



Sygn. akt I PSKP 96/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 października 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Krzysztof Rączka

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. L.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. Oddziałowi w W. Z. w P.
o zapłatę nagrody jubileuszowej,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 października 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu
z dnia 15 grudnia 2020 r., sygn. akt V Pa 47/20,

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1350 (jeden
tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 15 grudnia 2020 r., sygn. akt V Pa 47/20, Sąd Okręgowy –
Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu – w sprawie z powództwa K. L.

przeciwko P. S. A. z siedzibą w W. Oddział w W. – Z. w P. – oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Ostrowie Wielkopolskim z dnia 8 września 2020 r., sygn. akt IV P 141/19, w którym Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 11.550 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2017 r. do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, orzekł o kosztach postępowania oraz rygorze natychmiastowej wykonalności.

Sąd drugiej instancji zaaprobował ustalenia faktyczne zaskarżonego wyroku; podzielił także jego ocenę prawną. Według Sądu Okręgowego podstawę obliczenia należnej powodowi nagrody jubileuszowej stanowiło wynagrodzenie zasadnicze przysługujące w ostatnim dniu nabycia prawa do świadczenia. Zgodnie z punktem (ustępem) 3 załącznika nr 9 do obowiązującego u pozwanej Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (dalej również jako: ZUZP), zawartego w dniu 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 liczonych od dnia wejścia w życie niniejszego Układu, wynagrodzenie zasadnicze zgodnie z § 14 ust. 1 i 2. Po upływie wskazanego okresu podstawa wymiaru nagrody określana jest zgodnie z ust. 4. Z kolei § 14 ust. 1 ZUZP stanowi, że pracownikowi przysługuje za wykonaną pracę miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z jego grupy zaszeregowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadającej tej grupie oraz inne składniki wynagrodzenia, określone w Układzie. Zaszeregowanie pracownika do odpowiedniej grupy wynagrodzenia zasadniczego ustala się zgodnie z Tabelą stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowień pracowników, stanowiącej załącznik nr 1 do Układu. Do wynagrodzenia zasadniczego ustalanego zgodnie z ust. 1 i 2 wlicza się także dodatek za staż pracy, o którym mowa w § 15 pkt 2 oraz premie regulaminowe. Dopiero po takim wyliczeniu ustala się wysokość pozostałych składników wynagrodzenia określonego w Układzie. Zdaniem Sądu treść powołanych przepisów § 14 ust. 1-3 ZUZP oraz punkt (ustęp) 3 załącznika nr 9 do zawartego Układu 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 ZUZP literalnie odsyła jedynie do treści § 14 ust. 1 i 2 ZUZP. Uwzględnić bowiem należy, że § 14 ust. 3 ZUZP jest bezpośrednio powiązany z ust. 1 i 2. Co więcej, dopiero w ust. 3 ZUZP strony po raz pierwszy użyły określenia wynagrodzenia zasadniczego podnosząc, że stanowi ono podstawę wyliczeń innych składników wynagrodzenia.

Sąd podkreślił, że nie bez znaczenia jest też to, że pkt (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. Nie byłoby przecież potrzeby zawierania w dniu 1.06.2016 r. protokołu dodatkowego nr 1 do ZUZP (który wprowadzał między innymi zmiany do załącznika nr 9 w zakresie kwoty bazowej stanowiącej podstawę do wyliczenia nagrody jubileuszowej), gdyby treść tego przepisu była zgodna z wersją pozwanego. Wskazuje to na słuszość literalnej wykładni brzmienia przepisów ZUZP, które zdecydowano się zmienić. Jeśli intencją pracodawcy było, aby zmieniony przepis miał zastosowanie wobec powoda, to powinien wcześniej wypowiedzieć mu warunki płacy zważywszy, że zmiana regulacji płacowych zawartych w prawie zbiorowym na niekorzyść pracownika, wymaga wprowadzenia nowych regulacji do jego indywidualnego stosunku pracy w drodze wypowiedzenia zmieniającego. 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 ww. Protokołu dodatkowego. Nie było innych porozumień zmieniających, względnie wypowiedzenia, które wprowadziłoby postanowienia Protokołu dodatkowego nr 1 do warunków płacowych powoda. Strona pozwana jest profesjonalnym podmiotem, działającym w sferze ściśle reglamentowanej przepisami różnych dziedzin prawa i musiała sobie zdawać sprawę z konieczności jasnego i precyzyjnego sformułowania postanowień układów zbiorowych pracy.

Według Sądu 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.

Sąd uznał, że nie było potrzeby dalszego badania woli stron zawierających układy zbiorowe pracy, ponieważ ich literalna treść jest jasna i nie budzi wątpliwości interpretacyjnych. Wśród metod i zasad wykładni aktów normatywnych decydujące

znaczenie tradycyjnie przypisuje się wykładni logiczno-językowej. Skoro zatem stanowiące podstawę rozstrzygnięcia niniejszej sprawy rozumienie sformułowania „wynagrodzenie zasadnicze ustalane zgodnie z § 14 ust. 1 i 2” nie budzi wątpliwości interpretacyjnych, brak było podstaw zastosowania innych reguł wykładni postanowień obowiązujących u pozwanej układów zbiorowych pracy, a zwłaszcza badania woli stron zawierających ten układ.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną. W skardze – opartej na pierwszej podstawie kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) – zarzucono naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie, a w szczególności:

„1) postanowienia ust. 3 załącznika nr 9 do ZUZP dla pracowników P. SA (ZUZP) w związku z postanowieniami § 14 ust. 1 i 2 ZUZP w zw. 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 tj. z wliczeniem dodatku stażowego i premii, a nie w § 14 ust. 1 ZUZP tj. bez wliczenia dodatku stażowego i premii, podczas gdy: - postanowienia ust. 1 i 3 § 14 ZUZP w zakresie zawartej definicji wynagrodzenia są zasadniczo różne, a różnica polega na tym, że na określone w ust. 1 wynagrodzenie składa się „wynagrodzenie zasadnicze” oraz niezależnie inne składniki wynagrodzenia określone w Układzie (w tym w szczególności dodatek stażowy i premia regulaminowa) - i takie zasady wynagradzania obowiązywały u pozwanej zarówno przed wprowadzeniem omawianego ZUZP jak i na dzień jego wejścia w życie, natomiast na podstawie § 14 ust. 3 wprowadzono zmianę zasad wynagradzania przez wliczenie do wynagrodzenia zasadniczego także wskazanych dodatków, co oznacza, że kiedy mowa o § 14 ust. 1 ZUZP należy przez to rozumieć wynagrodzenie zasadnicze bez dodatku stażowego i premii regulaminowej, natomiast kiedy mowa o § 14 ust. 3 ZUZP należy przez to rozumieć wynagrodzenie obejmujące te dodatki, a więc wraz z dodatkiem stażowym i premią regulaminową; - postanowienie ust. 3 załącznika nr 9 do ZUZP wprost wskazuje na postanowienie § 14 ust. 1 i 2 ZUZP jako podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej, a więc zgodnie z jego literalnym brzmieniem, podstawą wymiaru nagrody jubileuszowej powinno być wynagrodzenie zasadnicze pracownika nieobejmujące dodatku stażowego i premii regulaminowej,

a takie przysługiwało powodowi w dniu 31.12.2013 r., co oznacza że Sąd drugiej instancji (jak i pierwszej) dokonał wykładni spornego postanowienia w sposób sprzeczny z jego wykładnią językową;

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

3) art. 241⁶ k.p. przez uznanie przez Sąd drugiej instancji, że „nie ma potrzeby dalszego badania woli stron” wyrażonej w przedstawionym przez pozwaną dokumencie zawierającym oświadczenia podpisanych na nim osób pn. „Wspólne wyjaśnienia stron w sprawie wykładni treści postanowień ZUZP....”, (dalej jako Wyjaśnienia lub Wykładnia ZUZP) stanowiące wykładnię autorską stron sygnatariuszy ZUZP w zakresie rozumienia pojęcia „wynagrodzenie zasadnicze” jakie miało stanowić podstawę wymiaru nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych tj. w zakresie jednoznacznego ustalenia, że zamiarem i intencją stron zawierających ZUZP było ustalenie wysokości nagród jubileuszowych w oparciu o zapisy ust. 3 załącznik nr 9 do ZUZP w zw. z § 14 ust. 1 i 2 ZUZP tj. biorąc za podstawę wyliczenia tych świadczeń wysokość wynagrodzenia powoda na dzień 31.12.2013 r., a więc nie obejmującego dodatków do wynagrodzenia takich jak m.in. dodatek stażowy i premia regulaminowa, o którym mowa w § 14 ust. 3 podczas gdy stosownie do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 26.07.2011 r. sygn. akt I PK 27/11 „Do interpretacji norm układowych mają zastosowanie ogólne zasady interpretacji norm prawnych, jednak szczególne znaczenie ma w tym przypadku wykładnia skierowana na ustalenie celu, woli i zamiaru stron układu , a te w sposób jednoznaczny wyraziły swoje stanowisko w „Wyjaśnieniach”, a także w zeznaniach;

4) art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez brak uwzględnienia zgodnej woli i zamiaru stron sygnatariuszy ZUZP w zakresie rozumienia wprowadzonych do ZUZP w § 14 ust. 1 i 3 pojęć „wynagrodzenie zasadnicze” i że podstawę wymiaru nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych dla tzw. „starych kolejarzy” w 4-letnim okresie przejściowym stanowi wynagrodzenie zasadnicze pracowników nieuwzględniające dodatku stażowego i premii regulaminowych podczas, gdy - stosownie do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 26.07.2011 r., sygn. akt I PK 27/11: „W drodze wyjątku i z dużą ostrożnością, możliwe jest posiłkowe stosowanie do wykładni postanowień aktów autonomicznego prawa pracy art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.”, a więc stosowanie wskazanego przepisu nie jest wykluczone, tym bardziej że zeznania tych osób dotyczyły także okoliczności negocjowania ZUZP i formułowania jego postanowień z uwzględnieniem przewidywanej zmiany zasad wynagradzania w taki sposób, aby dotychczasowych pracowników objąć quasi ochroną praw nabytych, co oznacza pozostawienie w stosunku do nich dotychczasowych zasad wypłaty nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych (jednakże bez zamiaru ich podwyższania), podczas gdy dla osób nowo zatrudnianych przewidziano najniższe/minimalne wynagrodzenie jako podstawę wypłaty tych świadczeń”.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji i zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji przez oddalenie powództwa w zaskarżonej apelacją części tj. w zakresie pkt I, III-V i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania,- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

Skarga kasacyjna nie kwestionuje ustalenia Sądu drugiej instancji, że termin nabycia przez powoda prawa do nagrody jubileuszowej upływał w dniu 1 września 2017 r.

Zarzut pierwszy skargi kasacyjnej w zakresie naruszenia art. 9 k.p. pomija fakt, że artykuł ten składa się z czterech paragrafów o różnej treści; brak wskazania konkretnego § uniemożliwia kontrolę kasacyjną takiego zarzutu.

Wstępnie należy wskazać, 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. (niewyekszponowanego w skardze kasacyjnej) 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.

W ocenie Sądu Najwyższego 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 439/98, OSNP 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.

Odnosnie do pozostałych przepisów wskazanych w zarzucie pierwszym należy je odnieść do ustaleń, że do dnia 31 grudnia 2013 r. powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze, a także - dodatek za staż pracy oraz premie regulaminowe.

Zawarty w dniu 20 czerwca 2013 r. ZUZP obowiązywał od dnia 1 stycznia 2014 r. Wraz z wejściem w życie tego układu do wynagrodzenia zasadniczego dotychczasowych pracowników wliczono (włączono) dodatek za staż pracy oraz premie regulaminowe. Wynikało to z ujętego w rozdziale IV ZUZP „Zasady wynagradzania pracowników i inne świadczenia” § 14 ust. 1, który stanowił, że pracownikowi przysługuje za wykonaną pracę miesięczne wynagrodzenie

zasadnicze, wynikające z jego grupy zaszeregowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadającej tej grupie oraz inne składniki wynagrodzenia, określone w Układzie. W myśl ust. 2 tego paragrafu - zaszeregowanie pracownika do odpowiedniej grupy wynagrodzenia zasadniczego ustala się zgodnie z Tabelą stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowień pracowników, stanowiącej załącznik nr 1 do Układu, natomiast ust. 3 precyzował, że do wynagrodzenia zasadniczego ustalanego zgodnie z ust. 1 i 2 wlicza się także dodatek za staż pracy, o którym mowa w § 15 pkt 2 oraz premie regulaminowe. Dopiero po takim wyliczeniu, ustala się wysokość pozostałych składników wynagrodzenia określonych w Układzie.

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

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

Zgodnie z punktem (ustępem) 5 tego 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 niniejszego 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 budzą jednak wątpliwości ustalenia zaskarżonego wyroku, iż podstawa ta została określona w punkcie (ustępie) 3 załącznika nr 9 do ZUZP, zgodnie z którym

podstawę wymiaru nagrody dla pracowników pozostających w stosunku pracy ze Spółką przed wejściem w życie niniejszego Układu, stanowi przez okres 4 lat liczonych od dnia wejścia w życie niniejszego Układu, wynagrodzenie zasadnicze zgodnie z § 14 ust. 1 i 2. Po upływie wskazanego okresu podstawa wymiaru nagrody określana jest zgodnie z punktem (ustępem) 4.

W ocenie 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 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zawartego 20 czerwca 2013 r. oraz pkt (ust.) 3 załącznika nr 9 do zawartego 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 to, 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.”).

Zgodnie z art. 241⁹ § 1 k.p. zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.

Oceny korzystności zmiany układu zbiorowego pracy należy dokonać, porównując treść stosunku pracy wynikającą z niego, z warunkami ukształtowanymi po zmianie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2006 r., I PK 81/06, Legalis). Zdaniem Sądu Najwyższego zmiana ujęta w cytowanym protokole dodatkowym nr 1 spowodowała znaczne obniżenie nagród jubileuszowych i stanowiła pogorszenie warunków zatrudnienia, których wprowadzenie wymagało wypowiedzenia zmieniającego. Zgodnie z 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.

Niesłuszny był zatem zarzut drugiej skargi kasacyjnej, negujący 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 zw. z § 14 ust. 1 i 2. W istocie wprowadzona zmiana nie miała charakteru wyłącznie redakcyjnego ani nie miała na celu zachowanie 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.”. Wprowadzenie takich zmian niewątpliwie wymagało wypowiedzenia dotychczasowych zasad ustalania podstawy wymiaru nagród jubileuszowych.

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 (por. uchwałę składu siedmiu

sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2004 r., III PZP 3/04, OSNP 2005 nr 4, poz. 49).

Odnosnie do zarzutu trzeciego skargi kasacyjnej 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 ZUZP, należy wskazać, że co do zasady treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony. O potrzebie skorzystania z prawa do wyjaśniania treści układu zbiorowego pracy decydują jego strony na podstawie własnej oceny, która nie musi być zbieżna z profesjonalną oceną prawniczą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 2004 r., I PK 528/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 79). Wyjaśnienia treści postanowień układu dokonane w ten sposób, co do zasady, wiążą również strony, które zawarły porozumienie o jego stosowaniu.

Sugestia pozwanego zawarta w tym zarzucie, że zamiarem i intencją stron zawierających ZUZP było ustalenie wysokości nagród jubileuszowych, biorąc za podstawę wyliczenia tych świadczeń wysokość wynagrodzenia powoda na dzień 31 grudnia 2013 r., a więc nie obejmującego 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 związanie sądu podjętymi przez strony „wyjaśnieniami” jego treści (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2021 r., I PSKP 5/21, Legalis).

Przywołane w zarzucie trzecim skargi kasacyjnej stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażonego w wyroku z dnia 26 lipca 2011 r., sygn. akt 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. *Nota bene* zaskakuje stanowisko zajęte przez przedstawicieli związków zawodowych, którzy zgodzili się, wbrew znanym im faktom i zapisom ZUZP, na zaakceptowanie niekorzystnych dla pracowników sugestii pracodawcy, mającego bardzo dobrą sytuację finansową.

Z przedstawionych wyżej względów za nieuzasadniony uznać należało również zarzut czwarty skargi kasacyjnej dotyczący naruszenia art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez brak uwzględnienia zgodnej woli i zamiaru stron - sygnatariuszy ZUZP. 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 treści układu zbiorowego pracy wynikającej z wykładni językowej układu zbiorowego pracy. *In casu* nie było potrzeby stosowania w drodze wyjątku i pośilkowo wykładni postanowień aktów autonomicznego prawa pracy art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. wobec zrozumiałej treści rezultatów wykładni językowej układu w części dotyczącej nagród jubileuszowych.

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

Z tych motywów orzeczono jak sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[as]