

Sygnatura akt IV Pa 80/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2019 roku

Sąd Okręgowy w Częstochowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Robert Grygiel

po rozpoznaniu w dniu 7 czerwca 2019 roku w Częstochowie

na posiedzeniu niejawnym, w postępowaniu uproszczonym

apelacji pozwanego (...) Spółki Akcyjnej Oddziału w W. (...) Zakładu (...) w Ł.

od wyroku Sądu Rejonowego Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w C. z dnia 25 marca 2019 roku, sygnatura akt VII P-upr 988/18

w sprawie z powództwa L. D.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej Oddziałowi w W. (...) Zakładowi (...) w Ł.

o nagrodę jubileuszową

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej Oddziału w W. (...) Zakładu (...) w Ł. na rzecz powoda L. D. kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przed sądem drugiej instancji.**

Sygn. akt IV Pa 80/19

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 25 marca 2019 roku Sąd Rejonowy w Częstochowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od (...) Oddziału

w W. – Usługi Zakład (...) w Ł. na rzecz L. D. kwotę 11.403,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 lutego 2017 roku do dnia zapłaty (pkt 1); wyrokowi w pkt 1. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.640,00 zł (pkt 2); zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3) oraz nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w C. kwotę 300,00 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić (pkt 4).

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy wskazał, że pozwem z dnia 19 grudnia 2018 roku powód L. D. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) S.A. Oddział w W. – (...) Zakład (...)

w Ł. nagrody jubileuszowej w kwocie 11.403,00 zł, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 lutego 2017 roku do dnia zapłaty. Nadto powód wniósł

o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że pozwana wypłaciła mu nagrodę jubileuszową w zaniżonej wysokości, tj. obliczoną od wynagrodzenia przysługującego mu w grudniu 2013 roku, podczas gdy powinna ona być obliczona od wynagrodzenia przysługującego mu w dacie rozwiązania stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o jego oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana podniosła, że nagroda jubileuszowa została wypłacona powodowi w wysokości zgodnej z § 14 ust. 1 i 2 obowiązującego u niej ZUZP.

Rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy ustalił, że L. D. był zatrudniony w (...) w C. od dnia 15 grudnia 1975 roku, a obecnie, na skutek kolejnych zmian restrukturyzacyjnych i przejęć w trybie art. 23¹ k.p., jest pracownikiem pozwanej, zachowując ciągłość zatrudnienia od dnia 1 września 1975 roku.

U pozwanej obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) SA zawarty w dniu 20 czerwca 2013 roku w W. (dalej: ZUZP).

Zgodnie z § 14 ust. 1 ZUZP, pracownikowi przysługuje za wykonaną pracę miesięczne wynagrodzenie zasadnicze wynikające z jego grupy zaszerogowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego odpowiadającej tej grupie oraz inne składniki wynagrodzenia, określone w Układzie.

Do wynagrodzenia zasadniczego ustalonego 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 (ust. 3).

Zgodnie z ust. 2 dotyczącego nagród jubileuszowych załącznika nr 9 do ZUZP, podstawę wymiaru nagrody dla pracowników, pozostających w stosunku pracy ze spółką przed dniem wejścia w życie niniejszego Układu, stanowi przez okres 4 lat liczonych od dnia wejścia w życie niniejszego Układu, wynagrodzenie zasadnicze ustalone zgodnie z § 14 ust. 1 i 2. Po upływie wskazanego okresu podstawa wymiaru nagrody określana jest zgodnie z ust. 4.

Za dzień nabycia prawa do nagrody uważa się ostatni dzień okresu pracy uprawniającego do nagrody (ust. 5).

W myśl ust. 8 pkt 7, po przepracowaniu 45 lat nagroda przysługuje w wysokości 700% postawy wymiaru.

W przypadku ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, prawo do tej nagrody przysługuje w dniu rozwiązania stosunku pracy (ust. 12).

W dniu 22 stycznia 2014 roku powód zawarł z pozwaną porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, w którego treści strony ustaliły, że:

1. wynagrodzenie zasadnicze pracownika wynosi 3.640,00 zł, zgodnie z właściwą kategorią zaszerogowania pracownika wynikającą z § 12 ust. 1 w zw. z załącznikiem nr 1 w zw. z § 14 ust. 1 i 2 ZUZP dla (...) S.A. z dnia 20 czerwca 2013 roku i składa się:
 - premii regulaminowej w wysokości 20%;
- oraz innych dodatków wynikających z premii regulaminowej w kwocie 316,00 zł;
- dodatku stażowego w wysokości 37,5%;

- premii z innych tytułów w kwocie 154,00 zł;

2. w pozostałym zakresie treści stosunku pracy w części dotyczącej wynagrodzenia, warunki umowy o pracę wynikają z prawa powszechnie obowiązującego oraz ZUZP dla (...) S.A. z dnia 20 czerwca 2013 roku w czasie jego obowiązywania.

Powyższe porozumienie weszło w życie z dnia 1 stycznia 2014 roku.

W lutym 2017 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 3.640,00 zł, a pozwana wypłaciła mu nagrodę jubileuszową w kwocie 14.077,00 zł.

Sąd I instancji wskazał, że powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie akt osobowych powoda oraz dokumentów załączonych do akt sprawy, w szczególności listy płac oraz ZUZP z załącznikami i protokołem dodatkowym.

Jednocześnie zdaniem tego Sądu należało oddalić pozostałe wnioski dowodowe pozwanej, jako nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy, albowiem wszystkie okoliczności sporne zostały wyjaśnione w oparciu o dokumenty załączone do akt sprawy.

Mając na uwadze tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy wskazał, że nagroda jubileuszowa nie jest świadczeniem powszechnym, ale fakultatywnym i stąd też przepisy płacowe mogą kształtować do niej prawo w sposób samodzielny i swobodny. Jednocześnie ponieważ Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., to do jego interpretacji należy stosować reguły interpretacyjne dla aktów prawnych, a nie zasady wykładni oświadczeń woli stron układu.

W niniejszej sprawie pozwana zarzuciła, że powodowi została wypłacona nagroda jubileuszowa, do wyliczenia której przyjęto jego wynagrodzenie zasadnicze ustalone zgodnie z § 14 ust. 1 i 2 ZUZP.

Załącznik nr 9 do ZUZP w ust. 2 stanowi, że podstawę wymiaru nagrody dla pracowników, pozostających w stosunku pracy ze spółką przed dniem wejścia w życie niniejszego układu, stanowi przez okres 4 lat liczonych od dnia wejścia w życie niniejszego układu, wynagrodzenie zasadnicze ustalone zgodnie z § 14 pkt 1 i 2.

Z kolei zgodnie z § 14 ust. 1 ZUZP, 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.

Do wynagrodzenia zasadniczego ustalonego 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 (ust. 3).

W świetle powyższych przepisów Sąd I instancji nie podzielił stanowiska pozwanej, że powodowi przysługuje nagroda jubileuszowa, dla wyliczenia której przyjęto wynagrodzenie zasadnicze w ujęciu „wąskim”, a zatem bez wliczenia do niego dodatku stażowego i premii regulaminowych.

Z obowiązującego u pozwanej ZUZP i załączników do niego wprost wnika, że podstawę wymiaru nagrody (...) stanowi (...) wynagrodzenie zasadnicze ustalone zgodnie z § 14 ust. 1 i 2. Z kolei do wynagrodzenia zasadniczego ustalonego 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 (ust. 3).

W ocenie Sądu Rejonowego nieprawidłowa jest dokonana przez pozwaną interpretacja ust. 3 załącznika nr 9 do ZUP. Wprawdzie literalna treść tego zapisu wskazuje, że wysokość nagrody jubileuszowej oblicza się w oparciu o wynagrodzenie zasadnicze wynikające z grupy zaszeregowania pracownika, jednakże § 14 ZUZP przy ustalaniu

wysokości wynagrodzenia odsyła do ust. 3 § 14 ZUZP, z którego wprost wynika, że do tak ustalonego wynagrodzenia (na podstawie § 14 ust. 1 i 2 ZUZP) wlicza się inne składniki (dodatek za staż, premie regulaminowe). Wykładnia celowościowa zapisów ZUZP obowiązującego u pozwanej oraz załącznika nr 9 wskazuje na takie właśnie zastosowanie przepisów i wyliczenie wysokości nagrody jubileuszowej. Podkreślić należy, że przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych.

Nadto Sąd Rejonowy odwołał się do treści zawartego przez strony porozumienia datowanego na dzień 31 grudnia 2013 roku, z której wprost wynika, że wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosi 3.640,00 zł. Tym samym bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostaje podnoszona przez pozwaną okoliczność, że wolą stron biorących udział w negocjowaniu postanowień ZUZP i treści załącznika nr 9, w zakresie nagród jubileuszowych było ustalenie wynagrodzenia zasadniczego na potrzeby obliczania wysokości tej nagrody na poziomie wynagrodzenia wynikającego z grupy zaszerogowania pracownika i stawki miesięcznego wynagrodzenia.

Zasadniczo wynagrodzenie za pracę – w szerokim rozumieniu obejmującym dodatek stażowy, określają akty prawne powszechnie obowiązujące, układy zbiorowe pracy, regulaminy wynagradzania oraz umowa o pracę. Jednocześnie art. 18 § 1 i 2 k.p. nie pozwala w drodze umowy lub jednostronnej decyzji zakładu pracy na ukształtowanie wynagrodzenia pracownika mniej korzystnie niż to przewidują obowiązujące przepisy płacowe zawarte w ZUZP.

W świetle powyższego, powód nabył prawo do nagrody w wysokości przewidzianej ZUZP po 45 latach pracy, tj. 700% wynagrodzenia zasadniczego, które w dacie nabycia przez niego prawa do tego świadczenia wynosiło 3.640,00 zł.

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżyła apelacją pozwana.

Skarżąca zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 217 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., przez niedopuszczenie zgłoszonego dowodu z zeznań świadków – przedstawicieli pracowników uczestniczących w negocjacjach przy zawieraniu ZUZP w 2013 roku, tj. L. N., A. N., M. S. i A. Ł., podczas gdy dowód ten dotyczy okoliczności mających istotne znaczenie dla sprawy, w sporne okoliczności nie zostały jeszcze dostatecznie wyjaśnione;
2. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, polegającą na przyjęciu, że zmiana warunków płacowych pomiędzy stronami w tym zakresie spornej nagrody jubileuszowej, na skutek:
 - a. wejścia w życie z dniem 23 października 2013 roku ZUZP;
 - b. porozumienia zawartego przez strony w dniu 31 grudnia 2013 roku;podczas gdy stan faktyczny zaistniały w sprawie prowadzi do uznania, że:
 - c. podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej w okresie przejściowym ZUZP stanowiło wynagrodzenie zasadnicze w rozumieniu § 14 ust. 1 i 2 ZUZP;
 - d. zgodna z zasadami logiki i doświadczenia życiowego interpretacja ZUZP oraz porozumienia zmieniającego z dnia 31 grudnia 2013 roku, a także porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę wskazywała, że:
 - podstawę wyliczenia nagrody jubileuszowej stanowiło wynagrodzenie ustalane zgodnie z § 14 ust. 1 i 2 ZUZP;

- odchodząc z pracy w ramach PDO i otrzymując z tego tytułu określone świadczenia pieniężne pracownicy zrzekli się wszelkich pozostałych oszczędności wobec pracodawcy w związku ze stosunkiem pracy i jego rozwiązaniem;

- po zmianach w ZUZP wprowadzonych w 2016 roku podstawę nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie za pracę jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31 grudnia 2013 roku,

3. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p., poprzez jego błędne zastosowanie i nieuwzględnienie, że ze względu na okoliczności, w których złożone zostało oświadczenie o zawarciu porozumienia zmieniającego, zasady współżycia społecznego, ustalone zwyczaje oraz ze względu na zgodny zamiar stron i cel umowy interpretacja treści porozumienia zmieniającego oraz o rozwiązaniu umowy o pracę wskazuje, że:

a. prawo do nagrody jubileuszowej zostało zachowane z zamiarem obliczania jej wysokości od minimalnego wynagrodzenia pracownika;

b. powód przy tym jednoznacznie wyraził zgodę na to, że od dnia wejścia w życie porozumienia zmieniającego wysokość nagrody jubileuszowej zostaje określona na podstawie wynagrodzenia zasadniczego sensu stricto (liczonego bez dodatków za staż pracy, premii regulaminowej, premii z innych tytułów);

c. odchodząc z pracy w ramach PDO i otrzymując z tego tytułu określone świadczenia pieniężne pracownicy zrzekli się wszelkich pozostałych roszczeń wobec pracodawcy w związku ze stosunkiem pracy i jego rozwiązaniem;

4. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 9 k.p. w zw. z art. 65 k.c.

w zw. z art. 300 k.p. w zw. z przepisami zbiorowego prawa pracy, tj. pkt 3 i 4 załącznika nr 9 przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że powodowi należy się nagroda jubileuszowa w wysokości ilorazu wskaźnika procentowego i wynagrodzenia otrzymywanego w dniu ustania zatrudnienia, podczas gdy zgodnie z zamiarem pracodawcy oraz związków zawodowych było ustalenie, że podstawą wyliczenia nagrody jubileuszowej miało być wynagrodzenie zasadnicze liczone na dzień 31 grudnia 2013 roku, względnie liczone na dzień ustalania stosunku pracy w innej niż przyjęta przez sąd wysokości.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie uchylenie wyroku

i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Nadto pozwana wniosła

o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za postępowanie przed Sądem I i II instancji.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu Rejonowego, przyjmując je za własne oraz ich ocenę prawną dokonaną przez ten Sąd. Z kolei zarzuty apelacji stanowią jedynie nieuzasadnioną polemikę z prawidłowymi zapatrywaniami Sądu Rejonowego i jako takie nie zasługują na uwzględnienie.

Zgodnie z ust. 5 załącznika nr 9 do obowiązującego u pozwanej Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zawartego w dniu 20 czerwca 2013 roku, za dzień nabycia prawa do nagrody (jubileuszowej) uważa się ostatni dzień okresu pracy uprawniającego do nagrody.

W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, prawo do tej nagrody przysługuje w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Zgodnie z ust. 3 załącznika nr 9 do ZUZP zawartego w dniu 20 czerwca 2013 roku, podstawę wymiaru nagrody dla pracowników, pozostających w stosunku pracy ze spółką przed wejściem w życie niniejszego Układu, stanowi przez okres 4 lat licznych od dnia wejścia w życie niniejszego Układu, wynagrodzenie zasadnicze zgodnie z § 14 ust. 1 i 2. Po upływie wskazanego okresu podstawa wymiaru nagrody określana jest zgodnie z ust. 4.

W myśl ust. 8 pkt 6 załącznika, po 45 latach nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości 700% podstawy wymiaru.

Zgodnie z § 14 ust. 1 ZUZP, 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 zaszeregowań pracowników, stanowiącej załącznik nr 1 do Układu.

Do wynagrodzenia zasadniczego ustalanego zgodnie z ust. 1 i 2 wlicza się także dodatek za staż pracy, o którym mowa w § 15 pkt 2 oraz premie regulaminowe. Dopiero po takim wyliczeniu ustala się wysokość pozostałych składników wynagrodzenia określonego w Układzie.

W § 5 porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy z dnia 31 grudnia 2013 roku, zawartego w związku z rozwiązaniem w dniu 23 października 2013 roku Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) sp. z o.o. z dnia 28 stycznia 2003 roku i zarejestrowaniem w dniu 23 października 2013 roku Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A.

z dnia 20 czerwca 2013 roku, wynagrodzenie zasadnicze L. D. zostało ustalone na kwotę 3.640,00 zł, zgodnie z właściwą kategorią zaszeregowania pracownika wynikającą z § 12 ust. 1 w zw. z załącznikiem nr 1 w zw. z § 14 ust. 1 i 2 ZUZP z dnia 20 czerwca 2013 roku i zgodnie z § 14 ust. 3 ZUZP składało się z:

- premii regulaminowej w wysokości 20%;

oraz innych dodatków wynikających z premii regulaminowej w kwocie 316,00 zł;

- dodatku stażowego w wysokości 37,5%;

- premii z innych tytułów w kwocie 154,00 zł;

W ocenie Sądu Okręgowego kompleksowe odczytanie treści cytowanych powyżej przepisów § 14 ust. 1-3 ZUZP zawartego w dniu 20 czerwca 2013 roku oraz ust. 3 załącznika nr 9 do tegoż ZUZP nie pozostawia wątpliwości, że wynagrodzenie zasadnicze powoda stanowiące podstawę obliczenia należnej mu nagrody jubileuszowej obejmuje dodatek za staż pracy oraz premie regulaminowe.

Owszem, przepis ust. 3 załącznika nr 9 do ZUZP literalnie odsyła jedynie do treści § 14 ust. 1 i 2 ZUZP, niemniej § 14 ust. 3 ZUZP bezpośrednio odnosi się do ust. 1 i 2, niejako je uzupełniając i wprost stanowi, 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. Tym samym wykładnia celowościowa i systemowa w/w przepisów jednoznacznie wskazuje, że wynagrodzenie zasadnicze powoda stanowiące podstawę obliczenia należnej mu nagrody jubileuszowej obejmuje dodatek za staż pracy oraz premie regulaminowe.

Nie bez znaczenia pozostaje przy tym fakt, że w porozumieniu zmieniającym warunki pracy i płacy z dnia 31 grudnia 2013 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda wprost zostało określone na kwotę 3.640,00 zł i przyjęcia takiej właśnie kwoty domaga się on za podstawę wyliczenia nagrody jubileuszowej.

Należy dodatkowo w tym miejscu wskazać, że pierwotnie ust. 3 załącznika nr 9 odwoływał się do wynagrodzenia z § 14 ust. 1 i 2 i został zmieniony dopiero protokołem dodatkowym z dnia 1 czerwca 2016 roku, którym wskazano, że chodzi o wynagrodzenie z dnia 31 grudnia 2013 roku. Powyższe prowadzi do oczywistego wniosku, że nie byłoby potrzeby zawierania w dniu 1 czerwca 2016 roku 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 – tak jak twierdzi pozwana – treść tego przepisu od początku była jasna i jednoznaczna. Wskazuje to na słuszność dotychczasowej literalnej wykładni brzemienia przepisów ZUZP, które zdecydowano się zmienić. Brak jest przy tym po wprowadzeniu protokołu dodatkowego wypowiedzenia powodowi warunków płacy z art. 241⁽¹³⁾ k.p., wobec czego, ponieważ zmiana regulacji płacowych zawartych w prawie zbiorowym na niekorzyść pracownika wymaga wprowadzenia nowych regulacji do jego indywidualnego stosunku pracy w drodze wypowiedzenia zmieniającego, zastosowanie do niego znajdują przepisy w brzmieniu dotychczasowym.

Za słuszny należy przy tym uznać pogląd Sądu Rejonowego, że w niniejszej sprawie nie było potrzeby badania woli stron zawierających kolejne układy zbiorowe pracy, albowiem ich literalna treść jest jasna i nie budzi żadnych wątpliwości interpretacyjnych biorąc pod uwagę fakt, że strony same zdecydowały się zmienić treść przepisów układu w tym zakresie na co wskazano powyżej. Jednocześnie zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 9 lipca 2009 roku, II PK 232/08, OSNP 2011/5-6/70 oraz w uzasadnieniu wyroku z dnia 3 sierpnia 2012 roku, I PK 42/12, OSNP 2013/23-24/271, przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo stosowane zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W konsekwencji ponieważ stanowiące podstawę rozstrzygnięcia niniejszej sprawy rozumienie sformułowania „wynagrodzenie zasadnicze ustalane zgodnie z § 14 ust. 1 i 2” nie budzi żadnych wątpliwości interpretacyjnych (biorąc pod uwagę regulację § 14 ust. 3 układu), co zostało szczegółowo wyjaśnione powyżej, nie było potrzeby do uciekania się do innej niż językowa wykładni postanowień obowiązujących u pozwanej układów zbiorowych pracy, a zwłaszcza badania woli stron zawierających ten układ, który w tym zakresie został następnie zmieniony protokołem dodatkowym nr 1 z dnia 1 czerwca 2016 roku, co uzasadniało oddalenie wniosków dowodowych w tym zakresie.

Dodatkowo należy wyjaśnić, że rozwiązując stosunek pracy w trybie porozumienia stron, z dniem 6 marca 2017 roku (porozumienie z 19.12.2016 roku w aktach osobowych) strony uzgodniły, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracownikowi przysługiwać będzie jednorazowa odprawa pieniężna na zasadach określonych w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i rekompensata w wysokości 10 miesięcznego wynagrodzenia pracownika. Jednocześnie strony w § 5 porozumienia ustaliły, że pracownik oświadcza, że warunki niniejszego porozumienia wyczerpują wszelkie jego roszczenia wobec Pracodawcy, wynikające ze stosunku pracy i jego rozwiązania.

Zgodnie jednak z art. 84 Kodeksu pracy pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

Jak wynika z treści porozumienia stron z dnia 19 grudnia 2016 roku w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z dniem 6 marca 2016 roku (§ 2) odprawa i rekompensata przysługiwała z tytułu rozwiązania umowy o pracę i miała łagodzić skutki rozwiązania umowy o pracę. Jednocześnie przyjęcie, że z § 5 tego porozumienia wynika samoistne zrzeczenie się wszelkich roszczeń w stosunku do pracodawcy, w części dotyczącej wynagrodzenia (a nagroda jubileuszowa korzysta też z tego przymiotu) jest nieskuteczne z mocy cytowanego art. 84 k.p.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy, na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej jako bezzasadną.

O kosztach orzeczono na mocy art. 98 § 1, 3 i 4 k.p.c. w związku z § 2 pkt 5, § 9 ust. 1 pkt 3 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz. U. z 2018 roku, poz. 265).