

POSTANOWIENIE

Dnia 24 maja 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa K. K.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.
o nagrodę jubileuszową,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 24 maja 2023 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu - Okręgowego Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu
z dnia 16 grudnia 2021 r., sygn. akt IV Pa 40/21,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od pozwanej P. Spółki Akcyjnej w W. na rzecz
powoda K. K. kwotę 1.350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych
tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Sieradzu wyrokiem z dnia 16 grudnia 2021 r. oddalił apelację pozwanej P. Spółki Akcyjnej w W. wniesioną od wyroku Sądu Rejonowy w Zduńskiej Woli z dnia 15 września 2021 r., zasądającego od pozwanej na rzecz powoda K. K. kwotę 11.315,79 zł wraz z odsetkami ustawowymi tytułem nagrody jubileuszowej.

W wywiezionej od powyższego wyroku skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie: prawa materialnego: 1) postanowienia ust. 3 załącznika nr 9 do ZUZP dla pracowników P. SA z dnia 20 czerwca 2013 r. (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, to jest bez wliczenia dodatku stażowego i premii; 2) postanowienia § 1 ust. 22 Protokołu dodatkowego nr 1 do ZUZP przez przyjęcie, że zawiera on mniej korzystane zasady ustalania podstawy wymiaru nagród jubileuszowych niż określone w załączniku nr 9 ust 3 w związku z § 14 ust. 1 i 2, wobec czego wymagane jest wypowiedzenie dotychczasowych zasady ustalania podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej, podczas gdy zmiana tego postanowienia miała charakter wyłącznie redakcyjny; 3) art. 241⁶ k.p.; 4) art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Wobec przedstawionych zarzutów pozwana wniosła o zmianę w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego przez uwzględnienie jej apelacji i oddalenie powództwa w całości oraz rozstrzygnięcie o kosztach postępowania, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca uzasadniła potrzebą wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów. Podniosła, że niejednolita wykładnia postanowień ZUZP w zakresie odnoszącym się do zasad ustalania wysokości nagrody jubileuszowej, a w szczególności ustalenia podstawy wymiaru tego świadczenia, o której mowa w ust. 3 załącznik nr 9 do ZUZP w związku z § 14 ust. 1 i 2 ZUZP, wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów powszechnych w analogicznych stanach faktycznych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi do rozpoznania; ewentualnie wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna, jako szczególny środek zaskarżenia, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, iż w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego. Rozpoznanie skargi kasacyjnej następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c. i tylko w przypadku przekonania Sądu Najwyższego przez skarżącego, za pomocą jurydyczne argumentacji, że zachodzi publicznoprawna potrzeba rozstrzygnięcia sformułowanego w skardze problemu prawnego przy jej merytorycznym rozpoznawaniu.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., to jest istnieniu potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365 i z dnia 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na rozbieżności w orzecznictwie wymaga przytoczenia i poddania

analizie rozbieżnych orzeczeń sądów w celu wykazania, że rozbieżności te mają swoje źródło w różnej wykładni przepisu, bądź też przedstawienia argumentów wskazujących, że wykładnia przeprowadzona przez sąd drugiej instancji sprzeczna jest z jednolitym stanowiskiem doktryny lub orzecznictwa Sądu Najwyższego. Ponadto, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej, skarżący powinien wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2012 r., III SK 29/12, LEX nr 1238124). Twierdzenie o występowaniu potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących owo zagadnienie.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, że skarżąca nie wykazała istnienia powołanej przez siebie przesłanki przedsądu.

Przedstawione przez pozwaną wątpliwości dotyczące wykładni przepisów prawa wskazanych we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zostały już bowiem wyczerpująco wyjaśnione w orzecznictwie Sądu Najwyższego w odniesieniu do analogicznych stanów faktycznych i prawnych.

W zapadłym w wyniku rozpoznania skargi kasacyjnej pozwanej wyroku z dnia 9 listopada 2022 r., I PSKP 91/21 (niepublikowanym), Sąd Najwyższy zważył, 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.

Sąd Najwyższy przypomniał, 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, stanowiącą 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 zaszeregować 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 wyroku Sąd Najwyższy oznaczył te jednostki redakcyjne podwójnym określeniem: punkt (ustęp).

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 punkt (ustęp) 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 budzi jednak wątpliwości, 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 Układu, stanowi przez okres 4 lat liczonych od dnia wejścia w życie tegoż 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 wejście 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 zbiorowego pracy 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 dotyczy 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.

Skarżąca 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 zauważyć, 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 zasadniczo 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 skarżącą 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. Trzeba podkreślić, 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, Sąd Najwyższy stwierdził, 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 punkt (ustęp) 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.

Pogląd wyrażony w powołanym wyroku został podzielony w późniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok z dnia 8 lutego 2023 r., I PSKP 95/1).

Wobec niewykazania przez skarżącą istnienia powołanej przesłanki przedsądu, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach postępowania orzeczono stosownie do art. 98 § 1 i 3 w związku art. 398²¹ k.p.c.

(JK)

[ł.n]