

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 20.02.2019 r Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i (...) po rozpoznaniu sprawy z powództwa J. G. przeciwko (...) S.A. Oddział w W. Usługi – Zakład (...) w Ł. o nagrodę jubileuszową, oddalił powództwo i zasądził od powoda J. G. na rzecz pozwanego (...) S.A. Oddział w W. Usługi – Zakład (...) w Ł. kwotę 2 700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postaci kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Powyższe rozstrzygnięcie Sad Rejonowy oparł o następujące ustalenia faktyczne:

Powód J. G. jest pracownikiem pozwanej od dnia 18 marca 1982 roku. Z dniem 2 czerwca 1998 roku nastąpiło z mocy prawa przekształcenie stosunku pracy na podstawie mianowania w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Pismem z dnia 18 września 2001 roku pracodawca poinformował powoda, że na podstawie art. 23¹ k.p. z dniem 1 października 2001 roku stanie się on pracownikiem (...) S.A. Zakładu (...) w Ł.. W dniu 30 stycznia 2002 roku strona pozwana zmieniła nazwę na (...) sp. z o.o. - Zakład (...)”.

Wynagrodzenie powoda wynosiło 8.209,65 złotych.

W dniu 20 czerwca 2013 roku zawarty został Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników (...) S.A.

Zgodnie z § 14 ust. 1 i 2 układu pracownikowi przysługuje za wykonaną pracę miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z jego grupy zaszeregowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające tej grupie oraz inne składniki wynagrodzenia określone w Układzie. Zaszeregowanie pracownika do odpowiedniej grupy wynagrodzenia zasadniczego ustala się zgodnie z tabelą stanowisk. Kwalifikacji i zaszeregowania pracowników, stanowiącej załącznik nr 1 do układu.

Zgodnie z § 14 ust. 3 układu 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.

Kwestie związane z nagrodami jubileuszowymi zostały uregulowane w załączniku nr 9 do układu. Podstawą wymiaru nagród jubileuszowych wypłacanych pracownikom miało być minimalne wynagrodzenie ogłoszone przez GUS. Zgodnie z załącznikiem nr 9 ust. 3 Układu 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 ustalone zgodnie z § 14 ust. 1 i 2 układu.

§ 14 ust. 3 Układu miał nie być stosowany przy obliczaniu podstawy naliczenia nagrody jubileuszowej dla pracowników. Podstawą wypłaty nagrody jubileuszowej było wynagrodzenie ustalone wyłącznie na podstawie § 14 ust. 1 i 2 układu.

Po 40 latach pracy podstawa wymiaru do wyliczenia nagrody jubileuszowej wynosi 600%.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników (...) S.A. zawarty w dniu 20 czerwca 2013 roku został wpisany do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy w dniu 23 października 2013 roku.

Strony stosunku pracy zawarły w dniu 31 grudnia 2013 roku porozumienie, na mocy którego wszystkie postanowienia wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) sp. z o.o. z dnia 28 stycznia 2003 roku oraz wszystkie postanowienia umowy o pracę sprzeczne z treścią Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A. z dnia 20 czerwca 2013 roku przestają obowiązywać od zawarcia niniejszego porozumienia i zostają zastąpione

postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A. z dnia 20 czerwca 2013 roku. Strony wspólnie postanowiły, że mniej korzystne niż obowiązujące do dnia 23 października 2013 roku warunki pracy i płacy wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A. z dnia 20 czerwca 2013 roku oraz wszelkie postanowienia umowy o pracę, w szczególności wstrzymanie naliczania i przyznawania dodatku stażowego z załącznika nr 6 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) sp. z o.o. z dnia 28 stycznia 2003 roku, obowiązują od daty zawarcia niniejszego porozumienia. W związku ze zmianą dotychczasowych zasad wynagradzania wynikającą z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A. z dnia 20 czerwca 2013 roku strony ustaliły, iż wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosić będzie 3 690 zł zgodnie z właściwą kategorią zaszeregowania i składać się będzie z premii regulaminowej w wysokości 21,5%, dodatku stażowego w wysokości 33% i premii z innych tytułów w kwocie 240,63 zł. Porozumienie weszło w życie z dniem 1 stycznia 2014 roku.

W dniu 10 listopada 2015 roku powód nabył prawo do premii regulaminowej za 40 lat pracy.

Wynagrodzenie zasadnicze powoda w listopadzie 2015 roku wynosiło 3.690 złotych.

Wynagrodzenie zasadnicze powoda bez doliczenia dodatku stażowego i premii wynosiło 2.230 złotych.

W listopadzie 2015 roku powodowi wypłacono tytułem nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy kwotę 13.380 złotych.

W dniu 1 czerwca 2016 roku zawarto protokół dodatkowy nr 1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. Jedną z wprowadzonych zmian było zastąpienie w załączniku 9 ust. 3 słów „ustalone zgodnie z § 14 ust. 1 i 2” sformułowaniem „jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31 grudnia 2013 roku”.

Protokół został wpisany do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy w dniu 21 lipca 2016 roku.

W piśmie z dnia 18 października 2018 roku powód wezwał pozwaną spółkę do zapłaty kwoty 8.760 złotych tytułem nagrody jubileuszowej wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 listopada 2015 roku w terminie do 25 października 2018 roku.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo w tak ustalonym stanie faktycznym nie zasługuje na uwzględnienie. Przypomniawszy, że układy zbiorowe pracy są jednym z najistotniejszych źródeł prawa pracy. Są świadectwem decentralizacji procesu normotwórczego i środkiem uelastyczniania prawa pracy. Kształtują warunki, jakim powinna odpowiadać treść indywidualnych stosunków pracy, zwłaszcza związane z wynagradzaniem za pracę, tworząc określone standardy zakładowe o charakterze ochronnym. Największą wartością układów zbiorowych jest to, że służą uzyskaniu konsensusu między partnerami społecznymi, często za cenę kompromisu. Są ukierunkowane, tak jak całe zbiorowe prawo pracy, na wprowadzenie, utrzymanie i przywrócenie pokoju społecznego w stosunkach pracy. Określone przez układy zbiorowe pracy warunki zatrudnienia pracowników stanowią odbicie sytuacji rynkowej, przez co układy są łącznikiem między rynkiem a poziomem uprawnień pracowniczych.

Układy zbiorowe pracy są źródłem prawa o szczególnej naturze. Mają w swej zasadniczej części umowny charakter. W piśmiennictwie prawniczym podkreśla się, że układy są w pierwszej kolejności umowami, stanowiącymi przejaw swobody rokowań i zawierania układów, gwarantowanej Konstytucją i umowami międzynarodowymi. Są bowiem zawarte z woli partnerów społecznych, którzy decydują też o najważniejszych ich elementach, a zwłaszcza o ich treści i zakresie podmiotowym. Tak więc układ jest tworzony i wiąże strony w sposób podobny do umowy, choć z nadzorem państwa wyrażonym zwłaszcza w przepisach o rejestracji układów.

Zgodnie z treścią art. 241⁶ § 1 kodeksu pracy treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony. Jeżeli interpretacja układu zbiorowego jest sporna między jego stronami, to sąd może, a w razie istotnej potrzeby powinien, przeprowadzić dowód z przesłuchania stron układu lub świadków w celu wyjaśnienia ich zamiaru. Postanowienia układu zbiorowego podlegają sądowej wykładni z zastosowaniem wszystkich jej metod, a nie tylko wykładni językowej. Szczególne znaczenie ma jednak wykładnia skierowana na ustalenie celów, woli i zamiaru stron układu (wyroki SN: z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 439/98, OSNAPiUS 2000, nr 6, poz. 216; z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN

345/99, OSNAPiUS 2001, nr 6, poz. 195; z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009, nr 15-16, poz. 190). Przy interpretowaniu przepisów układowych intencje i wola stron układu zbiorowego pracy mają szczególną wagę, bo przecież w typowych przypadkach to właśnie strony najlepiej wiedzą, jak daną kwestię chciały uregulować i jakie rozumienie przypisywały określonym sformułowaniom układowym, a ponadto – z czym nie mamy do czynienia w przypadku innych aktów normatywnych – ustawodawca w sposób jednoznaczny obciążył strony układu zbiorowego pracy wykładnią jego postanowień i w ten sposób pośrednio wskazał, że ich zgodna wola jest szczególnie ważną okolicznością, która powinna być brana pod uwagę przy rozstrzygnięciu wątpliwości interpretacyjnych dotyczących stworzonych przez nie przepisów układowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia z 3 marca 2011 r., II PK 218/10, LEX nr 817519).

Z dokonanych w sprawie ustaleń wynika, zdaniem Sądu Rejonowego, iż zgodnym zamiarem i celem stron zakładowego układu zbiorowego pracy przy ustalaniu zasad wypłacania nagród jubileuszowych podczas czteroletniego okresu przejściowego dla pracowników zatrudnionych przed wejściem w życie układu było ustalenie podstawy wymiaru tej nagrody jako wynagrodzenia zasadniczego bez wliczania do niego dodatku za staż pracy oraz premii regulaminowej. O powyższym świadczy przede wszystkim bezpośrednio odniesienie się w treści ust. 3 załącznika nr 9 do układu wyłącznie do § 14 ust. 1 i 2 z wyłączeniem § 14 ust. 3. Przesłuchany w sprawie świadek, biorący udział w negocjowaniu treści układu, potwierdził, iż pominięcie w treści ust. 3 załącznika nr 9 do układu § 14 ust. 3 było celowe. § 14 ust. 3 Układu miał nie być stosowany przy obliczaniu podstawy naliczenia nagrody jubileuszowej dla pracowników. Podstawą wypłaty nagrody jubileuszowej stanowiło wynagrodzenie ustalone wyłącznie na podstawie § 14 ust. 1 i 2 układu.

Na marginesie wypada stwierdzić, iż potwierdzeniem słuszności powyższego rozumienia ust. 3 załącznika nr 9 do układu może też być także pośrednio treść protokołu dodatkowego nr 1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A., w którym w załączniku 9 ust. 3 zastąpiono słowa „ustalone zgodnie z § 14 ust. 1 i 2” sformułowaniem „jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31 grudnia 2013 roku”, wyjaśniając ostatecznie wszelkie wątpliwości interpretacyjne w tym zakresie.

Należy zauważyć, iż w rozpoznawanej sprawie pomiędzy stronami stosunku pracy doszło do zawarcia w dniu 31 grudnia 2013 roku porozumienia, na mocy którego wszystkie postanowienia wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) sp. z o.o. z dnia 28 stycznia 2003 roku oraz wszystkie postanowienia umowy o pracę sprzeczne z treścią Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A. z dnia 20 czerwca 2013 roku przestają obowiązywać od zawarcia niniejszego porozumienia i zostają zastąpione postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A. z dnia 20 czerwca 2013 roku. Powód w porozumieniu zmieniającym umowę o pracę z dnia 31 grudnia 2013 roku jednoznacznie wyraził zgodę na powyższe zasady. Kwestia wyrażenia zgody na te postanowienia była w ocenie Sądu Rejonowego w sprawie bezsporna.

Należy również wspomnieć, iż powoda reprezentowanego przez pełnomocnika profesjonalnego obciążał, zgodnie z treścią art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., obowiązek wykazania zasadności swoich twierdzeń co do przyjętej wykładni treści Układu Zbiorowego Pracy. Skoro strona pozwana wykazała inicjatywę dowodową przejawiającą się m.in. w zawnioskowaniu o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka L. N., który z ramienia strony społecznej uczestniczył w negocjacjach Układu Zbiorowego Pracy z dnia 20 czerwca 2013r., to również strona powodowa winna taką inicjatywą się wykazać. Strona powodowa ograniczyła się natomiast jedynie do twierdzeń zawartych w pismach procesowych nie przejawiając żadnej inicjatywy dowodowej w zakresie przedstawienia jaka miała być rzeczywista wola stron zawierających Układ Zbiorowy Pracy z dnia 20 czerwca 2013r. celem wykazania np. poprzez zeznania świadków uczestniczących w procesie negocjacyjnym, iż zamiarem stron było zawarcie Układu interpretowanego tak, jak to przedstawiła strona powodowa.

Mając na uwadze powyższe należy stwierdzić, iż w sprawie nie było zatem podstaw do wypłacenia powodowi nagrody jubileuszowej przy przyjęciu za podstawę jej wyliczenia wynagrodzenia zasadniczego powoda obliczanego na podstawie § 14 ust. 1, 2 i 3 układu zbiorowego. Wypłacając powodowi nagrodę jubileuszową w wysokości

600% wynagrodzenia zasadniczego ustalonego wyłącznie na podstawie § 14 ust. 1 i 2 układu pracodawca postąpił prawidłowo. Z tego względu powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od powoda, jako strony przegrywającej na rzecz pozwanej spółki. Na koszty poniesione przez spółkę złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 2700 złotych – § 2 pkt 5 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód reprezentowany przez pełnomocnika, zaskarżając wyrok w całości.

Wyrokowi zarzucił:

1) naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 par. 1 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegający na uznaniu za wiarygodnie zeznania świadka L. N., co do kwestii w jakiej wysokości wynagrodzenie zasadnicze miało stanowić podstawę do wyliczenia nagrody jubileuszowej należnej powodowi w sytuacji, gdy zeznania tego świadka są sprzeczne z zeznaniami, które świadek złożył w sprawie XP 749/18;

2) naruszenie prawa materialnego:

a) § 14 (...) dla (...) zatrudnionych w (...) SA w zw. z ust. 3 zał. Nr 9 do (...) dla pracowników zatrudnionych w (...) SA w zw. z art. 9 § 1 kp, poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że wynagrodzenie zasadnicze będące podstawą do wyliczenia nagrody jubileuszowej należnej powodowi nie obejmuje dodatku stażowego i premii regulaminowej, podczas gdy z prawidłowej wykładni wynika, że wynagrodzenie zasadnicze powoda w dacie nabycia prawa do nagrody obejmowało również dodatek stażowy i premię regulaminową,

b) art. 241 ze zn.6 § 1 kp poprzez uznanie że zgodnym zamiarem i celem stron (...) dla pracowników (...) SA było to, aby podstawę wyliczenia nagród jubileuszowych dla pracowników pozwanego, stanowiło wynagrodzenie zasadnicze bez wliczenia do niego dodatków tj. dodatku stażowego oraz premii regulaminowej, podczas gdy z wykładni językowej oraz systemowej wynika, że w dacie nabycia prawa do nagrody jubileuszowej istniało tylko jedno wynagrodzenie zasadnicze i obejmowało ono dodatek stażowy i premię regulaminową,

c) art. 241 ze zn. 6 § 1 kp poprzez uznanie, że w procesie wykładni przepisów autonomicznego źródła prawa pracy decydujące znaczenie ma zamiar i wola stron, podczas gdy przy dokonywaniu wykładni (interpretacji treści normatywnej autonomicznego źródła prawa pracy decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych, a nie wola stron.

Mając powyższe na uwadze, wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie kwoty 10571,04 zł tytułem nagrody jubileuszowej wraz z odsetkami do daty wniesienia pozwu, ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez sąd I instancji. Wniósł także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed sądem I instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym wg. norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana a wniosła jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Okręgowy w Ł. dodatkowo ustalił:

W dniu 13 marca 2019 r zostało dokonane wspólne wyjaśnienie stron w sprawie wykładni treści postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników (...) S.A. zawartego w dniu 20.06.2013 r w W. zarejestrowanego w dniu 23.10.2013 r pod numerem U- (...) z późniejszymi zmianami, zgodnie z którym, m.in. strony wskazały, że wprowadzając do załącznika nr 9 postanowienie : „Podstawą 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 ustalone zgodnie z § 14 ust. 1 i 2. P upływie wskazanego okresu podstawa wymiaru nagrody określana jest zgodnie z ust. 4.”, wołą Stron Układu było, aby podstawę naliczenia nagrody jubileuszowej, stanowiło wynagrodzenie zasadnicze, jakie pracownik otrzymywał na dzień 31.12.2013 r, tj. przed włączeniem do jego podstawy ww. dodatków.

/wyjaśnienie – k. 122 – 123/

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Przechodząc do merytorycznej oceny zarzutów apelacji wskazać należy, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Apelacja zarzuca, iż Sąd pierwszej instancji nie dokonał prawidłowych ustaleń i nie przeprowadził prawidłowo postępowania dowodowego oraz dokonał błędnej oceny materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k. p. c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, niepubl). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137).

Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k. p. c.). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k. p. c. wymaga zatem wykazania,

iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Wskazać należy, że Sąd odwoławczy, niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Jednakże zarzut naruszenia art. 233 § 1 k. p. c. może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Sąd drugiej instancji ocenia bowiem legalność oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, czyli bada czy zostały zachowane kryteria określone w art. 233 § 1 k. p. c. Jeżeli z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski

odmienne. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych (por. przykładowo postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7 - 8, poz. 139). Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z 23 marca 1999 r. III CZP 59/98 (OSNC 1999, nr 7-8, poz. 124) podkreślił, że same nawet bardzo poważne wątpliwości co do trafności oceny dokonanej przez sąd I instancji, jeżeli tylko nie wykroczyła ona poza granice zakreślone w art. 233 § 1 k.p.c., nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd drugiej instancji odmiennego stanowiska.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy analiza zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującej – prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadka. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący, przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, własną analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Wbrew twierdzeniom apelacji Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny dowodów, w tym zeznań świadka L. N., który wprost zeznał, iż podstawą wypłaty nagrody jubileuszowej było wyłącznie wynagrodzenie wynikające z ustępu 1 i 2 § 14, przedstawił proces negocjacji, rodzaje propozycji na okres przejściowy. Powód reprezentowany przez profesjonalistę, jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, nie zgłosił wniosków dowodowych, mających wykazać okoliczności przeciwne. Powoływanie w treści apelacji zeznań tego świadka składanych w innym postępowaniu, pozostaje bez wpływu na ocenę jego zeznań w niniejszym postępowaniu albowiem nie dotyczą one nagrody jubileuszowej, nadto świadek także zeznaje na temat okresu przejściowego i zasad ustalenia wynagrodzenia w tym okresie. Poza tym nic nie stało na przeszkodzie, by przed Sądem I instancji powód powołał się na powyższą okoliczność, skonfrontował świadka z jego wcześniejszymi zeznaniami, czego jednak nie uczynił, a z załączonego protokołu rozprawy (XP 749/18) wynika, że powód był reprezentowany przez tego samego pełnomocnika.

Także pozostałe zarzuty apelacji nie zasługują na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 241⁶ kp treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony.

Wyjaśnienia treści postanowień układu, dokonane wspólnie przez strony układu, wiążą także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. Wyjaśnienia udostępnia się stronom porozumienia.

Do wykładni postanowień układu zbiorowego pracy upoważnione są przede wszystkim jego strony. Wykładnia postanowień układu lub innego porozumienia zbiorowego powinna uwzględniać zamiar i wolę stron, które go zawarły (art. 65 § 2 k.c.). W razie wątpliwości powstających przy wykładni sąd powinien dążyć do ustalenia, co strony miały na myśli i co zamierzały osiągnąć. Postanowienia układu podlegają bowiem sądowej wykładni przy zastosowaniu wszystkich jej reguł, a nie tylko wykładni językowej (wyrok SN z 26.01.1999 r., I PKN 439/98, OSNAPiUS 2000/6, poz. 216)

W wyroku z 10.11.1999 r., I PKN 345/99 (OSNAPiUS 2001/6, poz. 195), Sąd Najwyższy stwierdził, że do układu zbiorowego jako źródła prawa pracy mają zastosowanie ogólne zasady interpretacji norm prawnych; szczególne znaczenie ma jednak wykładnia skierowana na ustalenie celu, woli i zamiaru stron, które zawarły układ. Uzasadniając to stanowisko, Sąd Najwyższy dodał, że co prawda układ zbiorowy pracy jest źródłem prawa pracy, ale przy jego interpretacji – ze względu na jego swoistość – w toku wykładni większą niż zwykła rolę należy przypisać woli stron, które go zawierają. W kolejnym wyroku z 7.12.2000 r., I PKN 142/00 (OSNAPiUS 2002/14, poz. 334), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że formułowane na podstawie tego przepisu przez strony układu zbiorowego pracy wyjaśnienia treści jego postanowień są prawnie wiążące. Zdaniem Sądu Najwyższego dokonane w ten sposób ustalenia są wiążące także

dla organów rozstrzygających spory, tak jak wiążące są dla nich postanowienia samego układu, pod warunkiem że nie pozostają one w sprzeczności z aktami prawnymi wyższego rzędu. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 19.07.2001 r., II UKN 477/00 (OSNP 2003/11, poz. 272), stwierdzając, że sąd nie może odmiennie interpretować postanowień układu zbiorowego pracy dotyczących zasad wynagradzania pracowników, niż uczyniły to strony układu na podstawie art. 241⁶ k.p., chyba że wykładnia ta prowadzi do rozwiązania sprzecznego z aktem prawnym wyższego rzędu. Uzasadniając to stanowisko, Sąd Najwyższy wskazał, że cechą charakterystyczną norm prawnych zawartych w układzie zbiorowym pracy jest ich umowne, „układowe” pochodzenie. Dlatego ustawodawca wyposażył dodatkowo strony zawierające układ w możliwość usuwania niejasności, braku precyzji postanowień układowych w drodze ich wyjaśnienia. Z natury rzeczy wątpliwości co do sposobu rozumienia przepisów układu ujawniają się dopiero przy ich stosowaniu i wówczas dokonywana jest ich interpretacja. Sąd Najwyższy uznał, że wykładnia systemowa i funkcjonalna tego przepisu nasuwa wniosek, iż sąd nie może odmiennie zinterpretować przepisów układu zbiorowego pracy dotyczących zasad wynagradzania pracowników, niż to uczyniły strony układu, chyba że wykładnia ta prowadzi do rozwiązania sprzecznego z aktami prawnymi wyższego rzędu.

W myśl natomiast uchwały SN (7) z 11.02.2004 r., III PZP 12/03 (OSNP 2004/11, poz. 187), wyjaśnienia treści postanowień układu zbiorowego pracy dokonane wspólnie przez jego strony na podstawie art. 241⁶ § 1 k.p. nie są wiążące dla sądu. W uzasadnieniu podniesiono m.in., że istota zagadnienia sprowadza się do oceny, czy sąd rozstrzygający spór ze stosunku pracy ma obowiązek stosować postanowienia (przepisy) układu zbiorowego w takim rozumieniu, jakie przedstawiły jego strony w wyjaśnieniach podjętych na podstawie art. 241⁶ § 1 k.p., czy też może dokonać odmiennej wykładni i zastosować przepisy układu inaczej interpretowane. Postanowienia układu zbiorowego pracy mogą budzić wątpliwości interpretacyjne i dlatego oczywiste jest, że w procesie ich stosowania wymagają wykładni. Nie może budzić żadnych zastrzeżeń stwierdzenie, że art. 241⁶ k.p. dotyczy wyłącznie wykładni przepisów układu, a nie jego zmiany. Gdyby więc strony układu zbiorowego dokonały takiego wyjaśnienia jego treści, że nie mielibyśmy do czynienia z jego wykładnią, lecz w istocie z jego zmianą, to byłoby to tylko pozorne zastosowanie art. 241⁶ k.p., a właściwie należałoby uznać, że przepis ten w ogóle nie miał zastosowania. Przekroczenie granicy wyznaczonej możliwością interpretacji przepisu układu oznacza w istocie dokonanie jego zmiany, a tego art. 241⁶ k.p. nie dotyczy. W takim przypadku oczywiste jest, że z art. 241⁶ § 2 k.p. nie może wynikać związanie sądu podjętymi przez strony „wyjaśnieniami” jego treści.

W wyroku z 12.05.2004 r., I PK 339/02 ((...), poz. 32), Sąd Najwyższy wycofał się częściowo z powyższej uchwały, stwierdzając że z faktu, iż wyjaśnienia treści postanowień układu zbiorowego pracy dokonane wspólnie przez jego strony na podstawie art. 241⁶ § 1 k.p. nie są wiążące dla sądu, nie wynika, że tego rodzaju wyjaśnienia nie powinny być uwzględniane przez sąd jako wyraz woli stron układu, mający istotne znaczenie dla interpretacji układu.

Natomiast, zdaniem Sądu Najwyższego, o potrzebie skorzystania z prawa do wyjaśniania treści układu zbiorowego pracy (art. 241⁶ § 1 k.p.) decydują strony tego układu na podstawie własnej oceny, która nie musi być zbieżna z profesjonalną oceną prawniczą (wyrok SN z 19.08.2004 r., I PK 528/03, OSNP 2005/6, poz. 79).

Zgodnie także z aktualnym stanowiskiem Sądu Najwyższego, wprawdzie wyjaśnienia treści postanowień układu zbiorowego pracy dokonane wspólnie przez jego strony na podstawie art. 241⁶ § 1 k.p. nie są wiążące dla sądu, ale nie znaczy to, że przy interpretowaniu przepisów układowych intencje i wola stron układu zbiorowego pracy są bez znaczenia, wręcz przeciwnie mają one szczególną wagę, bo przecież w typowych przypadkach to właśnie one najlepiej wiedzą jak daną kwestię chciały uregulować i jakie rozumienie przypisywały określonym sformułowaniom układowym, a ponadto - z czym nie mamy do czynienia w przypadku innych aktów normatywnych - ustawodawca w sposób jednoznaczny obciążył strony układu zbiorowego pracy wykładnią jego postanowień i w ten sposób pośrednio wskazał, że ich zgodna wola jest szczególnie ważną okolicznością, która powinna być brana pod uwagę przy rozstrzygnięciu wątpliwości

interpretacyjnych dotyczących stworzonych przez nie przepisów układowych./tak wyrok z dnia 3.03.2011, II PK 218/10, LEX nr 817519/

Mając na uwadze powyższe aktualne orzecznictwo wbrew twierdzeniom apelacji Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej interpretacji § 14 w zw. Z ust.3 załącznika nr 9 w zw.z art. 241⁶ § 1 k.p. Przy czym, wbrew twierdzeniom apelacji, nie opierał się wyłącznie na woli stron, ale skonfrontował ją także w oparciu o wykładnię językową.

Należy przypomnieć, że zgodnie z § 14 ust. 1 i 2 układu pracownikowi przysługuje za wykonaną pracę miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z jego grupy zaszeregowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające tej grupie oraz inne składniki wynagrodzenia określone w Układzie. Zaszeregowanie pracownika do odpowiedniej grupy wynagrodzenia zasadniczego ustala się zgodnie z tabelą stanowisk. Kwalifikacji i zaszeregowania pracowników, stanowiącej załącznik nr 1 do układu.

Zgodnie z § 14 ust. 3 układu 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.

Natomiast zasady ustalania wypłaty nagród jubileuszowych zostały uregulowane w załączniku nr 9 do układu. Podstawą wymiaru nagród jubileuszowych wypłacanych pracownikom miało być minimalne wynagrodzenie ogłoszone przez GUS. Zgodnie z załącznikiem nr 9 ust. 3 Układu 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 ustalone zgodnie z § 14 ust. 1 i 2 układu.

Jednocześnie strony stosunku pracy zawarły w dniu 31 grudnia 2013 roku porozumienie, na mocy którego wszystkie postanowienia wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) sp. z o.o. z dnia 28 stycznia 2003 roku oraz wszystkie postanowienia umowy o pracę sprzeczne z treścią Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A. z dnia 20 czerwca 2013 roku przestają obowiązywać od zawarcia niniejszego porozumienia i zostają zastąpione postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A. z dnia 20 czerwca 2013 roku. Porozumienie weszło w życie z dniem 1 stycznia 2014 roku.

Jednocześnie w dniu 1 czerwca 2016 roku zawarto protokół dodatkowy nr 1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. Jedną z wprowadzonych zmian było zastąpienie w załączniku 9 ust. 3 słów „ustalone zgodnie z § 14 ust. 1 i 2” sformułowaniem „jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31 grudnia 2013 roku”.

W tak ustalonym stanie faktycznym prawidłowo przyjął Sąd I Instancji, iż zgodnym zamiarem i celem stron zakładowego układu zbiorowego pracy przy ustalaniu zasad wypłacania nagród jubileuszowych podczas czteroletniego okresu przejściowego dla pracowników zatrudnionych przed wejściem w życie układu było ustalenie podstawy wymiaru tej nagrody jako wynagrodzenia zasadniczego bez wliczania do niego dodatku za staż pracy oraz premii regulaminowej. Słusznie przyjął Sąd Rejonowy, że o powyższym świadczy także przy zastosowaniu wykładni językowej bezpośrednie odniesienie się w treści ust. 3 załącznika nr 9 do układu wyłącznie do § 14 ust. 1 i 2, bez powoływania się na § 14 ust. 3 (co również zauważa apelujący). Prawidłowo przyjął także Sąd Rejonowy, iż potwierdzeniem słuszności powyższego rozumienia ust. 3 załącznika nr 9 do układu może też być także pośrednio treść protokołu dodatkowego nr 1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A., w którym w załączniku 9 ust. 3 zastąpiono słowa „ustalone zgodnie z § 14 ust. 1 i 2” sformułowaniem „jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31 grudnia 2013 roku”, bowiem doszło do zawarcia w dniu 31 grudnia 2013 roku porozumienia, na mocy którego wszystkie postanowienia wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) sp. z o.o. z dnia 28 stycznia 2003 roku oraz wszystkie postanowienia umowy o pracę sprzeczne z treścią Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A. z dnia 20 czerwca 2013 roku przestają obowiązywać od zawarcia niniejszego porozumienia i zostają zastąpione postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A. z dnia 20 czerwca 2013 roku, a porozumienie

weszło w życie z dniem 1 stycznia 2014 r i od tego dnia wynagrodzenie zasadnicze powoda składało się dodatkowo z premii regulaminowej i dodatku stażowego.

Dodatkowo w toku postępowania przed Sądem Okręgowym strona pozwana złożyła wyjaśnienie stron zawartego Układu, w którym potwierdzona została przyjęta interpretacja przez Sąd Rejonowy.

Mając powyższe na uwadze apelacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu apelacyjnym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. § 2 pkt 5 oraz § 9 ust. 1 pkt 2, § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265).