

Sygn. akt VI P 792/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 lipca 2017r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 7 lipca 2017r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa J. R.

przeciwko (...) SA Oddział (...) w W. – Zakład(...) w S.

o odprawę emerytalną, nagrodę jubileuszową, wynagrodzenie

I. oddała powództwo

II. zasądza od powoda J. R. na rzecz pozwanego (...) SA Oddział (...)w W. – Zakład (...) w S. kwotę 1800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt VI P 792/15

UZASADNIENIE

Powód J. R. pozwem skierowanym przeciwko (...)S.A. w W. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 14.859 zł tytułem brakującej części odprawy emerytalnej, 13.335 zł tytułem brakującej części nagrody jubileuszowej - oba roszczenia z odsetkami od dnia 26 maja 2015r. oraz o zasądzenie kwoty 3.181,55 zł tytułem wyrównania różnicy w dodatku funkcyjnym wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu.

W odpowiedzi na pozew (...)S.A. Oddział (...) w W. – Zakład (...) w S. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, podnosząc, iż wypłacone powodowi świadczenia zostały wyliczone prawidłowo, oraz wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Na rozprawie w dniu 6 kwietnia 2016r. sprostowano oznaczenie strony pozwanej z pozwu na: (...) S.A. Oddział (...)w W. – Zakład (...) w S..

Sąd ustalił, co następuje:

Powód J. R. zatrudniony był w pozwanym (...) S.A. Oddział (...)w W. – Zakład (...) w S. i u jego poprzedników prawnych od dnia 1 września 1970r. do dnia 27 stycznia 2015r., ostatnio na stanowisku zastępcy naczelnika stacji.

(dowód świadectwo pracy – nieponumerowane akta osobowe powoda,)

W pozwanej spółce obowiązywał od lat Układ Zbiorowy Pracy, w którym określone były zasady wynagradzania pracowników, które były bardzo skomplikowane, składały się z wielu dodatków, pochodnych. Taka forma ustalania wynagrodzenia powodowała, iż pracownicy mieli niskie wynagrodzenia zasadnicze, a wszelkie dodatki stanowiły nierzadko drugie tyle ich wypłaty. Kwoty te wynikały z sumy różnych składników jak praca w niedziele, święta,

praca w warunkach szkodliwych, dodatki dla maszynistów itp. W pracownikach zaś pokutowało przekonanie iż mają niskie wynagrodzenia bo odnosili się tylko do swojego wynagrodzenia zasadniczego. Do tego do wyliczania niektórych świadczeń nie brało się pod uwagę tych dodatków, a liczyło od niższego wynagrodzenia zasadniczego. Do tego chodziło dostosowanie zasad wynagradzania do innych spółek w grupie

Dlatego zarówno związki zawodowe funkcjonujące u pracodawcy, jak i pracodawca widzieli potrzebę zmian treści UZP w zakresie wynagrodzeń. W 2013r. trwały rozmowy, negocjacje między pracodawcą a związkami na temat zmiany w UZP w zakresie wynagrodzenia – wszystkimi działającymi u pracodawcy.

Celem było podwyższenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego przez włączenie do niego części składników, tak żeby razem stanowiły wyższą kwotę. Wtedy pozostałe składniki wyliczane do tego wynagrodzenia stanowiły już mniejszą procentowo część niż wynagrodzenie zasadnicze.

W trakcie negocjacji tych zmian pojawiła się kwestia odpraw emerytalnych i nagród jubileuszowych.

Pracodawca zwrócił uwagę, iż nie może podwyższyć ogółowi pracowników wynagrodzeń zasadniczych w takim stopniu jak chciałyby związki, kosztowałyby to pracodawcę dodatkowo 200 mln złotych tytułem samego wprowadzenia układu.

Wskazano iż jeśli by odprawy i nagrody miałyby być liczone od tak wysokiego wynagrodzenia zasadniczego, to pula jaką miałby rezerwować na te cele zgodnie z obowiązującymi przepisami pracodawca, uniemożliwiłaby podwyżki i akcję awansową, na jakiej zależało związkom zawodowym, aby polepszyć warunki zatrudnienia szeregowych pracowników.. W toku negocjacji więc treści układu, strony doszły do porozumienia, iż nagrody i odprawy w nowym Układzie Zbiorowym Pracy będą naliczane od najniższego wynagrodzenia. Związki poparły to rozwiązanie, bowiem uznały za korzystne to, że takie rozwiązanie prowadzi do pewnego spłaszczenia rozbieżności między nagrodami i odprawami między szeregowymi a funkcyjnymi pracownikami – po zmianach i szeregowy pracownik niskiego stopnia i pracownik na wysokim funkcyjnym stanowisku otrzymają nagrody i odprawy w takiej samej wysokości różnicowanej jedynie długością stażu zatrudnienia w firmie. Uznano to rozwiązanie za sprawiedliwe i demokratyczne.

Jednocześnie ustalono, iż w pierwszym okresie funkcjonowania nowego układu, powinien być prowadzony okres przejściowy, w którym odprawy i nagrody były obliczane na starych zasadach czyli liczone od otrzymywanego na starych zasadach wynagrodzenia a nie od najniższego wynagrodzenia w firmie.

W toku prowadzonych rozmów było dla wszystkich stron, i przedstawiciela pracodawcy, i przedstawicieli związków zawodowych, jasne i zrozumiałe, i objęte zgodnym zamiarem, iż w okresie przejściowym pracownicy będą mieli wyliczane odprawy i nagrody jubileuszowe jako wielokrotności wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przed zmianą UZP. Okres przejściowy ustalono na 4 lata.

Ustalono też, iż w nowym UZP zmieni się wysokość punktu podstawowego do wyliczenia wynagrodzenia (z 2,5 zł na 5 zł) ale kategoria i stawki zaszeregowania zostały tak ułożone iż zasadniczo wynagrodzenia zasadnicze w rozumieniu podstawowych (stawka razy kategoria zaszeregowania) wynosiłoby tyle samo co poprzednio. W nowym układzie do takiego wynagrodzenia zasadniczego dodawane miałyby być jeszcze premia regulaminowa i dodatek za wysługę lat, a od takiego wynagrodzenia zasadniczego sensu largo wyliczane inne pochodne (ale mniejsza już ich ilość). Dodatek funkcyjny miał być ustalany od najniższego wynagrodzenia w spółce.

Dzięki ustaleniu, iż docelowo odprawy i nagrody będą mniejsze, a w okresie przejściowym nie wyższe niż dotychczas, udało się wynegocjować środki na akcję awansową pracowników szeregowych, co miało wpływ na podwyższenie ich wynagrodzeń o około 150 zł z tego tytułu (akcji awansowej).

Pozostało zatem ubrać te ustalenia w odpowiednie zapisy Układu. Zapisy te były przygotowywane przez strony negocjujące układ, m.in. członków organizacji związkowych, po konsultacjach z prawnikami, m.in. Komisji (...). Członkowie związku otrzymali informację zwrotną, iż układ jest dobrze napisany, iż odzwierciedla on ustalenia stron.

Przed podpisaniem układu został on rozesłany do poszczególnych komórek i jednostek, by pracownicy mogli się z nim zapoznać i ewentualnie wnieść uwagi. O tym, czy związki mają wyrazić zgodę na podpisanie układu zdecydowano po zebraniu przewodniczących 15 organizacji zakładowych, z których każdy opowiedział się za układem i dał upoważnienie A. Ł. do podpisania układu jako przewodniczącemu rady branżowej związków zawodowych w spółce. Przewodniczący organizacji zakładowych poinformowali, iż zmiany były omawiane z pracownikami na zakładach. Pracownikom mówiono, iż przez pierwsze cztery lata odprawy i nagrody jubileuszowe będą wypłacane na starych zasadach, tj. od starego wynagrodzenia.

Układ został podpisany przez reprezentantów wszystkich związków zawodowych działających w pozwanej spółce, reprezentowanych przez: M. K., A. N. i A. Ł., oraz przez przedstawiciela pracodawcy – M. S..

(dowód: zeznanie świadka M. K. k. 140-142, 00:35:39-01:01:38, zeznanie świadka M. S. k. 157-159, 00:04:51-00:37:39, zeznania świadka A. Ł. k. 159-1162, 00:37:47-01:24:13, zeznanie świadka A. N. k. 167-169, 00:03:10-00:33:00, zeznanie świadka E. L. k. 138-140, 00:05:40-00:35:38)

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

Zgodnie z § 14 ust. 1 UZP, 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.

Zgodnie z § 14 ust. 2 UZP zaszeregowanie pracownika do odpowiedniej grupy wynagrodzenia zasadniczego ustala się zgodnie z Tabelą stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowań pracowników, stanowiącej załącznik nr 1 do Układu.

Zgodnie z § 14 ust. 3 do wynagrodzenia zasadniczego ustalonego zgodnie z ust. 1 i 2 tegoż paragrafu, 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.

Według Tabeli stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników (załącznik nr 1) powód jako zastępca naczelnika przynależał do 8 grupy zaszeregowania, zaś w zakresie dodatku funkcyjnego – do 4 szczebla.

Grupa zaszeregowania powoda – 8 – przewidywała granice punktowe wynagrodzenia między 500 a 1300 punktów, co przy wartości pojedynczego punktu - 5 zł - dawało od 2500 zł do 6500 zł (tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego załącznik nr 2).

Najniższe wynagrodzenie z Tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego to 350 punktów – czyli 1750 zł.

Zgodnie z § 17 Układu, pracownikom zatrudnionym na niektórych stanowiskach wymienionych w Tabeli, przysługuje dodatek funkcyjny. Wysokość dodatku funkcyjnego oraz zasady wypłaty dodatku, określa załącznik nr 3 do Układu.

Załącznik ten stanowi, iż dodatek funkcyjny jest związany z kierowaniem zespołami pracowniczymi oraz realizacją szczególnie istotnych zadań. Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego, dla stanowiska powoda, tj. szczebla 4, przewidywała dodatek w wysokości od 50% do 90% najniższego wynagrodzenia określonego w tabeli wynagrodzeń zasadniczych.

Załącznik nr 9 przewidywał w zakresie nagród jubileuszowych, iż podstawą wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi najniższe wynagrodzenie za pracę, przysługujące w roku nabycia prawa do nagrody (pkt. 4) z zastrzeżeniem, iż podstawą wymiaru nagrody jubileuszowej dla pracowników, pozostających w stosunku pracy ze spółką przed wejściem w życie niniejszego Układu, stanowi przez okres 4 lat od dnia wejścia w życie układu wynagrodzenie zasadnicze ustalane zgodnie z § 14 ust. 1 i 2 niniejszego układu. Po upływie 4 lat od wejścia w życie układu, zasady naliczania nagrody miały być oparte o najniższe wynagrodzenie za pracę.

Wysokość nagrody zależała od stażu pracy i rosła w sposób wskazany w tabeli od 15 lat stażu aż do 45 (minimalnie 100 %, maksymalnie 700%).

Załącznik nr 11 przewidywał zasady wypłacania odpraw rentowych lub emerytalnych dla pracowników zatrudnionych przed wejściem w życie układu (osobno, w załączniku nr 12 były zasady dla pracowników zatrudnionych po wejściu w życie układu).

Załącznik ten przewidywał, iż te szczególne zasady obliczania odpraw będą obowiązywały przez 4 lata od dnia wejścia w życie układu. Jako podstawę wymiaru w punkcie 3 wskazano miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy.

Wysokość odprawy zależała od stażu pracy i rosła w sposób wskazany w tabeli od 10 lat stażu aż do 45 (minimalnie 100%, maksymalnie 800%).

Po okresie przejściowym odprawę stanowiło jednomiesięczne wynagrodzenie, ze zwiększeniem do trzymiesięcznego, jeśli pracownik odchodził z pracy z własnej inicjatywy w roku otrzymania uprawnień do odprawy.

(dowód: UZP k. 101)

Po podpisaniu Układu i jego wejściu w życie oddział kadr w W. przygotował dla wszystkich jednostek porozumienia do zawarcia z wszystkimi pracownikami, które by odzwierciedlały ustalenia nowego UZP.

Naliczeń wysokości wynagrodzenia zasadniczego, składników i dodatków zajmowały się kadry w centrali, a nie poszczególne jednostki.

Porozumienia nie były negocjowane z pracownikami, którzy po prostu podpisywali przygotowane przez centrale porozumienia.

W toku trwania okresu przejściowego, żaden inny pracownik (poza powodem) nie zgłaszał wątpliwości co do sposobu naliczania odpraw i nagród jubileuszowych. Wszystkim uprawnionym wypłacono odprawy emerytalno - rentowe i nagrody jubileuszowe wyliczone na podstawie wynagrodzenia otrzymywanego przed wejściem w życie układu.

Przed zmianą Układu powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2750 zł brutto miesięcznie oraz dodatek funkcyjny w wysokości 580 zł miesięcznie. Do tego przysługiwały powodowi premie regulaminowe i inne dodatki przewidziane przepisami płacowymi.

Na mocy porozumienia z dnia 30 grudnia 2013r. podpisanego przez powoda, ustalono wynagrodzenie powoda na: kwotę 4655 wynagrodzenia zasadniczego brutto i wskazano, iż to wynagrodzenie składa się z następujących składników w rozumieniu § 14 ust. 3 UZP, tj. premii regulaminowej 440, innych dodatków wynikających z premii regulaminowej 147,93, dodatku stażowego w wysokości 42 % premii z innych tytułów w kwocie 158,19 zł. Oznaczało to iż wynagrodzenie zasadnicze powoda sensu stricte (bez dodatków) wynosiło 2750 zł, zaś dodatek stażowy (24 % z 2750) wynosił ok. 1155 zł. Łącznie wszystkie te kwoty dawały 4655 zł.

Dodatek funkcyjny powoda określono na 1.017 zł. Wyliczono go w następujący sposób: wg starych zasad powód miał dodatku 580zł , zaś minimalny dodatek wtedy wynosił 438 zł., co daje różnicę 142 zł.. Taką samą różnicę dodano do minimalnego dodatku wg nowych zasad tj do kwoty 875 zł (875 + 142 = 1017).

Zmiany weszły w życie ze skutkiem na dzień 1 stycznia 2014r..

(dowód: zeznanie świadka M. K. k. 140-142, 00:35:39-01:01:38, zeznanie świadka M. S. k. 157-159, 00:04:51-00:37:39, zeznania świadka A. Ł. k. 159-1162, 00:37:47-01:24:13, zeznanie świadka A. N. k. 167-169, 00:03:10-00:33:00, zeznanie świadka E. L. k. 138-140, 00:05:40-00:35:38 zeznanie przedstawiciela pozwanej J. M.

k. 169-170, 00:36:58-00:47:24, pismo przyznające wynagrodzenie z 2.01.2013r. oraz porozumienie z dnia 30 grudnia 2013r. – nieponumerowane akta osobowe powoda,)

Rozwiązanie stosunku pracy powoda nastąpiło z dniem 27 stycznia 2015r.. Powód przepracował w tym miesiącu 17 dni roboczych z 20 i odpowiednio do tego proporcjonalnie otrzymał wynagrodzenie i dodatek funkcyjny (864,45 zł).

Wyplacono powodowi odprawę emerytalną w wysokości 21.450 zł brutto oraz nagrodę jubileuszową w wysokości 19.250 zł brutto.

Powodowi należała się odprawa emerytalna w wysokości 780% podstawy wymiaru, zaś nagroda w wysokości 780 % podstawy wymiaru.

Powodowi wypłacono odprawę i nagrodę liczoną od podstawy wymiaru w wysokości 2750 zł.

(dowód: zaświadczenie k.98, lista płac k. 43 okoliczności bezsporne przyznane na k. 117)

Sąd zważył, co następuje:

Bezsporne między stronami było, iż powód spełniał przesłanki do 700 % podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej oraz 780 % podstawy wymiaru odprawy (oświadczenia stron k. 117). Sporne między stronami w tym względzie było tylko jak liczyć podstawę wymiaru.

Stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w toku postępowania, uznane przez Sąd za wiarygodne, bowiem ich treść i autentyczność nie budziły wątpliwości, jak również nie były kwestionowane przez strony, w szczególności akta osobowe powoda, zaświadczenia o zarobkach, przedłożony Układ Zbiorowy Pracy, listy płac powoda..

Sąd dał też wiarę zeznaniom świadków E. L., M. K., M. S., A. Ł., A. N.. Zeznania te były wysoce spójne, logiczne przekonujące, korespondujące są sobą w najistotniejszych szczegółach. Zgodnie i jednoznacznie świadkowie, którzy uczestniczyli w procesie tworzenia i podpisywania UZP, wskazali, jakie były ich zamiary, jakie cele im przyświecały, jak przebiegały negocjacje, jakich dokonano ustaleń i jak rozumiano zapisy UZP. Zeznania te są jednoznaczne i zgodne: w przyszłości odprawy i nagrody miały być obniżone, zaś wprowadzono w obu przypadkach okres przejściowy, w którym pracownicy przez 4 lata mieli otrzymywać te świadczenia wyliczony w sposób oparty na dotychczasowych, starych zasadach. Takie były intencje stron, co jednoznacznie wynika ze zgodnych zeznań świadków w tym zakresie. Świadkowie zeznali, iż starali się, by zapisy Układu to potwierdzały i uzyskali zapewnienia prawników, iż tak jest.

Z zeznań świadków wynika, iż tak właśnie stosowano, w toku upływu obecnie niemalże trzech i pół roku tego okresy przejściowego, przepisy tego układu w zakresie odpraw i nagród, oraz że poza sprawą powoda nie powstały wątpliwości co do rozumienia i stosowania UZP, innymi słowy, że inni pracownicy nie kwestionowali przyjętego sposobu rozumienia treści układu.

Zeznania powoda zasadniczo nie przeczą tym ustaleniom, powód nie miał wiedzy, jak przebiegały negocjacje, jednakże warto zwrócić uwagę na jego zeznania (k. 117, iż rozmawiał na temat swoich wątpliwości z M. K. i wskazał on, iż wszystko jest w porządku, co potwierdza, iż sposób rozumienia układu przez związki zawodowe był taki sam, jak stosowała druga strona układu – pracodawca.

Zeznania przedstawiciela pozwanej przydatne były jedynie posiłkowo, w zakresie zawarcia porozumienia o wysokości wynagrodzenia i sposobu ustalenia jego treści, jak również co do sposobu stosowania układu w zakresie nagród i odpraw. Przedstawiciel pozwanego nie miał tutaj wiedzy na temat tego, jak negocjowano układ i jak rozumiano jego zapisy oraz jakie były zamiar i wola stron układu, bowiem nie uczestniczył w tym procesie.

Zasadniczo stan faktyczny ustalony został na podstawie dokumentów i zeznań świadków, były to bowiem dowody odnoszące się do najważniejszej kwestii, czyli postanowień układu, jego treści.

Roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie.

Odnosząc się do roszczenia o wyrównanie dodatku funkcyjnego stwierdzić należy, iż żądanie powoda oparte jest na przesłankach nie znajdujących potwierdzenia w treści przepisów regulujących przyznanie tego świadczenia.

Powód bowiem podnosi, iż powinien on otrzymywać ów dodatek w wysokości min. 50 % dolnej granicy wynagrodzenia z jego stawki zaszeregowania – 8-mej..

Z takim rozumieniem przepisu załącznika 3 układu nie można się zgodzić.

Wyraźnie załącznik mówi, iż do danego szczebla dodatku przyporządkowany jest określony procent, ale najniższego wynagrodzenia w tabeli.

Najniższe wynagrodzenie miesięczne w tabeli zaszeregowania to wynagrodzenie przy pierwszej grupie zaszeregowania i wynosi 350 punktów po 5 zł, czyli 1750 zł. Podkreślenia wymaga, iż tu podstawa tej stawki jest jedna dla wszystkich szczebli – jest to zawsze najniższe wynagrodzenie w tabeli wynagrodzeń zasadniczych. Szczebli jest 6 – i zasadą jest, iż im wyższy szczebel tym wyższy dodatek funkcyjny ale jest to realizowane przez zwiększenie procentu granicznego (tzw. widełek) stawki owego najniższego zasadniczego - z każdym szczeblem dodatku dolna granica stawki rośnie o 10 % (górną tak samo). Gdyby rozumieć tą tabelę tak jak chce powód, to różnice w dodatkach funkcyjnych byłyby ogromne i tym większe, im wyższe stanowisko – bo występowałby tu podwójny lewar: raz że wzrost procentu stawki ze szczeblem o 10 %, to jeszcze dwa, wzrost wynagrodzenia, od którego liczyliby się stawkę – bowiem wyższe szczeble dodatku były przypisane wyższym grupom zaszeregowania.

W ocenie sądu po pierwsze takie rozumienie stawki dodatku jest całkowicie sprzeczne z wyraźnym brzmieniem załącznika nr 3, który wyraźnie i jednoznacznie odnosi się do najniższego wynagrodzenia w tabeli – a dolna granica wynagrodzenia powoda z grupy 8 żadną miarą nie może być uznana za najniższe wynagrodzenie w tabeli.

Jest to też sprzeczne z zamiarem stron układu, ich wolą - jak wynika z zeznań świadków celem zmian Układu było, oprócz podwyższenia zasadniczych wynagrodzeń, spłaszczenie sposobu naliczania dodatków od wynagrodzenia otrzymywanego na danym stanowisku, który powodował różnice w świadczeniach bulwersujące wręcz dla członków związku (por. k. 160 zeznania A. Ł.). Zastosowanie jednolitej granicy stawki stanowi owo spłaszczenie, o którym mówili członkowie związku – dla wszystkich niezależnie od stanowiska stawka jest ta sama. Jest to sprawiedliwe i zgodne z wolą stron układu, zgodne z celem zmian. Przesłuchani świadkowie jednoznacznie i zgodnie zeznali, iż dodatek funkcyjny miał być liczony od najniższego wynagrodzenia tabeli. Jest to bezsprzecznie zgodne z zapisem załącznika nr. 3. Jakby strony chciały uzależnić wysokość dodatku nie tylko od szczebla (i tym samym procentowej granicy stawki zasadniczego) ale też od grupy zaszeregowania, to napisałyby w tabelce z załącznika 3: „stawka % od najniższego wynagrodzenia w danej grupie zaszeregowania” a nie „stawka % od najniższego wynagrodzenia określonego w tabeli wynagrodzeń”.

Zatem prawidłowo ustalono wysokość dodatku funkcyjnego powoda. Nie przekracza ono dolnej granicy stawki wynikającej z załącznika nr 3 - dolna granica dodatku funkcyjnego dla szczebla 4, który przysługiwał powodowi, to 875 zł (50 % najniższego zasadniczego z tabeli, czyli 50 % z 1750 (350 x 5 zł).

Powód otrzymywał wyższy dodatek funkcyjny – wyższy o dokładnie taką samą kwotę, o jaką wyższy był jego dodatek funkcyjny od minimalnego w poprzednim układzie, co wyjaśniła E. L. (k. 139).

Prawidłowo też naliczono powodowi dodatek za styczeń 2015r. – zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (DzU nr 62 poz 289 ze zm) - § 12 tego rozporządzenia nakazuje wyliczanie należnego wynagrodzenia w razie przepracowania części miesiąca proporcjonalnie do godzin pracy przepracowanych w danym miesiącu w stosunku do godzin pracy przypadających

nominalnie na dany miesiąc, co też prawidłowo wyliczono (powód przepracował 17 dni roboczych z 20 w tym miesiącu zatem należy mu dodatek to $1017 \times 17 \times 8 / 20 \times 8$) – i daje to kwotę naliczoną przez pracodawcę.

Żądanie powoda w tym zakresie należało zatem oddalić.

W zakresie żądania odprawy i nagrody powództwo również polegało oddaleniu.

Wyrażnie punkt 3 załącznika nr 9, określający podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej, odwołuje się do wynagrodzenia zasadniczego, o którym mowa w § 14 ust. 1 i 2 układu. W ocenie sądu jest znaczące to, że tu strony układu nie powołały się na § 14 ust. 3. Pominięcie tu § 14 ust. 3 jest celowe i realizuje wolę stron, opisaną zgodnie przez świadków - wszystkie strony układu.

Przypomnieć w tym miejscu należy, iż:

Zgodnie z § 14 ust. 1 UZP, 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.

Zgodnie z § 14 ust. 2 UZP zaszeregowanie pracownika do odpowiedniej grupy wynagrodzenia zasadniczego ustala się zgodnie z Tabelą stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowań pracowników, stanowiącej załącznik nr 1 do Układu.

Zgodnie z § 14 ust. 3 do wynagrodzenia zasadniczego ustalonego zgodnie z ust. 1 i 2 tegoż paragrafu, 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.

Zatem fakt, iż punkt 3 załącznika nr 9 nie odsyła do § 14 ust. 3, gdzie mowa o dodatkowych składnikach wliczanych do zasadniczego, a tylko do § 14 ust. 1 i 2 gdzie mowa o tabeli zaszeregowania, o stawce i grupie wskazuje w sposób logiczny, iż strony chciały, by ta podstawa wymiaru była liczona tylko od tego zasadniczego, które obowiązywało w okresie przed wejściem w życie ustawy.

Przypomnieć w tym miejscu należy, iż przed wejściem w życie nowego układu, wynagrodzenie zasadnicze to było tylko to, co wynikało ze stawki i grupy zaszeregowania wynikającej z tabeli UZP. W przypadku powoda było to wtedy 2750 zł. Podkreślenia wymaga, iż zmiana wynagrodzenia zasadniczego, jaką miał wprowadzić nowy układ, de facto polegała na nowym sposobie liczenia – tj. dodaniu do zasadniczego, na mocy § 14 ust. 3 dwóch dodatków (premię regulaminowej i stażowego) aby inne dodatki obliczać już od średniej wyliczonej z nimi. Nie zmienia to jednak faktu, iż wartość: stawka miesięcznego razy grupa zaszeregowania – czyli to zasadnicze w starym rozumieniu – pozostało bez zmian – jak wynika z analizy porozumienia (wyliczenia wartości poszczególnych składników i odjęcia ich od sumy wskazanej w porozumieniu powoda k. 54, oraz zeznań E. L., która to wszystko spójnie przekonująco i logicznie wyjaśnia – powód po zmianach nadal miał tu 2750 zł.).

Zapis punktu 3 załącznika nr 9 choć w słowach odnosi się do regulacji nowego układu, w efekcie miał opisać zasadę, iż podstawą wymiaru nagrody jubileuszowej jest stare wynagrodzenie.

Analizując zapis § 14 nie sposób nie zauważyć, iż mowa w nim o wynagrodzeniu zasadniczym i w ust. 1 i w ust. 3 podczas gdy w jednym i drugim wartość tego zasadniczego jest różna: w ust. 1 ukonstytuowana jest zasadna, że pracownikowi przysługuje: a) wynagrodzenie zasadnicze wynikające z jego grupy zaszeregowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadającego tej grupie oraz b) inne składniki wynagrodzenia , określone w układzie. Zatem wynagrodzenie zasadnicze w tym przepisie to stawka razy grupa.

Nie można logicznie wyprowadzać wniosku iż zasadnicze wynagrodzenie z § 14 ust. 1 to wszystkie składniki łącznie bowiem jest to sprzeczne z § 14 ust. 3 (gdyby tak było, nie byłby potrzebny § 14 ust. 3)

Warto bowiem zwrócić uwagę, iż w § 14 ust. 3 już mowa o tym, iż do zasadniczego wlicza się dodatek stażowy i premię regulaminową – nie wszystkie składniki..

Jedynym logicznym i spójnym rozwiązaniem jest przyjęcie, iż w § 14 ust. 1 mamy do czynienia z wynagrodzeniem zasadniczym sensu stricto, zaś w § 14 ust. 3 sensu largo.

Nie ulega jednak wątpliwości, iż punkt 3 załącznika nr 9 odnoszącego się do nagrody, odwołuje się tylko do owego wynagrodzenia zasadniczego sensu stricto, czyli grupa razy stawka, bez innych dodatków, bowiem celowo pominięto tu § 14 ust. 3.

Analizując zapis tego układu w punkcie 3 załącznika nr 9 jak i § 14 układu, nie sposób pominąć rzeczywistej woli stron towarzyszącej negocjowaniu jego treści i podpisywaniu układu. Tymczasem wola ta była taka, aby obliczać nagrodzi jubileuszowe od wynagrodzenia zasadniczego rozumianego jako stawka razy grupa zaszeregowania, co odpowiadało zasadniczemu wynagrodzeniu ze starego układu.

Świadczenie zgodnie wskazali, iż taka była ich wola, wyjaśnili logicznie, iż była to kwestia negocjacji, w których krystalizują się stanowiska stron, ustępuje się w jednym miejscu, by uzyskać coś w drugim. Wskazali, iż celem nowego układu było z jednej strony spłaszczenie tych dodatkowych świadczeń tak, by było to bardziej demokratyczne, by osoby na wyższych stanowiskach nie miały bulwersująco wyższych świadczeń przy takim samym stażu co szeregowy pracownik na niskim stanowisku, - w związku jednak z tą obniżką wprowadzono czteroletni okres ochronny – jednak z uwagi na fakt, iż taki okres ochronny powodowałby konieczność zarezerwowania ogromnej sumy pieniędzy na rezerwę na odprawy i nagrody, co uniemożliwiłoby akcję awansową, którą chciał wynegocjować związek (podwyżki dla szeregowych pracowników przez awanse stanowiskowe) ustalono, iż w tym okresie ochronnym świadczenia będą obliczane od starych zasad. Zatem nie powodowało to zmniejszenia uprawnień pracowników w stosunku do poprzedniego układu – ale też nie było intencją stron, by w nowym układzie w okresie przejściowym te świadczenia miałyby być wyższe.

Podkreślenia wymaga, iż jeśli by interpretować zapisy tak jak chce powód, czyli liczyć podstawę wymiaru jako całe wynagrodzenie, wszystkie składniki wymienione w porozumieniu, to różnica w świadczeniach przekraczałaby 70 %. Pamiętać należy, iż UZP jest dla wszystkich pracowników, których pozwana ma kilka tysięcy, skala takiego przeliczenia byłaby przeogromna. Nie można tych aspektów nie mieć na uwadze, przy ocenie treści układu.

Podobnie w zakresie odprawy emerytalnej, zgodna wola stron była taka, iż podstawa wymiaru miała być analogicznie rozumiana jak przy nagrodach jubileuszowych.

Strona powodowa w niniejszej sprawie domaga się literalnego czytania treści układu, bez odwoływania się do innych okoliczności.

Z takim stanowiskiem nie można się zgodzić.

Układy zbiorowe pracy, mimo tego że są aktami normatywnymi, nie mogą być wydawane w ramach kompetencji prawodawczej. Określają na zasadzie umownej treść stosunku prawnego między stronami i są wyrazem realizacji wolności działalności gospodarczej. Ich realizacja wiąże się z imperium państwowym tylko na tyle, na ile wynika to ze sprawowania wymiaru sprawiedliwości przez państwo (zob. M. Zubik, Trybunał Konstytucyjny a układy zbiorowe pracy, PiZS Nr 3/2005).

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 (zob. wyrok SN z 19.8.2004 r., I PK 528/03, OSNP Nr 6/2005, poz. 79). Wyjaśnienia treści postanowień układu dokonane w ten sposób wiążą również strony, które zawarły porozumienie o jego stosowaniu. Zgodnie z art. 241¹ KP strony, określając wzajemne zobowiązania przy stosowaniu układu, mogą w szczególności ustalić tryb wyjaśniania treści jego postanowień oraz rozstrzygnięcia sporów w tym zakresie. Jeżeli

strony uprzednio nie dokonały wykładni zapisów zawartych w układzie, a później ich stanowisko co do rozumienia treści tych zapisów jest różne, to sąd jest uprawniony do ustalenia na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego celu, woli i zamiaru stron, które zawarły taki układ (zob. wyrok SA w Warszawie z 20.4.2005 r., III APA 20/05, Apel.-W-wa Nr 3/2005, poz. 12). Z art. 241⁶ KP nie wynika zakaz dokonywania przez sąd wykładni postanowień układu zbiorowego pracy (zob. wyrok SN z 14.2.2001 r., I PKN 249/00, OSNP Nr 21/2002, poz. 523). Postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy podlegają sądowej wykładni przy zastosowaniu wszystkich jej reguł (zob. wyrok SN z 26.1.1999 r., I PKN 439/98, OSNP Nr 6/2000, poz. 216), Wprowadzić wyjaśnienia stron układu nie są wiążące dla sądu, ale nie wynika z tego, że przy interpretowaniu jego postanowień intencje i wola stron układu są bez znaczenia. Wręcz przeciwnie, mają one szczególną wagę (uchwała siedmiu sędziów SN z 11 lutego 2004, III PZP 12/03).

Interpretacja uzp powinna przede wszystkim uwzględniać reguły wykładni językowej. Nie powinna jednak pomijać woli i zamiaru stron oraz dotychczasowej praktyki stosowania jego spornych postanowień (wyrok z 26 lipca 2011, I PK 27/11).

Tymczasem wola stron układu w niniejszej sprawie była taka, jak wyżej wskazano.

Dla przypomnienia, M. K., reprezentant jednego ze związków, wskazuje: „w trakcie negocjacji była mowa jak będą naliczane odprawy i nagrody jubileuszowe. Pracodawca chciał przejść, aby jubileusz był płacony od minimalnej podstawy, ale związkowi się udało wynegocjować okres 4 lat. Od poprzedniej przed wejściem UZP podstawy przez 4 lata jest miernikiem wyliczenia nagrody jubileuszowej. Zatem ustalenia były takie, że przez 4 lata podstawa wyliczenia nagród i odprawy tj. ta podstawa, która była w starym układzie. Mnożnikiem do nagrody i odprawy była sama podstawa tylko, że stara. (...) Pracodawca przedstawił wyliczenie, że nie byłoby w stanie unieść kosztów takich świadczeń wyliczanych od nowych podstaw. Pracownicy zwracali uwagę na to, że mają problemy w wyliczeniu tego, że nie wiedzą, czy firma im dobrze naliczyła. Sam tłumaczyłem, jest to kwestia zrozumienia tego zapisu, bo wynika to z załącznika 9, w którym jest zinterpretowany par. 14, gdzie jest napisane jak wyliczana jest nagroda jubileuszowa. Tłumaczyłem pracownikom tak jak tłumaczę teraz (...)To wynagrodzenie z par. 14 ust. 3 nie było brane do wyliczenia nagrody i odprawy,”.

M. S., przedstawiciel pracodawcy, podaje: „Moim zadaniem było tak opracować układ i uzgodnić go z partnerami społecznymi, by bezkosztowo zwiększyć rolę wynagrodzenia zasadniczego. (...) Jeśli chodzi o zapis § 14 UZP, to naszą intencją było to, by pojęcie wynagrodzenia zasadniczego rozdzielić na 2 momenty – przed wejściem w życie tego układu i po wejściu w życie. Były nam potrzebne 2 rodzaje wynagrodzenia abym mógł się rozliczyć z wykonanego zadania w zakresie wprowadzenia nowych zasad. W okresie przejściowym, na który umówiliśmy się z kolegami związkowymi na okres 4 lat, odprawy emerytalne i nagrody jubileuszowe były obliczane, jak w poprzednim układzie. Podstawa miała być taka sama, żeby były takie same koszty, jak uprzednio (...) Okres przejściowy jest wskazany natomiast przy nagrodzie jubileuszowej i odprawie (załącznik nr 9), w punkcie 3 i 6. Po 4 latach miało być to liczone od najniższego wynagrodzenia z pracę. Zapis punktu 3 załącznika nr 9 do UZP miał zagwarantować pracownikom przez 4 lata nagrody jubileuszowe w wysokości obliczanej analogicznie jak w poprzednim układzie, przed tą zmianą. Dla pracowników, pracujących przed wejściem w życie tego układu w tym zakresie nie miało się nic zmienić – na korzyść, ani na niekorzyść. Te same zasady dotyczyły odprawy emerytalno-rentowej. (...) W załączniku nr 11 w punkcie 3 chodziło też tylko o wynagrodzenie zasadnicze, liczone jak pracownikowi przysługiwało na dzień wejścia w życie UZP, tj. bez usługi lat i premii regulaminowej. Chodziło o ostatnie wynagrodzenie zasadnicze, jakie było wskazane w umowie. Różniło się to od nagrody jubileuszowej, bowiem intencją stron zawierających układ było to, że jakby w trakcie tych 4 lat ktoś dostał awans, to do starego wynagrodzenia zasadniczego doliczono by kwotę awansu, jako podstawę (...) Musimy tworzyć rezerwę na świadczenia takie jak nagrody i odprawy. Nowy załącznik znacznie zmniejszył koszty pracodawcy z tego tytułu, przez co na bieżące wynagrodzenia mógł przeznaczyć większą pulę. Jeśli chodzi o odprawy, to one miały być wyliczone od wynagrodzenia zasadniczego wg tamtych przepisów; Odprawa miała być wyliczona tylko wg wynagrodzenia zasadniczego, jakie było przed wejściem układu”.

Świadek A. Ł., strona związkowa, też podaje: „Pracodawca stwierdził, że może wprowadzić to rozszerzone widzenie wynagrodzenia zasadniczego, obejmującego dodatki, po 4-letnim okresie przejściowym. Chcieliśmy wynegocjować od

pracodawcy przy tej okazji pulę pieniędzy na akcję awansową i to zostało nam przydzielone, po tym, jak zgodziliśmy się na okres przejściowy (...) W okresie przejściowym – do października 2017 r. – pracownik miał otrzymywać nagrodę jubileuszową wyliczaną wg wynagrodzenia, jakie miał przedtem, czyli przed doliczeniem premii i wysługi lat. (...)

Sposób obliczania nagrody jubileuszowej przyjęty przez nas nie był mniej korzystny niż poprzednio (...) Po okresie przejściowym nagrody miały być wyliczane wg najniższego wynagrodzenia za pracę. (...) Jeśli chodzi o odprawę, to do wynagrodzenia zasadniczego nie miały być wliczane żadne dodatkowe składniki. (...) Przed zmianami odprawy rentowe też były liczone tylko od wynagrodzenia zasadniczego. Po okresie przejściowym odprawy miały być naliczane od powiększonego wynagrodzenia zasadniczego. Gdyby od początku to funkcjonowało, to koszty dla pracodawcy byłyby zbyt duże”.

A. N. (strona związkowa) także podaje: „Nagrody jubileuszowe przez pierwsze cztery lata miały być wypłacane od starego wynagrodzenia, tylko od tego zasadniczego. Odprawy emerytalne miały być wypłacane podobnie, bo te dwa elementy mogły by spowodować bardzo duży koszt dla funduszu wynagrodzeń (...)Pracownikom odpowiadaliśmy że taka była umowa, że te odprawy i nagrody są wyliczane według starych procedur. To były negocjacje coś za coś”.

Powyższe wyraźnie wskazuje, iż powód otrzymała świadczenia wyliczone zgodnie z wolą stron układu zbiorowego pracy, a wola ta powinna mieć decydujące znaczenie, jak wskazał SN, przy ocenie zapisów układu.

Reasumując należy stwierdzić, iż brak jest podstaw do zasądzenia odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej w kwotach przewyższających te wypłacone powodowi.

Z powyższych względów, na podstawie cytowanych przepisów, Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

W punkcie II wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu tj. art. 98 k.p.c..

Wysokość kosztów sąd ustalił na podstawie § 11 ust. 1 pkt. 2) w związku z § 2 ust. 1 i 2 oraz 6 pkt. 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.02.163.1349 ze zm).