



Sygn. akt I PSKP 91/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 listopada 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa H. S.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.
o nagrodę jubileuszową,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 listopada 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu
z dnia 21 października 2020 r., sygn. akt V Pa 25/20,

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód H. S. wniósł o zasądzeni na jego rzecz od pozwanej P. S.A. z siedzibą w W. kwoty 11.060 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia

27 września 2017 r. do dnia zapłaty, tytułem wyrównania nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy.

Sąd Rejonowy w Ostrowie Wielkopolskim wyrokiem z dnia 1 czerwca 2020 r. zasądził od pozwanej P. Sp. z o.o. z siedzibą w W. Oddział w W. - w P. na rzecz powoda H. S. kwotę 11.060 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2017 r. do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo. Natomiast Sąd Okręgowy w Kaliszu wyrokiem z dnia 21 października 2020 r. oddalił apelację strony pozwanej od powyższego orzeczenia.

Sąd drugiej instancji w całości podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, z których wynika, że powód H. S. był zatrudniony u pozwanej na stanowisku dyspozytora w pełnym wymiarze godzin pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Jego wynagrodzenie zasadnicze w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy (to jest w dniu 26 września 2017 r.) wynosiło 3.850 zł. Pozwana wypłaciła przedmiotową nagrodę w wysokości 15.890 zł wraz z wynagrodzeniem za wrzesień 2017 r.

W pozwanej Spółce obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników P. S.A., zawarty w dniu 20 czerwca 2013 r. w W., wpisany do stosownego rejestru w dniu 23 października 2013 r., zwany dalej „Układem” lub „ZUZP”. Układ wszedł w życie z dniem jego zarejestrowania. Rozdział IV Układu normuje zasady wynagradzania pracowników i inne świadczenia. Akt ten wskazuje w § 12, że podstawą systemu wynagradzania jest Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowień, stanowiąca załącznik nr 1 do Układu oraz Tabela stawek wynagrodzeń zasadniczych, będąca Załącznikiem nr 2 do Układu. W § 14 ust. 1 ZUZP postanowiono, że pracownikowi przysługuje za wykonaną pracę wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z jego grupy zaszeregowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia, określone w Układzie. Na podstawie ust. 2 tegoż paragrafu, zaszeregowanie pracownika do odpowiedniej grupy wynagrodzenia ustala się zgodnie z Tabelą stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowień pracowników, stanowiącą załącznik nr 1 do Układu. W ust. 3 paragraf ten stanowi zaś, że do wynagrodzenia zasadniczego (ustalonego zgodnie z powyższymi zasadami) wlicza się także dodatek za staż pracy, o którym mowa w § 15 oraz premie regulaminowe i

dopiero po takim wyliczeniu ustala się wysokość pozostałych składników wynagrodzenia określonych w Układzie.

Zgodnie z załącznikiem nr 9 do wspomnianego wyżej ZUZP, pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa za pracę na kolei. W myśl pkt 3 załącznika nr 9, podstawę wymiaru nagrody dla pracowników pozostających w stosunku pracy ze Spółką przed wejściem w życie niniejszego Układu, stanowi przez okres 4 lat, liczonych od dnia wejścia w życie Układu, wynagrodzenie zasadnicze, ustalone zgodnie z § 14 ust. 1 i 2. Po upływie wskazanego okresu podstawa wymiaru nagrody określana będzie zgodnie z pkt 4, w świetle którego podstawę wymiaru nagrody stanowi najniższe wynagrodzenie za pracę przysługujące w roku nabycia prawa do nagrody, z zastrzeżeniem pkt 3. W pkt 5 Załącznika wskazano, że za dzień nabycia prawa do nagrody uważa się ostatni dzień okresu pracy uprawniającego do nagrody. W pkt 8 ppkt 7 Załącznika postanowiono, że nagroda jubileuszowa po 45 latach pracy stanowi 700% podstawy wymiaru. Zgodnie z pkt 11 Załącznika, nagrodę jubileuszową wypłaca się w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia u pracodawcy. W § 29 ust. 1 ZUZP uregulowano kwestie terminu płatności wynagrodzeń w pozwanej Spółce, który to przypada z dołu na 10 dzień każdego miesiąca, następujący po miesiącu, za który przysługuje to wynagrodzenie z tym, że jeżeli ustawowy dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

W dniu 11 lipca 2014 r., na zlecenie P. S.A., radca prawny M. W. sporządził interpretację postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 20 czerwca 2013 r. dotyczących ustalania podstawy wymiaru odpraw rentowych i emerytalnych, z której wynika, że sposób ustalania wynagradzania zasadniczego pracownika został określony w § 14 Układu. Oznacza to, że wynagrodzenie zasadnicze pracownika ustala się na podstawie § 14 ust. 1 i 2 Układu. Podobnie jak w przypadku określenia podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej wskazanej w ust. 3 Załącznika nr 9 do Układu, do ustalenia wynagrodzenia zasadniczego nie uwzględnia się § 14 ust. 3, zgodnie z którym wynagrodzenie zasadnicze obliczone na podstawie § 14 ust. 1 i 2 Układu, zostaje zwiększone o dodatek za staż pracy oraz premie regulaminowe. Opiniujący skonstatował, że wymienione składniki nie

stanowią wynagrodzenia zasadniczego, które jest ustalane na podstawie § 14 ust. 1 i 2 Układu.

Załącznik nr 9 do Układu został zmieniony przez Protokół dodatkowy nr 1 z dnia 1 czerwca 2016 r., który w pkt 22 zmienił pkt 3 Załącznika nr 9 w ten sposób, że słowa „ustalone zgodnie z § 14 ust. 1 i 2” zastąpił sformułowaniem: „Jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31 grudnia 2013 r.”, oraz w pkt 23 dodał do Załącznika nr 9 pkt 17, w brzmieniu: „Pracownikowi zatrudnionemu przed dniem wejścia w życie Układu, do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej wlicza się również okresy pracy u innych pracodawców, zaliczone do dnia 28 lutego 1999 r., z tym że podstawą wymiaru nagrody za te okresy stanowi 50% wynagrodzenia, jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31 grudnia 2013 r.” Na podstawie § 2, Protokół dodatkowy nr 1 z dnia 1 czerwca 2016 r. wszedł w życie z dniem rejestracji, która nastąpiła w dniu 21 lipca 2016 r. W § 1 pkt 5 Protokołu wpisano: „W § 2 pkt 7, w § 24, zał. 5 pkt 4, zał. 9 pkt 4, zał. 13 pkt 1 ppkt 1-3 słowo „najniższe” zastępuje się słowem „minimalne.”

W dniu 13 marca 2019 r. dokonano wspólnych wyjaśnienia stron w sprawie wykładni treści postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników P. S.A., zawartego w dniu 20 czerwca 2013 r. w W., w których to strony stwierdziły, że dokonują wykładni autentycznej postanowień Układu, zmienionego Protokołami dodatkowymi nr 1, 2, 3 i 4 w zakresie dotyczącym zasad wypłaty nagrody jubileuszowej oraz odprawy emerytalnej. W § 1 ust. 2 dokumentu postanowiono, że „Strony wspólnie potwierdzają, że wprowadzając Układ, z dniem jego wejścia w życie, wszystkie postanowienia wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników P. Sp. z o.o. z dnia 28 stycznia 2003 r. przestały obowiązywać, a nowe wynagrodzenie zasadnicze pracowników, obowiązujące od 1 stycznia 2014 r., zostało powiększone, przez włączenie bezpośrednio do jego podstawy następujących dodatków: (-) premii regulaminowej oraz innych dodatków wynikających z premii regulaminowej, (-) dodatku stażowego w wysokości przysługującej na dzień 31 grudnia 2013 r., (-) premii z innych tytułów.

W związku z powyższym, wprowadzono do Załącznika nr 9 postanowienie: „Podstawę wymiaru nagrody dla pracowników, pozostających w stosunku pracy ze Spółką przed wejściem w życie niniejszego Układu, stanowi przez okres 4 lat,

liczonych od dnia wejścia w życie niniejszego Układu, wynagrodzenie zasadnicze ustalane zgodnie z § 14 ust. 1 i 2. Po upływie wskazanego okresu podstawa wymiaru nagrody określana jest zgodnie z ust. 4". Do Załącznika nr 11 wprowadzono postanowienie: „Podstawę wymiaru odprawy stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 9". Wolą Stron Układu było, aby podstawę naliczania zarówno nagrody jubileuszowej, jak i odprawy emerytalnej stanowiło wynagrodzenie zasadnicze, jakie pracownik otrzymywał na dzień 31 grudnia 2013 r., tj. przed włączeniem do tegoż wynagrodzenia wyżej wskazanych dodatków. Rozumiejąc jednak, że powyższe postanowienia mogą być niezrozumiałe, Strony postanowiły zawrzeć Protokół dodatkowy nr 1, który obowiązuje od dnia 21 lipca 2016 r. W ust. 3 § 1 „Strony potwierdzają, że wprowadzenie Protokołu dodatkowego nr 1 nie oznaczało wprowadzenia nowych zasad w Spółce, a dookreślenie już istniejących, odzwierciedlających wolę Stron w dniu zawarcia Układu”.

W dniu 31 grudnia 2013 r. powód i pozwana zawarły porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, w którym wyraźnie odniesiono się do wejścia w życie nowego Układu od dnia 23 października 2013 r. oraz do tego, że korzystniejsze warunki płacy obowiązują od tej daty (§ 3 ust. 1). Nadto w § 5 ustalono dla powoda wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.850 zł (§ 5). W końcowym fragmencie zawarty jest zapis, że porozumienie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2014 r.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z ust. 3 załącznika nr 9 do obowiązującego u pozwanej Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników P. S.A., zawartego w W. w dniu 20 czerwca 2013 r., podstawę wymiaru nagrody dla pracowników, pozostających w stosunku pracy ze spółką przed wejściem w życie Układu, stanowi przez okres 4 lat licznych od dnia wejścia w życie niniejszego Układu, wynagrodzenie zasadnicze zgodnie z § 14 ust. 1 i 2. Po upływie wskazanego okresu podstawa wymiaru nagrody określana jest zgodnie z ust. 4. Z kolei § 14 ust. 1 ZUZP stanowi, że pracownikowi przysługuje za wykonaną pracę miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z jego grupy zaszeregowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,

odpowiadającej tej grupie oraz inne składniki wynagrodzenia, określone w Układzie. Zaszeregowanie pracownika do odpowiedniej grupy wynagrodzenia zasadniczego ustala się zgodnie z Tabelą stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowień pracowników, stanowiącej załącznik nr 1 do Układu. Do wynagrodzenia zasadniczego ustalanego zgodnie z ust. 1 i 2 wlicza się także dodatek za staż pracy, o którym mowa w § 15 pkt 2 oraz premie regulaminowe. Dopiero po takim wyliczeniu ustala się wysokość pozostałych składników wynagrodzenia określonego w Układzie.

Treść cytowanych powyżej przepisów § 14 ust. 1-3 ZUZP oraz ust. 3 załącznika nr 9 do Układu, wbrew ocenie apelującego, wskazuje, że wynagrodzenie zasadnicze powoda stanowiące podstawę obliczenia należnej mu nagrody jubileuszowej obejmuje dodatek za staż pracy oraz premie regulaminowe. Tej oceny nie zmienia fakt, że przepis ust. 3 Załącznika nr 9 do ZUZP literalnie odsyła jedynie do treści § 14 ust. 1 i 2 Układu. Uwzględnić bowiem należy, że § 14 ust. 3 ZUZP jest bezpośrednio powiązany z ust. 1 i 2. Co więcej, dopiero w ust. 3 ZUZP strony po raz pierwszy użyły określenia wynagrodzenie zasadnicze, stwierdzając, że stanowi ono podstawę wyliczeń innych składników wynagrodzenia.

Prawdą jest, że ust. 3 Załącznika nr 9 został zmieniony Protokołem dodatkowym nr 1 z dnia 1 czerwca 2016 r. ze wskazaniem, że chodzi o wynagrodzenie z dnia 31 grudnia 2013 r. Nie byłoby przecież potrzeby zawierania dniu 1 czerwca 2016 r. wspomnianego Protokołu (który wprowadzał między innymi zmiany do załącznika nr 9 w zakresie kwoty bazowej stanowiącej podstawę do wyliczenia nagrody jubileuszowej), gdyby treść tego przepisu była zgodna z wersją pozwanego. Wskazuje to na słuszność literalnej wykładni brzmienia przepisów ZUZP, które zdecydowano się zmienić. Jeśli intencją pracodawcy było, aby zmieniony przepis miał zastosowanie wobec powoda, to winien wcześniej wypowiedzieć mu warunki płacy, zważywszy, że zmiana regulacji płacowych zawartych w prawie zbiorowym na niekorzyść pracownika wymaga wprowadzenia nowych regulacji do jego indywidualnego stosunku pracy w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Skoro zatem dniem nabycia przez powoda prawa do nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy był dzień 26 września 2017 r., stanowiący ostatni dzień okresu do

niej uprawniającego, to wynagrodzenie zasadnicze z tej daty stanowiło podstawę do wyliczenia spornego świadczenia.

Zważywszy na powyższe okoliczności, w ocenie Sądu odwoławczego, nie było potrzeby dalszego badania woli stron zawierających ZUZP, albowiem jego literalna treść jest jasna i nie budzi wątpliwości interpretacyjnych. Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego, przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo stosowane zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Co prawda możliwe, a nawet wskazane, jest odwołanie się do zamiaru i zgodnej woli stron porozumienia zbiorowego, ale tylko w takich kategoriach, w jakich przy wykładni przepisów prawa uzasadnione jest odwołanie się do „woli racjonalnego ustawodawcy”. Wśród metod i zasad wykładni aktów normatywnych decydujące znaczenie tradycyjnie przypisuje się wykładni logiczno-językowej. Skoro zatem stanowiące podstawę rozstrzygnięcia niniejszej sprawy rozumienie sformułowania „wynagrodzenie zasadnicze ustalane zgodnie z § 14 ust. 1 i 2” nie budziło wątpliwości interpretacyjnych, brak było podstaw zastosowania innych reguł wykładni postanowień obowiązującego u pozwanej ZUZP, a zwłaszcza badania woli stron zawierających ten Układ.

Strona pozwana wniosła skargę kasacyjną od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu orzeczeniu naruszeniu prawa materialnego, przez błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie: 1) postanowienia ust.3 Załącznika nr 9 do ZUZP dla pracowników P. SA (ZUZP) w związku z postanowieniami § 14 ust. 1 i 2 ZUZP w związku z art. 9 k.p., przez przyjęcie, że podstawą ustalenia wysokości nagrody jubileuszowej jest wynagrodzenie zasadnicze powoda, o którym mowa w §14 ust.3 ZUZP, to jest z wliczeniem dodatku stażowego i premii, a nie w §14 ust. 1 ZUZP, czyli bez wliczenia dodatku stażowego i premii, podczas gdy: (-) postanowienia ust. 1 i 3 § 14 ZUZP w zakresie zawartej definicji wynagrodzenia są zasadniczo różne, a różnica polega na tym, że na określone w ust. 1 wynagrodzenie składa się „wynagrodzenie zasadnicze” oraz niezależnie inne składniki wynagrodzenia

określone w Układzie (w tym w szczególności dodatek stażowy i premia regulaminowa) - i takie zasady wynagradzania obowiązywały u pozwanej zarówno przed wprowadzeniem omawianego ZUZP, jak i na dzień jego wejścia w życie, natomiast na podstawie § 14 ust. 3 wprowadzono zmianę zasad wynagradzania, przez wliczenie do wynagrodzenia zasadniczego także wskazanych dodatków, co oznacza, że kiedy mowa o § 14 ust. 1 ZUZP, należy przez to rozumieć wynagrodzenie zasadnicze bez dodatku stażowego i premii regulaminowej, natomiast kiedy mowa o § 14 ust. 3 ZUZP, należy przez to rozumieć wynagrodzenie obejmujące te dodatki, a więc wraz z dodatkiem stażowym i premią regulaminową, (-) postanowienie ust. 3 Załącznika nr 9 do ZUZP wprost wskazuje na postanowienie § 14 ust 1 i 2 ZUZP jako podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej, a więc zgodnie z jego literalnym brzmieniem, podstawą wymiaru nagrody jubileuszowej powinno być wynagrodzenie zasadnicze pracownika nieobejmujące dodatku stażowego i premii regulaminowej, a takie przysługiwało powodowi w dniu 31 grudnia 2013 r., co oznacza że Sądy obu instancji dokonały wykładni spornego postanowienia w sposób sprzeczny z jego wykładnią językową;

2) postanowienia § 1 ust. 22 Protokołu dodatkowego nr 1 do ZUZP, przez przyjęcie, że zawiera on mniej korzystano zasady ustalania podstawy wymiaru nagród jubileuszowych niż określone w Załączniku na 9 ust 3 w związku z § 14 ust 1 i 2, wobec czego wymagają wypowiedzenia dotychczasowe zasady ustalania podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej, podczas gdy zmiana tego postanowienia miała charakter wyłącznie redakcyjny, miała na celu zachowanie tożsamości normy jedynie przy innym, niebudzącym wątpliwości jej sformułowaniu, bo sformułowanie: „wynagrodzenie, o którym mowa w § 14 ust. 1 i 2” znaczy dokładnie to samo co „jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31.12.2013 r.”

3) art. 241 k.p., przez uznanie przez Sąd drugiej instancji, że „nie ma potrzeby dalszego badania woli stron” wyrażonej w przedstawionym przez pozwaną dokumencie zawierającym oświadczenia podpisanych na nim osób „Wspólne wyjaśnienia stron w sprawie wykładni treści postanowień ZUZP....”, (dalej jako Wyjaśnienia lub Wykładnia ZUZP), stanowiące wykładnię autorską stron sygnatariuszy ZUZP w zakresie rozumienia pojęcia „wynagrodzenie zasadnicze”, jakie miało stanowić podstawę wymiaru nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych, tj. w zakresie

jednoznacznego ustalenia, że zamiarem i intencją stron zawierających ZUZP było ustalenie wysokości nagród jubileuszowych w oparciu o zapisy ust. 3 załącznik nr 9 do ZUZP w związku z §14 ust. 1 i 2 ZUZP, czyli biorąc za podstawę wyliczenia tych świadczeń wysokość wynagrodzenia powoda na dzień 31 grudnia 2013 r., a więc nie obejmującego dodatków do wynagrodzenia takich, jak m.in. dodatek stażowy i premia regulaminowa, o których mowa w § 14 ust. 3, podczas gdy stosownie do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 26 lipca 2011 r., I PK 27/11, „do interpretacji norm układowych mają zastosowanie ogólne zasady interpretacji norm prawnych, jednak szczególne znaczenie ma w tym przypadku wykładnia skierowana na ustalenie celu, woli i zamiaru stron układu”, a te w sposób jednoznaczny wyraziły swoje stanowisko w „Wyjaśnieniach”, a także w zeznaniach;

4) art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez brak uwzględnienia zgodnej woli i zamiaru stron - sygnatariuszy ZUZP w zakresie rozumienia wprowadzonych do ZUZP w § 14 ust. 1 i 3 pojęć „wynagrodzenie zasadnicze” i że podstawę wymiaru nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych dla tzw. „starych kolejarzy” w 4-letnim okresie przejściowy stanowi wynagrodzenie zasadnicze pracowników nieuwzględniające dodatku stażowego i premii regulaminowych, podczas gdy stosownie do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 26 lipca 2011 r., I PK 27/11, „w drodze wyjątku i z dużą ostrożnością, możliwe jest posiłkowe stosowanie do wykładni postanowień aktów autonomicznego prawa pracy art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.”, a więc stosowanie wskazanego przepisu nie jest wykluczone, tym bardziej że zeznania tych osób dotyczyły także okoliczności negocjowania ZUZP i formułowania jego postanowień z uwzględnieniem przewidywanej zmiany zasad wynagradzania w taki sposób, aby dotychczasowych pracowników objąć quasi ochroną praw nabytych, co oznacza pozostawienie w stosunku do nich dotychczasowych zasad wypłaty nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych (jednakże bez zamiaru ich podwyższania), podczas gdy dla osób nowozatrudnianych przewidziano najniższe/minimalne wynagrodzenie jako podstawę wypłaty tych świadczeń.

Skarżąca wniosła o uchylenie w całości wyroku Sądu Okręgowego w Kaliszu z dnia 21 października 2020 r. i zmianę wyroku Sądu Rejonowego w Ostrowie Wielkopolskim z dnia 1 czerwca 2020 r., przez oddalenie powództwa w zaskarżonej

apelacją części, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od podkreślenia, że skarżąca nie kwestionuje, iż powód H. S. nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy, a termin wymagalności świadczenia upłynął w dniu 26 września 2017 r. Spór w sprawie sprowadza się do odpowiedzi na pytanie, czy podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie zasadnicze powoda przysługujące mu w tej dacie, czy wynagrodzenie zasadnicze, jakie przysługiwało mu w dniu 31 grudnia 2013 r. Odpowiedź na tak postawione pytanie jest jednoznaczna i wynika z treści Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników P. S.A. z dnia 20 czerwca 2013 r.

Godzi się zauważyć, że postanowienia normatywne układu, którym ustawodawca nadał moc równą z normami ustawowymi (art. 9 § 1 k.p.), stosuje się do wszystkich zatrudnionych pracowników. Oznacza to, że postanowienia te wiążą wszystkich pracowników bez względu na przynależność związkową. W myśl art. 77¹ k.p., warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu jedenastego, z zastrzeżeniem przepisów art. 77²-77⁵ k.p.

Postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy, o którym mowa w art. 77¹ k.p., podlegają sądowej wykładni przy zastosowaniu wszystkich jej reguł, przy czym podstawowe znaczenie ma wykładnia językowa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 439/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 216). Przy wykładni należy uwzględnić wszystkie części zbiorowego układu pracy, bez względu na nadaną im nazwę; ma zatem moc regulowania

normatywnego również ta część układu, która została nazwana załącznikiem lub protokołem dodatkowym.

Wracając na grunt niniejszej sprawy warto przypomnieć, że do dnia 31 grudnia 2013 r. powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze, a także - dodatek za staż pracy oraz premie regulaminowe.

Zawarty w dniu 20 czerwca 2013 r. ZUZP obowiązywał od dnia 1 stycznia 2014 r. Wraz z wejściem w życie tego Układu, do wynagrodzenia zasadniczego dotychczasowych pracowników wliczono (włączono) dodatek za staż pracy oraz premie regulaminowe. Wynikało to z ujętego w rozdziale IV ZUZP „Zasady wynagradzania pracowników i inne świadczenia” § 14 ust. 1, który stanowił, że pracownikowi przysługuje za wykonaną pracę miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z jego grupy zaszeregowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadającej tej grupie oraz inne składniki wynagrodzenia, określone w Układzie. W myśl ust. 2 tego paragrafu - zaszeregowanie pracownika do odpowiedniej grupy wynagrodzenia zasadniczego ustala się zgodnie z Tabelą stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowień pracowników, stanowiącej załącznik nr 1 do układu, natomiast ust. 3 precyzował, że do wynagrodzenia zasadniczego ustalanego zgodnie z ust. 1 i 2 wlicza się także dodatek za staż pracy, o którym mowa w § 15 pkt 2 oraz premie regulaminowe. Dopiero po takim wyliczeniu, ustala się wysokość pozostałych składników wynagrodzenia określonych w Układzie.

Na podstawie § 14 ust. 3 ZUZP wynagrodzenie zasadnicze powoda uległo od dnia 1 stycznia 2014 r. podwyższeniu i stanowiło podstawę do obliczania wysokości pozostałych składników wynagrodzenia, z wyjątkiem dodatku stażowego z § 15 ZUZP i premii regulaminowych z § 16 ZUZP, które zostały włączone do wynagrodzenia zasadniczego. Te pozostałe składniki wynagrodzenia określono w § 15 ZUZP w postaci dodatku: za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, dodatku wyrównawczego, dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, dodatku indeksacyjnego. W myśl § 17 ZUZP, pracownikom zatrudnionym na niektórych stanowiskach wymienionych w Tabeli stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowień przysługiwał dodatek funkcyjny.

Ponadto pracownicy mieli prawo do nagród jubileuszowych, które przewidywał załącznik nr 9 do ZUZP. Treść tego załącznika zawiera 9 punktów, które w załączniku nazwano jednak ustępami (mimo, że ustępy stanowią części większych jednostek redakcyjnych na przykład artykułów lub paragrafów, których nie zawiera ten załącznik). Z kolei w Protokole dodatkowym nr 1 z dnia 1 czerwca 2016 r. dokonano zmiany „punktu 3” załącznika 9, a nie „ustępu 3”. Z tego względu w uzasadnieniu Sąd Najwyższy oznaczył te jednostki redakcyjnej podwójnym określeniem: pkt (ust.).

Zgodnie z punktem (ustępem) 5 załącznika nr 9, za dzień nabycia prawa do nagrody uważa się ostatni dzień okresu pracy uprawniającego do nagrody; stosownie do punktu (ustępu) 6 nagroda jest wypłacana na zasadach określonych w punkcie (ustępie) 8 pracownikom pozostającym w stosunku pracy ze spółką przed wejściem w życie niniejszego Układu przez okres 4 lat liczonych od dnia wejścia w życie Układu; po upływie wskazanego terminu nagroda wypłacana jest zgodnie z zasadami zawartymi w punkcie (ustępie) 9. W myśl punktu (ustępu) 7 Załącznika, pracownikom zatrudnionym po wejściu w życie niniejszego Układu nagroda wypłacana jest na zasadach określonych w punkcie (ustępie) 9, a postanowienia punktu (ustępu) 4 określają podstawę wymiaru nagrody dla tych pracowników po przepracowaniu niżej wymienionych okresów.

Z przepisów tych wynika, że u pozwanego pracodawcy dokonano podziału pracowników na dwie grupy; pierwszą stanowiły osoby zatrudnione przed wejściem w życie ZUZP (1 stycznia 2014 r.), a drugą grupę – osoby zatrudnione po tej dacie.

Mimo braku prawniczej precyzji, sytuacja drugiej grupy została w cytowanym punkcie (ustępie) 7 określona stosunkowo jednoznacznie, przez umieszczenie treści: „postanowienia ustępu 4 określają podstawę wymiaru nagrody dla tych pracowników”, a pkt (ust.) 4 stanowił, że podstawę wymiaru nagrody stanowi najniższe wynagrodzenie za pracę, przysługujące w roku nabycia prawa do nagrody, z zastrzeżeniem ust. 3.

W ocenie Sądu Najwyższego, osoby zatrudnione po dniu 1 stycznia 2014 r. miały prawo do nagrody jubileuszowej obliczonej od minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r.,

poz. 2207), które obowiązywało w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej; to minimalne wynagrodzenie nazwano w punkcie (ustępie) 4 „najniższym wynagrodzeniem za pracę”. Kwestia ta nie była przedmiotem sporu w sprawie objętej skargą kasacyjną.

Kontrowersje wzbudzała nagroda jubileuszowa przysługująca pierwszej grupie pracowników, która miała być wypłacana na zasadach określonych w punkcie (ustępie) 8, precyzującym tylko procentową wysokość podstawy wymiaru; nie zawarto w tym przepisie zasad ustalania podstawy wymiaru ani bezpośredniego przywołania przepisu określającego tę podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej. Nie budzą jednak wątpliwości ustalenia zaskarżonego wyroku, że podstawa ta została określona w punkcie (ustępie) 3 załącznika nr 9 do ZUZP, zgodnie z którym podstawę wymiaru nagrody dla pracowników pozostających w stosunku pracy ze Spółką przed wejściem w życie niniejszego Układu, stanowi przez okres 4 lat liczonych od dnia wejścia w życie niniejszego Układu, wynagrodzenie zasadnicze zgodnie z § 14 ust. 1 i 2. Po upływie wskazanego okresu podstawa wymiaru nagrody określana jest zgodnie z punktem (ustępem) 4.

Zdaniem Sądu Najwyższego, z przepisów tych, powiązanych z cytowanym wyżej punktem (ustępem) 5 załącznika nr 9 wynika, że przez okres 4 lat od dnia wejścia w życie ZUZP, a więc do dnia 31 grudnia 2018 r., pracownikom zatrudnionym przed dniem 1 stycznia 2014 r. przysługują nagrody jubileuszowe, których podstawę wymiaru stanowi, stosownie do § 14 ust. 1 ZUZP, miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z grupy zaszeregowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrody jubileuszowe, do których prawo powstało po dniu 31 grudnia 2018 r., miały być obliczane od podstawy stanowiącej minimalne wynagrodzenie.

Słusznie zatem Sąd Okręgowy uznał, że podstawą obliczenia nagrody jubileuszowej powoda było jego wynagrodzenie zasadnicze w miesiącu nabycia prawa do tej nagrody - we wrześniu 2017 r.

Ponadto prawidłowo Sąd drugiej instancji ustalił, że treść przepisów § 14 ust. 1-3 ZUZP oraz pkt (ust.) 3 załącznika nr 9 do Układu wskazuje, że wynagrodzenie zasadnicze powoda z września 2017 r. nie może być pomniejszone o wysokość dodatku za staż pracy oraz premii regulaminowych, które zostały

włączone do wynagrodzenia zasadniczego prawie trzy lata wcześniej. Tej oceny nie zmienia fakt, że przepis punktu (ustępu) 3 Załącznika nr 9 do ZUZP literalnie odsyła jedynie do treści § 14 ust. 1 i 2 ZUZP. Uwzględnić bowiem należy, że § 14 ust. 3 ZUZP stanowił podstawę prawną do włączenia dodatku stażowego i premii regulaminowych do wynagrodzenia zasadniczego z dniem 1 stycznia 2014 r., więc jego przywoływanie co do roszczeń płacowych pracowników, które wystąpiły w następnych miesiącach i latach po tej dacie nie było celowe (przepis ten wywarł już wszystkie skutki prawne z dniem 1 stycznia 2014 r.).

Tę jasną sytuację prawną pracodawca naruszył, zmieniając pkt (ust.) 3 Załącznika nr 9 Protokołem dodatkowym nr 1 do ZUZP z dnia 1 czerwca 2016 r., przez wskazanie, że w przepisie tym chodzi o wynagrodzenie zasadnicze z dnia 31 grudnia 2013 r. (pkt 22 protokołu stanowił, że w załącznik 9 pkt 3 słowa „ustalone zgodnie z § 14 ust. 1 i 2” zastępuje się sformułowaniem „jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31.12.2013 r.”).

Należy podkreślić, że zgodnie z art. 241⁹ § 1 k.p. zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.

Przyjęcie Protokołu dodatkowego nr 1 z dnia 1 czerwca 2016 r. nie stanowiło jedynie sformalizowania stosowanej dotychczas wykładni postanowień układu i w całości potwierdzało dotychczasową praktykę oraz wolę stron. Wola i zgodny zamiar stron zawarte są w literalnej treści ZUZP. Wspomniany Protokół dodatkowy wyraźnie wskazuje, że dotyczył zmiany a nie wykładni ZUZP. Zmianą, a nie wykładnią, objął również regulację dotyczącą podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej. Czym innym jest bowiem wykładnia układu zbiorowego pracy (art. 241⁶ k.p.), a czym innym jest jego zmiana (art. 241⁹ k.p.). Zmiana układu zbiorowego pracy i jego wykładnia nie są systemowo w konflikcie, bo są to odrębne instytucje. Wykładnia czy wyjaśnienie treści postanowień układu nie może jednak zmieniać jego treści. Ma zatem swą ustawową granicę.

W myśl 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. Oceny korzystności zmiany układu

zbiorowego pracy należy dokonać, porównując treść stosunku pracy wynikającą z niego z warunkami ukształtowanymi po zmianie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2006 r., I PK 81/06, Legalis). Jak przyjął Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 15 września 2004 r., III PZP 3/04 (OSNP 2005 nr 4, poz. 49), wprowadzenie układem zbiorowym pracy (lub protokołem dodatkowym) 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.

Skarżący niesłusznie neguje ustalenie, że postanowienia § 1 ust. 22 Protokołu dodatkowego nr 1 do ZUZP zawierały mniej korzystne zasady ustalania podstawy wymiaru nagród jubileuszowych niż określone w załączniku nr 9 pkt 3 w związku z § 14 ust. 1 i 2 ZUZP. W istocie wprowadzona zmiana nie miała charakteru wyłącznie redakcyjnego, ani nie miała na celu zachowania tożsamości normy. Jak wykazano wyżej, sformułowanie: „wynagrodzenie, o którym mowa w § 14 ust. 1 i 2” bynajmniej nie znaczyło to samo, co określenie: „jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31.12.2013 r.” Zmiana ujęta w cytowanym Protokole dodatkowym nr 1 spowodowała znaczne obniżenie nagród jubileuszowych i stanowiła pogorszenie warunków zatrudnienia, których wprowadzenie wymagało wypowiedzenia zmieniającego.

Odnosnie do kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 241⁶ k.p., dotyczącego dokonanych w 2019 r. wspólnych wyjaśnień pracodawcy i przedstawicieli związków zawodowych w sprawie wykładni treści postanowień ZUZP, stanowiących „wykładnię autorską” stron sygnatariuszy Układu, należy wskazać, że co do zasady treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony. O potrzebie skorzystania z prawa do wyjaśniania treści układu zbiorowego pracy decydują jego strony na podstawie własnej oceny, która nie musi być zbieżna z profesjonalną oceną prawniczą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 2004 r., I PK 528/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 79). Wyjaśnienia treści postanowień układu dokonane w ten sposób, co do zasady, wiążą również strony, które zawarły porozumienie o jego stosowaniu.

Sugestia pozwanej, że zamiarem i intencją stron zawierających ZUZP było ustalenie wysokości nagród jubileuszowych, biorąc za podstawę wyliczenia tych świadczeń wysokość wynagrodzenia pracownika na dzień 31 grudnia 2013 r., a więc nieobejmującego dodatków do wynagrodzenia takich jak dodatek stażowy i premia regulaminowa, o którym mowa w § 14 ust. 3 ZUZP, w ocenie Sądu Najwyższego nie mogła być jednak uwzględniona, gdyż art. 241⁶ k.p. dotyczy wyłącznie wykładni przepisów układu, a nie jego zmiany. Gdy więc strony układu zbiorowego dokonują takiego wyjaśnienia jego treści, które w istocie doprowadzić może do zmiany jego postanowień na niekorzyść pracownika, byłoby to tylko pozorne zastosowanie art. 241⁶ k.p. W takim przypadku nie występuje wynikające z tego unormowania zwiążanie sądu podjętymi przez strony "wyjaśnieniami" jego treści (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2021 r., I PSKP 5/21, Legalis).

Przywołane przez skarżącego stanowisko Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 26 lipca 2011 r., I PK 27/11, dotyczyło rzeczywistej interpretacji norm układowych i wykładni skierowanej na ustalenie celu, woli i zamiaru stron układu wyrażonej w „wyjaśnieniach”, natomiast w sprawie objętej niniejszą skargą kasacyjną wykładnia ZUZP, mimo pewnego braku precyzji, który obciąża pracodawcę i nie może stanowić podstawy interpretacji na niekorzyść pracowników, nie wymagała zajmowania stanowiska interpretacyjnego przez strony układu.

Z przedstawionych wyżej względów za nieuzasadniony uznać należało również zarzut skargi kasacyjnej dotyczący naruszenia art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez brak uwzględnienia zgodnej woli i zamiaru stron - sygnatariuszy ZUZP. Wypada zauważyć, że art. 65 k.c. nie jest przepisem prawa materialnego, bo żadne prawo materialne z niego nie wynika. Przepis ten ma na uwadze indywidualne umowy stron. Nie stosuje się go wprost, tylko odpowiednio w sytuacji nieuregulowanej w prawie pracy (art. 300 k.p.). Przepisy dotyczące układów zbiorowych jak i sam układ zbiorowy pracy mają więc odrębne (samodzielne) znaczenie. Artykuł 65 k.c. pozwala jedynie ustalić, jaka jest treść prawa (umowy). Jego funkcja w wykładni układów zbiorowych pracy nie jest wykluczona, jednak pierwszoplanowe znaczenie mają reguły wykładni właściwe dla aktów normatywnych (generalnych).

W ocenie Sądu Najwyższego, wyjaśnienia treści postanowień układu zbiorowego pracy przez odwołanie się do zgodnej woli i zamiaru stron, nie są wiążące dla sądu, gdy prowadzą do zmiany jego treści wynikającej z wykładni językowej układu zbiorowego pracy. *In casu* nie było potrzeby stosowania w drodze wyjątku i posiłkowo wykładni postanowień aktów autonomicznego prawa pracy art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. wobec zrozumiałej treści rezultatów wykładni językowej ZUZP w części dotyczącej nagród jubileuszowych. Wyjaśnienia stron układu zbiorowego pracy dotyczące jego postanowień (art. 241⁶ § 1 k.p., art. 59 ust. 4 Konstytucji RP) nie mogą powodować zmiany jego literalnej treści, która w aspekcie prawa pracownika do określonej wysokości odprawy emerytalnej byłaby w kolizji z ochroną prawa do tego świadczenia, gwarantowaną w art. 241¹³ § 2 k.p., a więc zależną od wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia.

Konkludując, należy stwierdzić, że poczynszy od dnia 1 stycznia 2014 r. powód miał prawo do nagrody jubileuszowej obliczonej od podstawy stanowiącej jego wynagrodzenie zasadnicze z miesiąca nabycia prawa do tego świadczenia. Stanowiący o tym prawie pkt (ust.) 3 Załącznika nr 9 do ZUZP został zmieniony Protokołem dodatkowym z dnia 1 czerwca 2016 r., przez wskazanie, że podstawą obliczenia nagrody jubileuszowej jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika z dnia 31 grudnia 2013 r. Nie można uznać, że podstawa stanowiąca wynagrodzenie zasadnicze z września 2017 r. jest tożsama z wynagrodzeniem zasadniczym z grudnia 2013 r. Są to całkowicie różne podstawy obliczeń, powodujące różnicę w wysokości nagrody jubileuszowej powoda w kwocie kilkunastu tysięcy złotych. Z tego względu skuteczne wprowadzenie zmiany w ZUZP Protokołem dodatkowym z dnia 1 czerwca 2016 r., którego treść została potwierdzona przez późniejsze wspólne wyjaśnienia stron Układu z 2019 r., wymagało zastosowania wobec powoda wypowiedzenia zmieniającego, czego pracodawca nie uczynił. Powód zachował więc prawo do nagrody jubileuszowej obliczonej od podstawy stanowiącej jego wynagrodzenie zasadnicze z miesiąca nabycia prawa do tegoż świadczenia.

Mając powyższe na uwadze, z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono o oddaleniu skargi kasacyjnej strony pozwanej, zaś o kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto stosownie do art. 98 § 1 i 3 i art. 99 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[as]

ln