego zaznaczył, że w konsekwencji dla określenia warunków płacowych nowo nawiązanego stosunku zatrudnienia znajdują w pierwszej kolejności zapisy umowy o pracę oraz 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.

Apelujący przypomniał, że zgodnie z treścią załącznika 5 do ZUZP z 2005 r. i ustalonych tam zasad, wysokość dodatku stażowego może maksymalnie osiągnąć 33% (pkt 2 ) z tym, że wobec długoletnich pracowników przedsiębiorstw kolejowych ( chodzi o pp PKP ) ustalono zasadę, że zachowali oni prawo do dodatku stażowego w wysokości, przysługującej im na dzień 1 marca 1999 r. ( pkt 5). Zawierając umowę o pracę w 2023 r. strony uwzględniły zapisy ZUZP o maksymalnej wysokości dodatku stażowego na poziomie 33%, co ustaliły także w treści umowy, kształtującej nowy stosunek zatrudnienia. Powyższe ustalenie jest zgodnie z treścią ZUZP obowiązującego od 2005 r.

Skarżący podkreślił, że brak jest podstaw aby odnosząc się do treści umowy o pracę i postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Zakłady (...) S.A. obowiązującego od 2005 r. i jego załącznika 5, przyjąć inną wartość dodatku stażowego niż 33%, w szczególności w świetle zapisów umów z 2023r.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

W ocenie strony powodowej zarzuty apelacji zostały oparte na błędnej konkluzji, że skoro pierwotny stosunek prawny między stronami ustał, to wygasło również uprawnienie powódki do dodatku stażowego ponad wysokość 33%, wynikającą z postanowień układu zbiorowego pracy. Twierdzenia pozwanego, zgodnie z którymi zawarcie nowych umów o pracę skutkuje tym, że przestają obowiązywać postanowienia układu zbiorowego (załącznik nr 5 do ZUZP) a obowiązują jedynie zapisy umowy o pracę należy uznać za nieuprawnione i mogące prowadzić do nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Zdaniem pełnomocnika powódki, pomimo określenia w aktualnej umowie o pracę stawki dodatku stażowego na poziomie 33%, to jednocześnie poprzez objęcie powódki postanowieniami układu zbiorowego, co również w apelacji

przyznaje pozwany, powódce przysługuje dodatek w wysokości wyższej niż 33%, tj. 37,5%. Tego rodzaju wnioskowanie oparte jest wprost na treści pkt. 5 załącznika nr 5 do ZUZP z 2004 r. stanowiącego, że pracownik zatrudniony w dniu 01 marca 1999 roku był pracownikiem PKP i przed tym dniem nabył prawo do wyższego niż 33% dodatku stażowego, zachowuje dotychczasowy poziom tego dodatku. W efekcie nie można zgodzić się z tezą pozwanego, że zawarcie nowych umów skutkuje uprawnieniem do dodatku w wysokości jedynie 33%, zwłaszcza że zapisy układu zbiorowego mówiące o dodatku stażowym nie odwołują się do ciągłości zatrudnienia, ani też wprost nie mówią, że nowe umowy o pracę niwelują wcześniejsze uprawnienia.

Pełnomocnik powoda zwrócił przy tym uwagę, że powódka wielokrotnie na przestrzeni ostatnich lat występowała z takim samym roszczeniem za poprzednie okresy a orzeczenia w tych sprawach, uwzględniając roszczenia powódki i zasądzając na jego rzecz określone kwoty dodatku stażowego za poszczególne lata ustaliły, że powódce przysługuje dodatek w wysokości ustalonej na dzień 31.10.2003 r., zamiast jak to wypłaca pozwany na dzień 01.03.1999 r., czy też ograniczonej nawet do 33%.

Pełnomocnik powoda ponownie odwołał się do treści art. 18 § 1 k.p., stanowiącego, iż postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przypisy prawa pracy. Uregulowanie to należy interpretować z uwzględnieniem art. 9 k.p., wedle którego źródłami prawa pracy oprócz kodeksu są również postanowienia układu zbiorowego pracy. Nie można zatem poddawać w wątpliwość, że postanowienia umów o pracę zawieranych z powódką nie mogą być mniej korzystne niż postanowienia układu zbiorowego i w konsekwencji powódce powinien przysługiwać dodatek w wysokości 37,5%

W ocenie strony powodowej, gdyby zaaprobować tezę pozwanego, to równałoby się to niekonsekwentnym czy wręcz wybiórczym stosowaniem przepisów układu zbiorowego w zakresie dodatku stażowego i także prowadziłoby to do nierównego traktowania powódki względem innych pozostałych pracowników.

#### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja strony pozwanej jest uzasadniona, co skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem żądania pozwu w całości. W świetle bezspornego stanu faktycznego, apelujący trafnie zarzucił Sądowi I instancji naruszenie prawa materialnego, skutkiem czego było uwzględnienie roszczenia o wyrównanie wypłacanego stronie powodowej dodatku stażowego. Istota sporu w rozpoznawanej sprawie sprowadza się do ustalenia, czy wobec rozwiązania stosunku pracy, w trakcie którego strona powodowa nabyła prawo do dodatku stażowego w wysokości przekraczającej jego maksymalny pułap, określony treścią porozumień zbiorowych, w razie nawiązania kolejnej umowy o pracę zachowuje ona prawo do tego zwiększonego dodatku, czy też ten składnik wynagrodzenia zostaje „na nowo” ukształtowany postanowieniami umowy o pracę oraz porozumień zbiorowych. Uznając roszczenie za uzasadnione Sąd I instancji uznał, iż brak jest regulacji wyłączającej obowiązek wypłaty wyższego dodatku osobie, posiadającej przerwę w zatrudnieniu u pracodawców, o których mowa w układzie. Zdaniem Sądu meriti, skoro powódka była w dniu 1 marca 1999 r. pracownikiem pozwanego i nabyła w ramach wieloletniego zatrudnienia na kolei prawo do dodatku stażowego, to nie może zostać pozbawiona tego prawa z uwagi na przerwę w świadczeniu pracy na rzecz PKP. W tym miejscu należy jednak zaznaczyć, iż posługując się pojęciem „przerwy w zatrudnieniu” Sąd Rejonowy abstrahuje od tego, że owa „przerwa” nie wynikała np. z czasowego nieświadczenia pracy w ramach jednego stosunku pracy ani też nie została wywołana nieskutecznym rozwiązaniem stosunku pracy, który następnie został zrestytuowany, ale była skutkiem rozwiązania jednego i następnie nawiązania kolejnego stosunku pracy. Oznacza to, iż w okresie objętym pozwem prawa i obowiązki pracownicze powódki były określone postanowieniami aktualnie wiążącej strony umowy o pracę jak też porozumienia zbiorowego, tj. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Zakłady (...) SA, zawartego 29.10.2004r. Pozwany pracodawca, ustalając wysokość dodatku stażowego powódki na poziomie 33%, nie naruszył w żadnym stopniu postanowień tego Układu, określonych w załączniku nr 5, regulującym dodatek za staż pracy. Punkt 2 tego załącznika określa maksymalny pułap tego dodatku na poziomie 33%, chyba że chodzi o pracowników, którzy przed dniem 1 marca 1999 r. nabyli prawo do dodatku w wysokości wyższej (powódka zaś do tej kategorii się nie zalicza, gdyż prawo do dodatku 33% nabyła wg zestawienia, załączonego do pozwu, w lutym 2000 r.). Prawdą jest, iż powódka w ramach poprzedniego stosunku pracy nabyła

prawo do dodatku stażowego w wysokość przewyższającej poziom 33%, co wynikało to z faktu, iż ograniczenie corocznego procentowego wzrostu tego dodatku, które miało wynikać z postanowień z wówczas obowiązującego porozumienia, zostało ze znacznym opóźnieniem implementowane do indywidualnego stosunku pracy powódki w formie wypowiedzenia zmieniającego. W tym miejscu należy udzielić odpowiedzi na pytanie, jakie było źródło prawa powódki do dodatku stażowego w wysokości przekraczającej 33% wynagrodzenia. W sytuacji, kiedy poczynając od 1999 r. kolejne porozumienia zbiorowe utrzymywały zasadę maksymalnego pułapu dodatku stażowego, to uprawnienie do dodatku stażowego ponad ów pułap wynikało z indywidualnego stosunku pracy powódki, który właśnie w tym zakresie został jej wypowiedziany ze skutkiem na dzień 1 listopada 2003r. Sąd I instancji, przyjmując iż wypłacając powódce dodatek stażowy na poziomie 33% pracodawca narusza zasady porozumienia zbiorowego, które zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika automatycznie zastępują odpowiednie postanowienia umowy o pracę, odwołuje się do zapisów ZUZP, obowiązującego od 2005r., nie wskazując jednak precyzyjnie, o jaki konkretnie zapis chodzi, ogólnikowo odwołując się do części dotyczącej zasad przyznawania dodatku za staż pracy. Należy w tym miejscu ponownie podkreślić, iż zapisy powołanego układu przewidują prawo do dodatku stażowego ponad 33% tylko dla tych pracowników, którzy nabyli je przed dniem 1 marca 1999 r. Oznacza to, iż w stosunku do powódki nie można zastosować jakiegokolwiek zapisu porozumienia zbiorowego, które zgodnie z zasadą, wyrażoną w art. 18 § 2 k.p., zastępowałyby postanowienia umowy o pracę w części, dotyczącej zasad ustalania dodatku stażowego. Ponownie należy w tym miejscu podkreślić, iż powódka w żadnej mierze nie może wywodzić uprawnień do dodatku stażowego z poprzedniej umowy o pracę, która wobec jej rozwiązania przestała być źródłem praw i obowiązków dla jej stron. Mając zatem na uwadze, iż w rzeczywistości nie istnieje prawna podstawa, która nakładałaby na pozwanego obowiązek wypłaty powódce dodatku stażowego w wysokości przekraczającej 33% wynagrodzenia zasadniczego, Sąd II instancji na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1 i oddalił powództwo. Skutkiem wydania orzeczenia reformatoryjnego jest także zmiana rozstrzygnięcia o kosztach procesu za I instancję poprzez zasądzenie na podstawie art. 98 k.p.c. na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w wysokości, określonej w § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2023.1935 t.j.) i nieobciążanie pozwanego nieuiszczoną w sprawie opłatą sądową. Na podstawie art. 98 k.p.c. na rzecz pozwanego zasądzone zwrot kosztów procesu za II instancję, w wysokości obejmującej uiszczone opłatę sądową oraz wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego, ustalone na podstawie § 2 pkt 2 w zw. §9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust.1 pkt 1 ww. rozporządzenia z 22.10.2015r.