



Sygn. akt I PSKP 5/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lutego 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Leszek Bielecki
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa Z. L.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.
o odprawę emerytalną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 lutego 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w G.
z dnia 7 listopada 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...),

- I. uchyla zaskarżony wyrok i oddala apelację,**
- II. zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda 2.730 zł (dwa tysiące i siedemset trzydzieści) tytułem zwrotu kosztów procesu.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w G. wyrokiem z 5 kwietnia 2018 r. zasądził od pozwanej P. S.A. na rzecz powoda Z. L. 48.731,20 zł z odsetkami tytułem wyrównania odprawy emerytalnej. Spór dotyczył podstawy wyliczenia świadczenia. Sąd przyjął, że jest

nią wynagrodzenia zasadnicze powoda przysługujące mu w dniu ustania stosunku pracy – zgodnie z regulacją załącznika nr 11 ust. 3 do ZUZP, a nie wynagrodzenie zasadnicze bez dodatków i premii przysługujące pracownikowi 31 grudnia 2013 r. (przed wejściem ZUZP). Powód był zatrudniony od 13 grudnia 1972 r. do 31 grudnia 2015 r. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu na podstawie porozumienia z powodu zmniejszenia zatrudnienia w oparciu o regulamin Programu Dobrowolnych Odejść dla Pracowników P. S.A. w Związku z Nabyciem Uprawnień Emerytalnych. Zgodnie z Regulaminem pracownikowi przysługiwała także odprawa emerytalna na zasadach określonych w Załączniku nr 11 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników P. S.A. zawartego 20 czerwca 2013 r. Załącznik nr 11 do tego ZUZP w ust. 3 wskazuje, że podstawę wymiaru odprawy emerytalnej stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy. Powodowi wypłacono odprawę emerytalną w wysokości 22.800 zł. Pozwana celem oszczędności przyjmowała do wyliczenia świadczenia wynagrodzenie zasadnicze przysługujące pracownikowi 31 grudnia 2013 r., bez uwzględnienia dodatku za staż pracy oraz bez premii regulaminowych. Kierowała się regulacją załącznika nr 9 ust. 3 do ZUZP, dotyczącą nagród jubileuszowych, który stanowił, że podstawę wymiaru nagrody dla pracowników pozostających w stosunku pracy ze Spółką przed wejściem w życie Układu, stanowi przez okres 4 lat liczonych od wejścia jego w życie, wynagrodzenie zasadnicze zgodnie z § 14 ust. 1 i 2, czyli bez dodatku i premii (§ 14 ust. 3). U pozwanej 1 czerwca 2016 r. został zawarty Protokół Dodatkowy nr 1 do ZUZP, zgodnie z którym załącznik nr 11 ust. 3 do ZUZP został zmieniony w zakresie brzmienia słów „*stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy*” – zapis ten zastąpiono słowami „*dla pracowników, pozostających w stosunku pracy ze Spółką przed dniem wejścia w życie niniejszego układu, stanowi przez okres 4 lat liczonych od dnia wejścia w życie niniejszego układu, wynagrodzenie zasadnicze jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31 grudnia 2013 r.*”. Sąd Rejonowy rozstrzygnął, że powód ma prawo do wyrównania odprawy emerytalnej. W jego sytuacji decyduje regulacja z załącznika nr 11 ust. 3 do ZUZP w związku z § 14 ust. 1-3 ZUZP, czyli podstawą odprawy było wynagrodzenie przysługujące w dniu ustania stosunku pracy wraz z dodatkiem za staż oraz premią. Nie zgodził się

z zarzutem, że odprawę emerytalną ustala się tak jak nagrodę jubileuszową, czyli bez dodatku za staż i premii na podstawie § 14 ust. 1-2 ZUZP. Zapisy w zakresie podstawy wyliczenia tych świadczeń są zupełnie odmienne w załącznikach nr 9 i 11 do ZUZP. Podstawą wyliczenia odprawy emerytalnej dla powoda było wynagrodzenie zasadnicze określone w porozumieniu zmieniającym warunki pracy i płacy powoda zawartym 31 grudnia 2013 r. w związku z wejściem w życie ZUZP oraz w kolejnym dokumencie podwyższającym to wynagrodzenie. Pozwana nie kierowała się zasadami ustalonymi w ZUZP, a jedynie swoimi interesami. Po zakończeniu negocjacji w kwestii uregulowania ZUZP i wprowadzeniu programu dobrowolnych odejść pracowników w sposób nieuprawniony podjęła decyzję, że podstawą obliczeń odpraw emerytalnych będzie wynagrodzenie obowiązujące 31 grudnia 2013 r. Pozwana ostatecznie dostrzegła istotną różnicę w zapisach załącznika nr 9 i nr 11 do ZUZP. Świadczy o tym Protokół Dodatkowy nr 1 do ZUZP z 1 czerwca 2016 r., w którym pozwana nie tyle dokonała wykładni ust. 3 załącznika nr 11 do ZUZP, a nadała mu zupełnie nową treść, zastępując dotychczasowy zwrot ust. 3 załącznika nr 11 o treści *„stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze przysługujące w dniu ustania stosunku pracy”* zwrotem: *„dla pracowników, pozostających w stosunku pracy ze Spółką przed dniem wejścia w życie niniejszego układu, stanowi przez okres 4 lat liczonych od dnia wejścia w życie niniejszego układu, wynagrodzenie zasadnicze jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31.12.2013 r.”*. Tym samym, dopiero od daty zawarcia Protokołu Dodatkowego odprawa emerytalna dla pracowników mogła być liczona na zasadach określonych w tym protokole, co nie dotyczyło powoda, którego stosunek pracy z pozwaną ustał w 2015 r. Prawidłowo naliczona odprawa emerytalna wynosiła 71.531,20 zł, zatem należało powodowi zasądzić różnicę 48.731,20 zł.

Powyższy wyrok został zaskarżony apelacją, w której zarzucono naruszenie:

- 1) prawa materialnego – art. 65 § 1 i 2 k.c. przez niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię ust. 3 załącznika nr 11 do ZUZP w zw. z § 14 ZUZP w oparciu jedynie o jego literalne brzmienie z pominięciem wykładni celowościowej, tj. zamiaru, intencji i dotychczasowej praktyki stosowania układu przez strony, niewłaściwe ustalenie, że wysokość odprawy emerytalnej należnej powodowi winna być ustalana w oparciu o wysokość wynagrodzenia powoda wyliczonego na dzień

ustania stosunku pracy, tj. 31.12.2015 r. na podstawie § 14 ust. 3 ZUZP, podczas gdy z wykładni celowościowej ZUZP zgodnego zamiaru stron wynika, że odprawa emerytalna powoda winna być ustalona w oparciu o wysokość wynagrodzenia należnego powodowi na podstawie § 14 ust. 1 i 2 ZUZP liczonego na 31.12.2013 r. w zw. z ust. 3 Załącznika nr 11 ZUZP, i dokonanie z pominięciem woli i zamiaru stron zawierających ZUZP błędnej wykładni ZUZP oraz błędnego ustalenia, że zamiarem stron zawierających ZUZP było odmienne ustalenie zasad przyznawania nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych, podczas gdy z intencji i woli stron wynika, że zasady przyznawania odpraw emerytalnych i nagród jubileuszowych miały przebiegać w analogiczny sposób; 2) przepisów postępowania – art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 277 § 1 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. – przez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału i pominięcie dowodu z zeznań świadków w zakresie ustalenia, że zamiarem i intencją stron zawierających ZUZP było określenie wysokości odpraw emerytalnych w oparciu o zapisy ust. 3 załącznika nr 11 do ZUZP w zw. z § 14 ust. 1 i 2 ZUZP w wysokości na dzień 31.12.2013 r., przez dowolną ocenę dowodów i ustalenie, że pozwana jedynie celem oszczędności środków finansowych i swoich subiektywnych interesów dokonała wypłat odprawy emerytalnej pracownikom przechodzącym na świadczenie emerytalne uwzględniając ich zasadnicze wynagrodzenie, wynikające z grupy zaszeregowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia, bez uwzględnienia dodatku za staż pracy oraz bez premii regulaminowych, podczas gdy pozwana dokonywała ww. wyliczeń odpraw emerytalnych w oparciu o zapisy ZUZP i zgodny zamiar i wolę stron, które zostały wyrażone w sposób jasny w trakcie negocjacji prowadzonych w 2013 r. przez strony zawierające ZUZP oraz ustalenie, że zapisy Protokołu Dodatkowego nr 1 z 1 czerwca 2016 r. zostały wprowadzone przez pozwaną w celu rozróżniania zasad obliczania odpraw emerytalnych i nagród jubileuszowych, a także z uwagi na chęć wprowadzenia nowych zasad przyznawania odpraw emerytalnych, podczas gdy wprowadzenie Protokołu Dodatkowego z 1 czerwca 2016 r. stanowiło jedynie sformalizowanie stosowanej dotychczas wykładni postanowień Układu i w całości potwierdzało dotychczasową praktykę i wolę stron.

Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z 7 listopada 2018 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwo. Wskazał na składniki wynagrodzenia w UZP

obowiązującym od 2003 r. (...), czyli niskie wynagrodzenia zasadnicze i różne dodatki do wynagrodzenia oraz „frustrację starszych pracowników, bowiem porównując swoje stawki wynagrodzenia zasadniczego do stawek nowo zatrudnianych osób, byli przekonani o zbyt niskich zarobkach, nie biorąc pod uwagę całości wypłacanych świadczeń”. Przedmiotem negocjacji nad nowym rozwiązaniem była przede wszystkim zmiana zasad ustalania wynagrodzenia zasadniczego, tak aby zwiększyć jego podstawę, poprzez włączenie w jego skład części wypłacanych i tak obligatoryjnie dodatków. Jasnym było, że o ile odprawy emerytalne i nagrody miałyby być liczone od tego podwyższonego wynagrodzenia zasadniczego, to zabrakłoby środków finansowych na podwyżkę i akcję awansową, na czym zależało związkowi zawodowemu, aby polepszyć warunki zatrudnienia szeregowych pracowników. Negocjując treść układu, strony doszły do porozumienia, iż w nowym UZP, nagrody jubileuszowe będą naliczane od najniższego wynagrodzenia, a odprawy emerytalne będą przysługiwały w wysokości przewidzianej kodeksem pracy. Takie rozwiązanie pozwalało na uzyskanie środków na podwyżki wynagrodzeń dla całej załogi. Pozwana dążyła do tego, aby nowy ZUZP w całości – tj. również w zakresie zmniejszenia nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych – obowiązywał już od 1 stycznia 2014 r. i dotyczył wszystkich pracowników. Nie doszło jednak do porozumienia w tym zakresie i ustalono, że w pierwszym okresie funkcjonowania nowego układu, powinien być wprowadzony okres przejściowy, w którym odprawy i nagrody były obliczane na starych zasadach, czyli liczone od otrzymywanego na starych zasadach wynagrodzenia, a nie (*nie*) od najniższego wynagrodzenia w firmie. W toku prowadzonych rozmów, jasnym było dla stron, iż w okresie przejściowym pracownicy będą mieli wyliczane odprawy i nagrody jubileuszowe jako wielokrotności wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przed zmianą ZUZP. Okres przejściowy ustalono na 4 lata. Negocjacje komplikował fakt, że brało w nim udział 16 organizacji związkowych, z których każda miała swoje propozycje. Projekty poszczególnych postanowień układu były negocjowane i konsultowane, pracownicy mieli możliwość zapoznania się z ich treścią, przedstawiciele związków zawodowych i pracodawcy informowali pracowników, że przez 4 lata nagrody jubileuszowe i odprawy emerytalne będą wypłacane na starych zasadach, a potem

już na nowych. Było to kompromisowe rozwiązanie, bowiem stopniowo wprowadzało zmiany co do sposobu naliczania tych świadczeń. Zostało ono przegłosowane większością głosów, nie wszystkie organizacje związkowe zgadzały się z tymi rozwiązaniami (...). Ostatecznie, po akceptacji wyżej przedstawionych założeń, 20 czerwca 2013 r. został zawarty Układ Zbiorowy Pracy P. SA w W., wpisany do rejestru 23 października 2013 r. § 14 ust. 3 stanowił, że do wynagrodzenia zasadniczego ustalanego zgodnie z ust. 1 i 2, wlicza się także dodatek za staż pracy oraz premie regulaminowe. Dopiero po takim wyliczeniu, ustala się wysokość pozostałych składników wynagrodzenia określonych w układzie. Powód do końca 2013 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze 3.000 zł i wypłacano mu różnego rodzaju dodatki. W związku z zawarciem ZUZP pozwana w drodze porozumienia dokonała zmiany warunków wynagrodzenia powoda, w ten sposób, że od 1 stycznia 2014 r. ustaliła, iż wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosi 5.255 zł i obejmuje m.in. premię regulaminową 31%, dodatek stażowy 39%, inne premie 152,85 zł.

W załączniku nr 9 do ZUZP wprowadzono regułę, że podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi „najniższe wynagrodzenie” za pracę przysługujące w roku nabycia prawa do nagrody (wynagrodzenie minimalne w rozumieniu ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę). Jednocześnie wprowadzono 4-letni okres przejściowy dla pracowników zatrudnionych u pozwanej przed wejściem w życie ZUZP, dla których podstawę naliczenia nagrody, stanowi przez okres 4 lat od wejścia w życie układu wynagrodzenie zasadnicze ustalane zgodnie z § 14 ust. 1 i 2 ZUZP, przysługujące przed wejściem w życie układu.

W załączniku 11 do ZUZP przewidziano odrębne zasady wypłacania odpraw rentowych lub emerytalnych dla pracowników zatrudnionych przed wejściem w życie układu i wprowadzono 4-letni okres przejściowy. Zapisano, że podstawę wymiaru świadczenia stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy, a wysokość odprawy zależy od stażu pracy w sposób wskazany w tabeli od 10 lat stażu do 45 (minimalnie 100%, maksymalnie 800%).

Natomiast w załączniku nr 12 do ZUZP przyjęto, że pracownicy zatrudnieni po wejściu w życie układu mają prawo do odprawy w wysokości jednomiesięcznego

wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, przysługującego w dniu ustania stosunku pracy (...).

Zgodnie z ustaleniami stron ZUZP, odprawy emerytalne dla pracowników zatrudnionych w dniu jego wejścia w życie były obliczane przy przyjęciu wynagrodzenia zasadniczego przysługującego 31 grudnia 2013 r.

7 grudnia 2015 r. powód i pozwana w oparciu o Regulamin Programu Dobrowolnych Odejść dla Pracowników P. SA w Związku z Nabyciem Uprawnień Emerytalnych podpisali porozumienie rozwiązujące umowę o pracę. Zgodnie z Regulaminem i treścią porozumienia powodowi wypłacono odprawę pieniężną na zasadach ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy, rekompensatę, dodatkową rekompensatę oraz 22.800 zł tytułem odprawy emerytalnej na zasadach określonych w Załączniku nr 11 do ZUZP. Pozwana wysokość odprawy emerytalnej ustaliła biorąc pod uwagę, że na koniec 2013 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 3.000 zł a staż pracy uprawniał do zastosowania przelicznika 760%.

Sąd Okręgowy dał wiarę świadkom (...) i stwierdził, iż wynika z nich, że - jeśli chodzi o sporne zapisy – celem było obniżenie w przyszłości odpraw emerytalnych i nagród jubileuszowych, wprowadzenie 4-letniego okresu przejściowego, w czasie, którego pracownicy mieli otrzymywać te świadczenia na dotychczasowych, starych zasadach na podstawie wynagrodzeń przysługujących do końca 2013 r. Takie były intencje stron i starano się, by zapisy Układu to potwierdzały. Taka była także praktyka co potwierdzały zeznania dalszych świadków (...). Wszyscy uprawnieni w okresie przejściowym pracownicy, otrzymywali odprawy emerytalne obliczane przy przyjęciu wynagrodzenia zasadniczego przysługującego danej osobie na 31 grudnia 2013 r.

W ocenie Sądu Okręgowego roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd wskazał na uprawnienie do dokonywania interpretacji postanowień układów zbiorowych pracy, przede wszystkim w przypadkach, gdy są one odmiennie rozumiane przez strony danego układu. W sprawie nie mamy do czynienia z taką sytuacją, bowiem strony ZUZP są zgodne, co do tego, że wypłacona powodowi odprawa emerytalna została wyliczona zgodnie z obowiązującym prawem. Powód opiera się na literalnym brzmieniu zapisów

załącznika nr 11 ZUZP. W ocenie Sądu Okręgowego, interpretacja postanowień układu zbiorowego, w celu oceny roszczenia pracownika w świetle tych postanowień jest również dopuszczalna.

Sąd Okręgowy zgodził się ze stanowiskiem pozwanej, iż celem i zamiarem stron ZUZP było wprowadzenie 4-letniego okresu przejściowego, w trakcie, którego zarówno nagrody jubileuszowe, jak i odprawy emerytalne będą obliczane wg starych zasad, tj. jako krotność podstawy wymiaru uzależniona od stażu pracy i w oparciu o wynagrodzenie zasadnicze przysługujące 31 grudnia 2013 r. Wniosek ten uzasadniają okoliczności wprowadzania zmian w systemie wynagradzania pracowników pozwanej, a przede wszystkim założenie regulacji tzw. „wynagrodzenia zasadniczego”, którego wysokość ma wpływ na inne świadczenia przewidziane układem. Od 1 stycznia 2014 r. uległo ono zwiększeniu, bowiem włączono do niego premie regulaminowe i dodatek stażowy. Gdyby wyliczać odprawy emerytalne i nagrody jubileuszowe wg tych nowych wynagrodzeń, to nie wytrzymałby tego budżet pozwanej spółki, uległoby obniżeniu wyniki finansowe i nie byłoby środków na podwyżki wynagrodzeń – do czego dążyły związki zawodowe. Nadto, celem nowego układu było zmniejszenie dodatkowych świadczeń uzależnionych od stażu pracy w postaci nagród jubileuszowych (krotność wynagrodzenia minimalnego jako podstawy wymiaru, a nie jak wcześniej wynagrodzenia zasadniczego). Bezspornym było, że wprowadzanie tych zmian miało następować stopniowo tak by uszanować prawa pracowników o najdłuższym stażu pracy i przygotować pozostałych do nowych regulacji. Sąd Okręgowy miał na uwadze, że pozwana w 2013 r. zatrudniała tysiące pracowników, a zatem kwestia wypłacanych im świadczeń miała doniosłe znaczenie.

Zrozumiała była zatem idea wprowadzenia okresu przejściowego, w trakcie, którego świadczenia były wyliczane wg „starych” zasad – to jest również przy przyjęciu wynagrodzenia obowiązującego przed wejściem nowego ZUZP, bowiem nie powodowało to zmniejszenia uprawnień pracowników przechodzących na emeryturę w stosunku do poprzedniego układu. Rozwiązanie to miało charakter kompromisowy, bowiem pozwana dążyła początkowo do tego, by zmiany co do sposobu naliczania nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych, zaczęły obowiązywać wszystkich pracowników już od 1 stycznia 2014 r. Dzięki temu

rozwiązaniu, powstała grupa pracowników, którym do nabycia emerytur pozostawały 4 lata i którzy mogli skorzystać jeszcze z dobrodziejstwa wyliczenia odprawy z uwzględnieniem stażu pracy (krotność podstawy wymiaru nawet do 800% w zależności od stażu) czyli wg „starych zasad” oraz pozostali pracownicy, którym przysługiwała odprawa emerytalna, co do zasady, w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, bez względu na długość zatrudnienia.

Istotą jednak tego rozwiązania był wskazany cel – niepodwyższania odpraw emerytalnych/nagród jubileuszowych w porównaniu z poprzednią regulacją – co można było uzyskać tylko przy założeniu, że podstawą naliczenia odprawy będzie wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dacie poprzedzającej wejście w życie nowego ZUZP, czyli „stare” wynagrodzenie. Mając na uwadze cel i zamiar stron układu, tj. obniżenie w przyszłości świadczeń w postaci nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych, pozyskanie środków na podwyżki wynagrodzeń oraz poszanowanie praw długoletnich pracowników pozwanej (bo tylko ci pracownicy mogli z tego skorzystać) takie rozwiązanie jest pragmatyczne i logiczne. Potwierdzeniem zamiaru stron jest również praktyka. Jak wynika z akt sprawy, w okresie przejściowym pozwana wszystkim uprawnionym pracownikom wypłacała odprawy emerytalne wyliczane w ten sam sposób, tzn. przy przyjęciu wynagrodzenia przysługującego na koniec 2013 r. Podpisanie Protokołu Dodatkowego nr 1 również stanowi potwierdzenie zamiaru i celu stron ZUZP.

Sąd Okręgowy nie podzielił twierdzeń powoda, że przysługuje mu odprawa emerytalna wyliczona według wynagrodzenia przysługującego mu w dacie rozwiązania umowy o pracę, mimo że taki zapis faktycznie znajduje się w załączniku nr 11 ZUZP. Całość zgromadzonego materiału dowodowego sprzeciwia się stanowisku powoda. Gdyby je przyjąć, tzn., że w okresie „przejściowym” pracownikom przysługuje prawo do obliczenia odprawy emerytalnej według „starych” zasad, czyli z uwzględnieniem stażu pracy, a równocześnie z wynagrodzeniem przysługującym w dacie rozwiązania stosunku pracy, to należałoby uznać, że strony ZUZP wykreowały grupę pracowników, która otrzymałaby niewspółmiernie wysokie świadczenia z tytułu odprawy emerytalnej. Dla samego powoda różnica pomiędzy wypłaconą a żądaną odprawą wynosi aż 48.731,20 zł, czyli ponad 200%. W ocenie Sądu strony ZUZP z pewnością nie miały

zamiaru stworzenia takiej uprzywilejowanej grupy pracowniczej, szczególnie, że nikt takiego zamiaru nawet nie zgłosił i trudno byłoby dociec przyczyn tak nieracjonalnego zachowania. Powód uczestniczył w negocjacjach w sprawie nowego ZUZP i zdaniem Sądu ma wiedzę, że warunkiem wprowadzenia „okresu przejściowego” było - co do odprawy emerytalnej - że będzie wyliczana na podstawie wynagrodzenia przysługującego 31 grudnia 2013 r. Powód również domagał się wprowadzenia tego okresu, aby chronić pracowników z najdłuższym stażem pracy, w tym też siebie, bowiem pozwana dążyła, by nowe, niekorzystne przepisy obowiązywały wszystkich pracowników do (od) 1 stycznia 2014 r. Z pewnością nie było zamiarem stron ZUZP, przy wprowadzeniu okresu przejściowego, wykreowanie grupy pracowników, zbliżających się do osiągnięcia wieku emerytalnego, która miałaby uzyskać tak niewspółmierne świadczenia z tytułu odprawy emerytalnej. Taką wiedzę powód jako członek organizacji związkowej, uczestniczący w negocjacjach związkowych z pewnością posiadał. Pozwana prawidłowo wyliczyła i wypłaciła powodowi należną mu odprawę emerytalną.

Od powyższego wyroku powód wniósł skargę kasacyjną, w której zarzucono naruszenie prawa materialnego: 1) przez niewłaściwe zastosowanie art. 65 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. i naruszenie reguł wykładni poprzez przyznanie prymatu, przy badaniu Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 20 czerwca 2013 r., tj. w szczególności ust. 3 Załącznika 11 ZUZP przy zastosowaniu § 14 ZUZP, dyrektywom celowościowym, podczas gdy przy wykładni tego szczególnego aktu prawnego – będącego dla jego adresatów źródłem prawa, należy zdecydowanie przyznać rolę wiodącą wytycznym wykładni językowej, albowiem w tym wypadku, tak jak w przypadku każdego aktu mającego charakter normatywny, daje ona najlepsze rezultaty, gdyż są one zrozumiałe dla wszystkich jego beneficjentów, natomiast sięganie po zasady wykładni cywilnych oświadczeń woli wyrażone w art. 65 k.c. powinno mieć miejsce jedynie w wyjątkowych sytuacjach i nie może prowadzić do rezultatów sprzecznych z wynikami prawidłowego użycia dyrektyw wykładni literalnej; 2) poprzez błędną wykładnię ust. 3 Załącznika 11 w związku z § 14 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 20 czerwca 2013 r. w związku z art. 65 § 2 k.c. poprzez przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, iż intencją

sygnatariuszy Układu było identyczne ukształtowanie zasad określających wysokość odprawy emerytalnej tak jak nagrody jubileuszowej, podczas gdy treść postanowień załącznika nr 9 ust. 3 ZUZP odnosząca się do podstawy wymiaru drugiego ze wskazanych świadczeń (nieobjętego żądaniem pozwu), w sposób jednoznaczny odsyła do § 14 ust. 1 i ust. 2, pomijając ust. 3, a zatem wyniki przeprowadzonej przez Sąd Odwoławczy interpretacji za pomocą dyrektyw celowościowych, kłóć się nie tylko z rezultatami wykładni gramatycznej, ale także z rezultatami wykładni systemowej obowiązującej w granicach objętych postanowieniami układu zbiorowego pracy, co oznacza, iż dał on prymat niejasnym wykładnikom ekonomicznym, które określił w ślad za Pozwanym dyrektywami wykładni celowościowej, zamiast kierować się czytelnymi rezultatami poczynionymi na gruncie wykładni językowej i zbieżnymi z postulatami wykładni systemowej.

Powód wniósł o uchylenie wyroku i oddalenie apelacji albo o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Pozwany wniósł o oddalenie skargi. Do odpowiedzi na skargę dołączył Wspólne 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., zarejestrowanego w dniu 23 października 2013 r. pod numerem (...) z późniejszymi zmianami.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi uzasadniają uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji pozwanego.

1. Spór w sprawie sprowadzał się do odpowiedzi na pytanie czy podstawę wymiaru odprawy emerytalnej stanowi wynagrodzenie zasadnicze powoda przysługujące mu w dniu ustania stosunku pracy, czy wynagrodzenie zasadnicze jakie przysługiwało mu 31 grudnia 2013 r.

2. Odpowiedź na tak postawione pytanie jest jednoznaczna i wynika z treści ZUZP. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu 31 grudnia 2015 r. Wówczas zgodnie z regulacją zał. 11 ust. 3 do ZUZP podstawę wymiaru odprawy emerytalnej stanowiło

miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy.

3. Podkreślić należy, że ZUZP uległ zmianie po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem. Protokołem Dodatkowym nr 1 do ZUZP z 1 czerwca 2016 r. wprowadzono zmianę zał. 11 ust. 3. Dotychczasowy zwrot: „*stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku prac*” zastąpiono postanowieniem „*dla pracowników, pozostających w stosunku pracy ze Spółką przed dniem wejścia w życie niniejszego Układu, stanowi przez okres 4 lat liczonych od dnia wejścia w życie niniejszego układu, wynagrodzenie zasadnicze jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31.12.2013 r.*” (§ 1 pkt 25 Protokołu dodatkowego). Protokół dodatkowy wchodził w życie z dniem rejestracji (§ 2).

4. W związku z tym, że ZUZP stanowi źródło prawa pracy i składa się na treść indywidualnego stosunku pracy (art. 9 k.p.), to w chwili rozwiązania stosunku pracy powód miał prawo do odprawy emerytalnej liczonej od wynagrodzenia zasadniczego przysługującego mu w dniu ustania stosunku pracy. Późniejsza zmiana ZUZP w drodze Protokołu Dodatkowego z 1 czerwca 2016 r. nie mogła mieć wpływu na wysokość odprawy należnej powodowi.

5. Powyższe oznacza, że wyrok Sądu drugiej instancji i apelacja pozwanego nie są zasadne. Niezasadna jest teza apelacji, że przyjęcie Protokołu Dodatkowego nr 1 z 1 czerwca 2016 r. stanowiło jedynie sformalizowanie 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. Protokół Dodatkowy nr 1 z 1 czerwca 2016 r. wyraźnie wskazuje, że dotyczył zmiany a nie wykładni ZUZP. Zmianą, a nie wykładnią, objął również regulację dotyczącą podstawy wymiaru odprawy emerytalnej. Czym innym jest bowiem wykładnia układu zbiorowego pracy (art. 241⁶ k.p.) i czym innym jest jego zmiana (art. 241⁹ k.p.). Zmiana ZUZP i jego wykładnia nie są systemowo w konflikcie, bo są to odrębne instytucje. Wykładnia czy wyjaśnienie treści postanowień układu nie może jednak zmieniać treści układu. Ma zatem swą ustawową granicę.

Postanowienia układu określają prawa i obowiązki pracownika, których zmiana na niekorzyść - w drodze zmiany układu - wymaga wypowiedzenia

zmieniającego (art. 241¹³ § 2). W tym przypadku zmiana nie miała wpływu na treść prawa powoda, gdyż wówczas nie był już pracownikiem pozwanej.

Wyjaśnienia stron ZUZP 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.

6. Skarżący zasadnie zarzuca, że wykładnia ZUZP nie może być dowolna i art. 65 k.c. na taką wykładnię nie pozwala. Przede wszystkim nie jest to przepis 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 ZUZP mają więc odrębne (samodzielne) znaczenie. Art. 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). Przeciwna teza nie wynika z wyroków Sądu Najwyższego, do których odwołał się Sąd Okręgowy (wyroki: z 26 stycznia 1999 r., I PKN 439/98; z 14 lutego 2001 r., 249/00; z 19 sierpnia 2004., I PK 528/03; z 26 lipca 2011 r., I PK 27/11).

7. ZUZP jest źródłem prawa pracy – art. 9 k.p. Ma charakter normatywny (generalny) uregulowany w ustawie. Wymaga zatem zachowania określonego trybu, formy, rejestracji i zmian.

Argumentacja Sądu drugiej instancji nie na zasługuje na aprobatę, gdyż pomija literalną (wiązącą) treść ZUZP. Sąd drugiej instancji pominął znaczenie Protokołu Dodatkowego z 1 czerwca 2016 r. Lapidarnie stwierdził, że „*podpisanie Protokołu Dodatkowego nr 1 również stanowi potwierdzenie zamiaru i celu stron ZUZP*”. Analiza przeprowadzona przez Sąd pierwszej instancji jest w tym zakresie szersza i prawidłowa.

Zmiana postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy może nastąpić tylko w trybie przewidzianym w ustawie – art. 241⁹ § 1 k.p. Uchylenie albo zmiana przepisu określającego podstawę wyliczenia świadczenia to uchylenie warunków płacowych i skoro z istoty jest to materia normatywna układu, to można ją zmienić

tylko w sposób określony w ustawie (por. uchwała Sądu Najwyższego z 22 lutego 2008 r., I PZP 12/07).

8. Wyjaśnienia treści postanowień układu zbiorowego pracy dokonane wspólnie przez jego strony na podstawie art. 241⁶ § 1 k.p. nie są wiążące dla sądu (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 11 lutego 2004 r., III PZP 12/03 z glosą Bogusława Cudowskiego).

Sąd pracy nie jest zatem związany wykładnią stron układu, tym bardziej gdy jest sprzeczna z literalną treścią układu zbiorowego pracy. W sprawie nie przedstawiono porozumienia stron, które zmieniałoby załącznik nr 11 do ZUZP przed Protokołem dodatkowym z 1 czerwca 2016 r.

9. Zmiana prawa płacowego m.in. przez włączenie do wynagrodzenia zasadniczego dodatku stażowego i premii nie jest kwestionowana. Nie zamykało to analizy, gdyż § 21 ZUZP różnicował wysokość odpraw emerytalnych pracowników ze względu na okres zatrudnienia przez przyjęcie okresu przejściowego 4 lat. Dla pracowników zatrudnionych przed wejściem w życie Układu przewidywał odprawę w wysokości określonej właśnie w załączniku nr 11 do Układu. Załączniki nr 11 (także zał. nr 9) do ZUZP wyróżnia pracowników z większym stażem, co dowodzi przyjęcia przemysłanego (o takiej treści) uregulowania w ust. 3 zał. Nr 11, wszak z wejściem nowego ZUZP wiązała się zmiana wynagrodzenia zasadniczego również tych pracowników.

10. Zeznania świadków dotyczące negocjacji i zmian wynagrodzenia nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia innej treści ZUZP niż przyjęta przez jego strony. Praktyka nie jest źródłem prawa w relacji do ZUZP. Innymi słowy może być tylko zgodna (albo niezgodna) z ZUZP.

11. Powyższej oceny nie zmieniają Wspólne Wyjaśnienia Stron W Sprawie Wykładni Treści Postanowień ZUZP (...) z 13 marca 2019 r. (dołączone do odpowiedzi na skargę kasacyjną).

Wyżej wskazano, że decyduje literalna treść ZUZP a nie odwołanie się *ex post* do innej woli Stron, co też pośrednio potwierdzają Wspólne Wyjaśnienia Stron, skoro wskazują, że potrzebne było zawarcie Protokołu Dodatkowego nr 1 do ZUZP. Tu jednak wbrew wspólnym wyjaśnieniom Protokół ten (obowiązujący od 21

lipca 2016 r.) dotoczył zmiany a nie wyjaśnienia (wykładni) treści ZUZP, w tym na niekorzyść dla powoda (zał. 11 ust. 3).

Powołany we Wspólnych Wyjaśnieniach Stron wyrok Sądu Najwyższego z 26 lipca 2016 r., I PK 27/11 nie jest źródłem prawa powszechnego (art. 87 Konstytucji RP). Sąd ocenił stosowania prawo w indywidulowanym sporze. Jego treść była inna niż w tej sprawie, ponadto wyrok nie był oderwany od zapisów literalnych prawa płacowego obowiązującego u pracodawcy (prawa do dodatkowej odprawy w przypadku rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron). Teza publikacyjna wyroku nie przenosi się od razu i wprost na inne sprawy.

12. Uprawnione są zatem następujące tezy końcowe:

1. Czym innym jest wykładnia układu zbiorowego pracy (art. 241⁶ k.p.) i czym innym jest jego zmiana (art. 241⁹ k.p.). Zmiana ZUZP i jego wykładnia nie są systemowo w konflikcie, bo są to odrębne instytucje. Wykładnia czy wyjaśnienie treści postanowień układu nie mogą zmieniać treści układu. Mają zatem swą ustawową granicę.

2. Wyjaśnienia stron ZUZP 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.

Z tych motywów uchylono zaskarżony wyrok i oddalono apelację pozwanego (art. 398¹⁶ k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. Na zasądzoną kwotę 2.730 zł składają się koszty zastępstwa procesowego po 1.350 zł za postępowanie przed Sądem drugiej instancji i przed Sądem Najwyższym (§ 2 pkt 5, § 9 ust. 1 pkt 2, § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych – stawka minimalna dla wpz 3.600 zł x 75% x 50% x 2 instancje) oraz opłata od skargi kasacyjnej 30 zł.