



Sygn. akt I PSKP 7/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki (sprawozdawca)

SSN Jarosław Sobutka

w sprawie z powództwa P. P.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. Oddziałowi w W. - Usługi w P.

o zapłatę nagrody jubileuszowej,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 15 listopada 2022 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu

z dnia 20 listopada 2020 r., sygn. akt V Pa 37/20,

I. oddała skargę kasacyjną,

**II. zasądza od strony pozwanej P. Spółka Akcyjna z siedzibą w
W. Oddział w W. - Usługi w P. na rzecz powoda P. P. kwotę 1.350
zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 20 listopada 2020 r., V Pa 37/20, oddalił apelację pozwanego P. S.A. w W. Oddział w W. – Usługi w P. od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrowie Wielkopolskim z 30 czerwca 2020 r., IV P 144/19, zasądzającego od pozwanego na rzecz powoda P. P. kwotę 11.010 zł z odsetkami tytułem nagrody jubileuszowej i oddalającego powództwo w pozostałym zakresie.

W sprawie ustalono, że powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku elektromonter kwalifikowany w pełnym wymiarze godzin pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Wynagrodzenie zasadnicze powoda w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy, tj. w dniu 1 września 2017 r. wynosiło 3.575,00 zł. Pozwany zakład pracy wypłacił powodowi nagrodę w wysokości 10.440 zł wraz z wynagrodzeniem za październik 2017 r.

W pozwanej spółce obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, zawarty 20 czerwca 2013 r. w W., wpisany do stosownego rejestru 23 października 2013 r., zwany dalej „Układem”. Układ wszedł w życie z dniem jego zarejestrowania. Rozdział IV Układu normuje zasady wynagradzania pracowników i inne świadczenia. § 12 stanowi, że podstawą systemu wynagradzania jest „Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowień” stanowiąca załącznik nr 1 oraz „Tabela stawek wynagrodzeń zasadniczych” stanowiąca załącznik nr 2. Akt ten wskazuje w § 14 ust. 1, że pracownikowi przysługuje za wykonaną pracę wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z jego grupy zaszeregowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia, określone w Układzie. Na podstawie § 14 ust. 2 zaszeregowanie pracownika do odpowiedniej grupy wynagrodzenia, ustala się zgodnie z tabelą stanowiącą załącznik nr 1. Natomiast § 14 ust. 3 stanowi, 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 Układu, pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa za pracę na kolei. Zgodnie z pkt 3 załącznika nr 9, 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 niniejszego Układu, wynagrodzenie zasadnicze, ustalone zgodnie z § 14 ust. 1 i 2. Po upływie wskazanego okresu podstawa wymiaru nagrody określana będzie zgodnie z pkt 4. który stanowi, że podstawę wymiaru nagrody stanowi najniższe wynagrodzenie za pracę, przysługujące w roku nabycia prawa do nagrody, z zastrzeżeniem pkt 3. W pkt 5 załącznika wskazuje się, że za dzień nabycia prawa do nagrody uważa się ostatni dzień okresu pracy uprawniającego do nagrody. W pkt 8 ppkt 6 wskazanego załącznika wskazano, iż nagroda jubileuszowa po 40 latach pracy stanowi 600% podstawy wymiaru. Zgodnie z pkt 11 załącznika nagrodę jubileuszową wypłaca się w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia u pracodawcy. § 29 ust. 1 Układu reguluje 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, iż jeżeli ustawowy dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

Dnia 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, w której wskazano, iż sposób ustalania wynagradzania zasadniczego pracownika został określony w § 14 Układu. Niniejsze oznacza, iż wynagrodzenie zasadnicze pracownika ustala się na podstawie § 14 ust. 1 i 2 Układu, podobnie jak w przypadku określania podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej, określonej w ust. 3 załącznika nr 9 do Układu, do wynagrodzenia zasadniczego nie uwzględnia się § 14 ust. 3, gdyż zostało w nim wskazane, iż wynagrodzenie zasadnicze, ustalone na podstawie § 14 ust. 1 i 2 Układu, zostaje zwiększone o dodatek za staż pracy oraz premie regulaminowe. Opiniujący wskazał, że wymienione składniki nie stanowią wynagrodzenia zasadniczego, które to jest ustalone 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 31.12.2013 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 28.02.1999 r., z tym że podstawą wymiaru nagrody za te okresy stanowi 50% wynagrodzenia, jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31.12.2013 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. zostały dokonane 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., 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. § 1 ust. 2 dokumentu mówi, iż 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 kwietnia 2014 r., zostało powiększone, poprzez włączenie bezpośrednio do jego podstawy następujących dodatków: 1/ Premii regulaminowej oraz innych dodatków wynikających z premii regulaminowej; 2/ Dodatku stażowego w wysokości przysługującej na dzień 31 grudnia 2013 r.; 3/ Premii z innych tytułów.

W związku z powyższym, wprowadzając 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” oraz do załącznika nr 11 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 do nagrody jubileuszowej, jak i odprawy emerytalnej stanowiło wynagrodzenie

zasadnicze, jakie pracownik otrzymywał na dzień 31 grudnia 2013 r., tj. przed włączeniem do jego podstawy ww. 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 w 2013 r. Układu.

W dniu 31 grudnia 2013 r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, w którym wyraźnie odniesiono się do wejścia w życie nowego Układu od 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 3.015,00 zł (§ 5). W końcowym fragmencie zawarty jest zapis, że porozumienie wchodzi w życie 1 kwietnia 2014 r.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd pierwszej instancji przyjął, iż powodowi należała się nagroda jubileuszowa za 40 lat pracy w wyższej kwocie i przyznał wyrównanie do należnej wysokości. Przyjął, iż dokonana przez strony Układu wykładnia treści jego przepisów w zakresie ustalania podstawy obliczenia nagrody jubileuszowej dla pracowników zatrudnionych wcześniej na kolei, nie jest wiążąca dla Sądu, gdyż taka regulacja nie wynika z treści art. 241⁶ § 1 k.p. Sąd pierwszej instancji przyjął ponadto, iż Układ jest źródłem prawa pracy, co uprawnia Sąd do dokonywania jego wykładni, natomiast brak jest podstawy prawnej związania Sądu wyjaśnieniami dokonanymi przez strony Układu. Dokonując interpretacji § 14 ust 1-3 Układu i pkt 3 załącznika nr 9 Sąd przyjął, iż do obliczenia nagrody jubileuszowej powoda powinno być uwzględnione wynagrodzenie z daty nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, a nie wynagrodzenie z dnia 31 grudnia 2013 r. Zgodnie bowiem z art. 231¹³ k.p. postanowienia Układu mniej korzystne dla pracownika, mogą znaleźć do niego zastosowanie w sytuacji zawarcia porozumienia w tym zakresie pomiędzy stronami stosunku pracy lub dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia warunków płacy. Tym samym w sytuacji przyjęcia do obliczenia dla powoda jako podstawy do obliczenia nagrody jubileuszowej kwoty 3.575 zł, należna powodowi nagroda jubileuszowa za 40 lat pracy wynosić powinna 21.450 zł, a nie, jak wypłacono powodowi 10.440 zł.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany zarzucając naruszenie: art. 233 § 1 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego w sprawie; art. 245 k.p.c. przez pominięcie, ewentualnie brak nadania odpowiedniej rangi dowodowi z dokumentu stanowiącego wykładnię autorską stron sygnatariuszy Układu w zakresie pojęcia wynagrodzenia zasadniczego jako podstawy obliczenia nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych w zakresie ustalenia, pominięcie zeznań świadków negocjatorów i sygnatariuszy Układu co do intencji stron w zakresie określenia jako podstawy obliczania odpraw i nagród jubileuszowych przy uwzględnieniu wynagrodzenia z 31 grudnia 2013 r.; § 14 ust. 1 i 3 Układu w związku z art. 9 k.p. przez przyjęcie do obliczenia nagrody jubileuszowej § 14 ust. 3 Układu, a nie § 14 ust. 1; postanowienia punktu 22 Protokołu Dodatkowego nr 1 do Układu przez przyjęcie, iż zawiera on mniej korzystne zasady ustalania podstawy nagrody jubileuszowej; art. 241⁶ k.p. przez jego nieuwzględnienie; art. 65 k.c. przez brak uwzględnienia zgodnej woli stron.

Składając powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie od powoda kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje.

Sąd Okręgowy uznał apelację pozwanego za bezzasadną dzieląc w całości ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, który prawidłowo przyjął, że podstawę obliczenia należnej powodowi nagrody jubileuszowej stanowiło wynagrodzenie zasadnicze przysługujące mu w ostatnim dniu nabycia prawa do świadczenia. Zgodnie bowiem z ust. 3 załącznika nr 9 do obowiązującego u pozwanej Układu z 20 czerwca 2013 r., podstawę wymiaru nagrody dla pracowników, pozostających w stosunku pracy ze spółką przed wejściem w życie niniejszego 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 Układu 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.

W ocenie Sądu Odwoławczego treść cytowanych przepisów, 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, że przepis ust. 3 załącznika nr 9 do Układu literalnie odsyła jedynie do treści § 14 ust. 1 i 2. Sąd uwzględnił przy tym, że § 14 ust. 3 jest bezpośrednio powiązany z ust. 1 i 2. Co więcej, dopiero w ust. 3 strony po raz pierwszy użyły określenia wynagrodzenia zasadniczego, podnosząc że stanowi ono podstawę wyliczeń innych składników wynagrodzenia.

Sąd Okręgowy wyjaśnił, że nie bez znaczenia jest też, iż ust. 3 załącznika nr 9 został zmieniony protokołem dodatkowym z dnia 1 czerwca 2016 r. wskazaniem, że chodzi o wynagrodzenie z dnia 31 grudnia 2013 r. W jego ocenie nie byłoby przecież potrzeby zawierania w dniu 1 czerwca 2016 r. protokołu dodatkowego nr 1 do Układu, gdyby treść tego przepisu była zgodna z wersją pozwanego. Wskazuje to na słuszność literalnej wykładni brzmienia przepisów Układu, które zdecydowano się zmienić. Sąd podkreślił, że jeśli intencją pracodawcy było, aby zmieniony przepis miał zastosowanie wobec powoda, to powinien wcześniej wypowiedzieć mu warunki płacy zważywszy, iż zmiana regulacji płacowych zawartych w prawie zbiorowym na niekorzyść pracownika wymaga wprowadzenia nowych regulacji do jego indywidualnego stosunku pracy w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Powód i pracodawca dopiero w dniu 29 września 2017 r. zawarli porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, w którym po raz pierwszy odwołano się do „Protokołu Dodatkowego”. Nie było innych porozumień zmieniających, względnie wypowiedzenia, które wprowadziłoby postanowienia Protokołu Dodatkowego nr 1 do warunków płacowych powoda. Tym

samym dniem nabycia prawa do nagrody był 1 września 2017 r., tj. ostatni dzień okresu do niej uprawniającego i wynagrodzenie zasadnicze z tej daty stanowiło podstawę do wyliczenia należnej powodowi nagrody jubileuszowej.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego jako bezzasadną.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie: 1/ ust. 3 załącznika nr 9 do Układu dla pracowników P. S.A. w związku z postanowieniami § 14 ust. 1 i 2 Układu 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 Układu, tj. z wliczeniem dodatku stażowego i premii, a nie w § 14 ust. 1, tj. bez wliczenia dodatku stażowego i premii; 2/ § 1 ust. 22 Protokołu Dodatkowego nr 1 do Układu przez przyjęcie, że zawiera on mniej korzystne zasady ustalania podstawy wymiaru nagród jubileuszowych niż określone w ust. 3 załącznika nr 9 do Układu w związku z § 14 ust. 1 i 2 tego Układu, wobec czego wymagają wypowiedzenia dotychczasowe zasady ustalania podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej, podczas gdy zmiana tego postanowienia miała charakter wyłącznie redakcyjny i zachowanie tożsamości normy jedynie przy innym, niebudzącym wątpliwości jej sformułowaniu; 3/ art. 241⁶ k.p. przez uznanie, że „nie ma potrzeby dalszego badania woli stron” wyrażonej w dokumencie zawierającym oświadczenia podpisanych na nim osób pt. „Wspólne wyjaśnienia stron w sprawie wykładni treści postanowień ZUZP...” stanowiące wykładnię autorską stron sygnatariuszy Układu w zakresie rozumienia pojęcia „wynagrodzenie zasadnicze” jakie miało stanowić podstawę wymiaru nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych; 4/ art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez brak uwzględnienia zgodnej woli i zamiaru stron w zakresie rozumienia wprowadzonych do Układu w § 14 ust. 1 i 3 pojęć „wynagrodzenie zasadnicze”.

Wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i zmianę wyroku Sądu Rejonowego przez oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł oddalenie skargi oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Rejonowy w Gliwicach 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 wynagrodzenie 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 z 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*

dnia 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 grudnia 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 grudnia 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 grudnia 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 Gliwicach 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 żadaną 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 Nr 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, kłócą 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:

Skarga kasacyjna podlega oddaleniu.

Spór w sprawie sprowadzał się do odpowiedzi na pytanie czy podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie zasadnicze powoda przysługujące mu w dniu ustania stosunku pracy, czy wynagrodzenie zasadnicze jakie przysługiwało mu 31 grudnia 2013 r. Odpowiedź na tak postawione pytanie jest jednoznaczna i wynika z treści ZUZP. Prawo do nagrody jubileuszowej powód nabył z dniem 01 września 2017 r. W tym zakresie obowiązywała regulacja wynikająca z zał. Nr 9 ust. 3 do ZUZP o nagrodzie jubileuszowej.

Podkreślić należy, że ZUZP uległ zmianie Protokołem Dodatkowym nr 1 do ZUZP z 1 czerwca 2016 r. Wprowadzono zmianę zał. 9 pkt 3. Dotychczasowy zwrot: wynagrodzenie „*zasadnicze ustalone zgodnie z § 14 ust. 1 i ust. 2*” zastąpiono zwrotem: wynagrodzenie zasadnicze „*jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31.12.2013 r.*” Protokół dodatkowy wchodził w życie z dniem rejestracji. ZUZP stanowi źródło prawa pracy i składa się na treść indywidualnego stosunku pracy (art. 9 k.p.).

W świetle zgromadzonego w sprawie materiału należy stwierdzić, 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 nagrody jubileuszowej. 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).

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 nagrody jubileuszowej byłaby w kolizji z ochroną prawa do tego świadczenia, gwarantowaną w art. 241¹³ § 2 k.p., a więc zależną od wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia.

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 (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).

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.

Istotne znaczenie posiada Protokół Dodatkowy z 1 czerwca 2016 r. Stwierdzenie, że *„podpisanie Protokołu Dodatkowego nr 1 również stanowi potwierdzenie zamiaru i celu stron ZUZP”* nie odpowiada prawdzie.

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).

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 zmieniłoby załącznik nr 9 do ZUZP przed Protokołem dodatkowym z 1 czerwca 2016 r.

Podnieść należy, a co najistotniejsze w sprawie, że interpretacja § 14 ust. 1 i ust. 3 ZUZP i pkt 3 Załącznika nr 9 do ZUZP prowadzi do przekonania, iż do obliczenia nagrody jubileuszowej powoda powinno być uwzględnione wynagrodzenie powoda z daty nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, a nie wynagrodzenie z dnia 31 grudnia 2013 r.

Zeznania świadków dotyczące negocjacji i zmian wynagrodzenia nie są wystrzegającą 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.

Powyższej oceny nie zmieniają Wspólne Wyjaśnienia Stron W Sprawie Wykładni Treści Postanowień ZUZP (...) z 13 marca 2019 r.

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.) dotyczył zmiany a nie wyjaśnienia (wykładni) treści ZUZP, w tym na niekorzyść dla powoda.

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 nagrody jubileuszowej byłaby w kolizji z ochroną prawa do tego świadczenia, gwarantowaną w art. 241¹³ § 2 k.p., a więc zależną od wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia.

Biorąc powyższe pod uwagę, orzeczono jak w sentencji.

[as]

I.n