

Sygn. akt VIII **Pa 97/18**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Łazowska (spr.)
Sędziowie:	SSO Małgorzata Andrzejewska SSR del. Anna Capik-Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 25 października 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa Z. L.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odprawę emerytalną

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 5 kwietnia 2018 r. **sygn. akt** VI P 289/17

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w całości i oddala powództwo;
- 2) odstępuje od obciążania powoda kosztami procesu w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji oraz postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 97/18

UZASADNIENIE

Powód Z. L. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. kwoty 48 731,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 22 marca 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy emerytalnej, oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z 5 kwietnia 2018r. Sąd Rejonowy w Gliwicach w całości uwzględnił powództwo i obciążył pozwaną kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód w okresie od 13 grudnia 1972 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku dyspozytor. Stosunek pracy powoda ustał w wyniku porozumieniem stron – art. 30 § 1 pkt. 1 kodeksu pracy z powodu zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy określonych w Ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DZ. U. z 2003 r. Nr 90 poz. 844 ze zm.).

Porozumienie to zostało podpisane przez strony w dniu 7 grudnia 2015r. w oparciu o obowiązujący u pozwanej (...) S.A. w Związku z Nabyciem Upnień Emerytalnych z dnia 24 listopada 2015 roku. Zgodnie z tym Regulaminem (§ 4 ust 2) pracownikowi przysługiwały następujące świadczenia:

1. odprawa pieniężna na zasadach określonych w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących
2. dodatkowe jednorazowe świadczenie pieniężne (Rekompensata);
3. nagroda jubileuszowa wypłacona na zasadach określonych w załączniku nr 9 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. zawartego w dniu 20 czerwca 2013 roku;
4. odprawa emerytalna na zasadach określonych w Załączniku nr 11 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. zawartego w dniu 20 czerwca 2013 roku.

Jak dalej ustalił Sąd Rejonowy, Załącznik nr 11 do tego (...) w ust. 3 wskazuje, że podstawę wymiaru odprawy emerytalnej stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 9. Natomiast ust. 9 stanowi, że pracownikowi przechodzącemu na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub na emeryturę, którego stosunek pracy ustał w ostatnim dniu zaliczanym, na podstawie odrębnych przepisów, do okresu pracy na kolei, za podstawę wymiaru odprawy należy przyjąć wynagrodzenie zasadnicze jakie przysługiwało pracownikowi bezpośrednio przed tym okresem, z uwzględnieniem regulacji wynagrodzeń.

Zasady wynagrodzeń pracowników i inne świadczenia zostały uregulowane w Rozdziale IV (...), gdzie w § 14 wprowadzono trzy ustępy mające określić wysokość i sposób liczenia wynagrodzenia:

- ust1: 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;
- ust 2: zaszeregowanie pracownika do odpowiedniej grupy wynagrodzenia zasadniczego ustala się zgodnie z tabelą stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowan pracowników, stanowiącej załączniki nr 1 do układu;
- ust 3: do wynagrodzenia zasadniczego ustalanego zgodnie z ust 1 i 2 wlicza się także dodatek za staż pracy, o którym mowa w § 15 pkt 2 oraz premie regulaminowe. Dopiero po takim wyliczeniu, ustala się wysokość pozostałych składników wynagrodzenia określonych w układzie.

W § 15 pkt 2 zapisano, iż dodatek za staż pracy wylicza się według zasad określonych w załączniku nr 6 do układu.

Bezspornym było, że powodowi w związku z zawartym w dniu 7 grudnia 2015 roku porozumieniem wypłacono świadczenia:

- odprawę pieniężną w wysokości 26 250 zł ustaloną zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;
- rekompensatę w wysokości 69 884,02 zł;
- odprawę emerytalną w wysokości 22 800 zł.

Jak ustalił Sąd Rejonowy, pozwana celem oszczędności środków finansowych dokonywała wypłat odprawy emerytalnej pracownikom przechodzącym na świadczenie emerytalne uwzględniając ich zasadnicze wynagrodzenie, wynikające z jego grupy zaszerogowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia, bez uwzględnienia dodatku za staż pracy oraz bez premii regulaminowych – w wysokości wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikowi na dzień 31 grudnia 2013 roku.

Pozwana ustalając wysokość odprawy emerytalnej kierowała się regulacją załącznika nr 9 ust. 3 do (...) dotyczącego nagród jubileuszowych, który stanowił, że podstawa 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. Po upływie wskazanego okresu podstawa wymiaru nagrody określona jest zgodnie z ust 4.

U pozwanej w dniu 1 czerwca 2016 roku został zawarty Protokół Dodatkowy nr 1 do (...), zgodnie z którym załącznik nr 11 ust. 3 do (...) został zmieniony w zakresie brzmienia słów „stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy” i zastąpiono ten zapis słowami „dla pracowników pozostających w stosunku pracy ze Spółką przed dniem wejścia w życie niniejszego układu, stanowi przez okres 4 lat liczonych od dnia wejścia w życie niniejszego układu, wynagrodzenie zasadnicze jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31 grudnia 2013 roku”.

Według dalszych ustaleń Sąd I instancji, powód w dniu 1 marca 2015 roku został oddelegowany do etatowej pracy związkowej, w konsekwencji czego miesięczne wynagrodzenie powoda w okresie od dnia 1 marca 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku zostało ustalone zgodnie z zasadami wynikającymi z Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 roku, w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy, tj. zgodne z § 6 Rozporządzenia – według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Zasadnicze wynagrodzenie powoda za 3 ostatnie miesiące przed terminem oddelegowania powoda do związków zawodowych tj. w okresie grudzień 2014 – luty 2015 wynosiło 7 000,00 zł.; przysługiwał mu deputat węglowy w kwocie 164,00 zł. oraz średnia wartość zmiennych składników w wysokości 2248zł., co łącznie stanowiło kwotę 9 412,00 zł. Wynagrodzenie to zostało tak uregulowane na mocy porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy powoda dnia 31 grudnia 2013 roku oraz dalszej zmiany tego wynagrodzenia na podstawie pisma skierowanego do powoda w dniu 1 grudnia 2014 roku, gdzie właśnie wynagrodzenie zasadnicze powoda zostało ustalone na kwotę 7.000zł miesięcznie.

Powyższy stan faktyczny, został ustalony na podstawie złożonych do akt dokumentów, zeznań świadków i przesłuchania powoda.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda o wyrównanie odprawy emerytalnej zasługuje na uwzględnienie i wskazał, że spornym w sprawie pozostawał jedynie sposób wyliczenia tego świadczenia. Celem ustalenia wysokości odprawy Sąd Rejonowy dokonał wykładni zapisów (...), obowiązujących w chwili rozwiązania stosunku pracy powoda, powołując się na stanowisko Sądu Najwyższe zawarte w wyroku z 26 stycznia 1999 roku, I PKN 439/98, gdzie wskazano, że postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy podlegają sądowej wykładni przy zastosowaniu wszystkich jej reguł.

Sąd Rejonowy, mając na uwadze że w złączniku nr 11 ust. 3 do (...) wskazano iż „podstawę wymiaru odprawy stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy”, a zgodnie zapisem § 14 ust. od 1 do 3 (...)miesięczne wynagrodzenie zasadnicze” obejmuje wynagrodzenie wynikające z jego grupy zaszerogowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, dodatek za staż pracy oraz premie regulaminowe, wywiódł że podstawę wyliczenia odprawy emerytalnej stanowi wynagrodzenie pracownika z uwzględnieniem wszystkich trzech regulacji ujętych w § 14.

W ocenie Sądu I instancji, zapisy (...) nie dają żadnej podstaw do wysunięcia hipotezy jakoby odprawa emerytalna miała być liczona jedynie na podstawie ust. 1 i 2 § 14 (...). Wskazano, że pozwana w toku postępowania powoływała się na zapis ust. 3 Załącznika nr 9 do (...), regulujący sposób wyliczenia nagrody jubileuszowej. Sąd Rejonowy podniósł, że o ile w powołany zapis stanowi, że do wynagrodzenia zasadniczego stanowiącego podstawę wyliczenia nagrody jubileuszowej bierze się wynagrodzenie wyliczone na podstawie ust. 1 i 2 § 14 (...), o tyle nigdzie nie znajduje się zapis mogący stanowić podstawę twierdzeń, że odprawę emerytalną oblicza się w sposób analogiczny.

W takiej sytuacji, zdaniem Sądu Rejonowego należało przyjąć, że podstawą wyliczenia odprawy emerytalnej dla powoda było wynagrodzenie zasadnicze określone w porozumieniu zmieniającym warunki pracy i płacy powoda zawartym w dniu 31 grudnia 2013r. w związku z wejściem w życie (...) oraz w kolejnym dokumencie zmieniającym wynagrodzenie powoda – podwyższającym to wynagrodzenie z dnia 1 grudnia 2014 roku (dokumenty w aktach osobowych powoda).

W ocenie Sądu Rejonowego, zapis Załącznika nr 9 ust. 3 do (...) jest na tyle jednoznacznie określony, że należy twierdzić, iż gdyby było wolą stron zawierających (...) uregulowanie w taki sam sposób podstawy wyliczenia odprawy emerytalnej, to zapis załącznika nr 11 do (...) byłby analogiczny jak w przypadku załącznika nr 9, podczas gdy zapisy obydwu załączników w zakresie podstawy wyliczania świadczeń określonych w tych załącznikach są zupełnie odmienne.

W konsekwencji, Sąd Rejonowy przyjął, iż zapis załącznika nr 11 do (...) jest faktycznie wyrażoną w sposób literalny wolą stron odmiennie uregulowaną niż załącznik nr 9 do (...). Odwołując się do zasad logiki, Sąd I instancji nie znalazł podstaw to uznania za prawdziwych twierdzeń pozwanej, że wolą stron było przyjęcie za podstawę odprawy emerytalnej wynagrodzenia pracownika obowiązującego w dacie 31 grudnia 2013 roku. Jak ocenił Sąd Rejonowy, pozwana takie stanowisko przyjęła nie kierując się zasadami ustalonymi w (...), a jedynie swoimi subiektywnymi interesami, i dalej, że pozwana po zakończeniu negocjacji w kwestii uregulowania (...) i wprowadzeniu programu dobrowolnych odejść pracowników w sposób nieuprawniony, podjęła decyzję, że podstawą obliczeń odpraw emerytalnych będzie wynagrodzenie obowiązujące w dacie 31 grudnia 2013 roku.

Dalej Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwana ostatecznie dostrzegła istotną różnicę w zapisach załącznika nr 9 i nr 11 do (...), co skutkowało podpisaniem Protokołu Dodatkowego nr 1 do (...) w dniu 1 czerwca 2016r., gdzie pozwana nie tyle dokonała wykładni ust. 3 załącznika nr 11 do (...), a nadała mu zupełnie nową treść, zastępując dotychczasowy zwrot ust. 3 załącznika nr 11 o treści „stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze przysługujące w dniu ustania stosunku pracy” zwrotem: „dla pracowników, pozostających w stosunku pracy ze Spółką przed dniem wejścia w życie niniejszego układu, stanowi przez okres 4 lat liczonych od dnia wejścia w życie niniejszego układu, wynagrodzenie zasadnicze jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31.12.2013r.” W konsekwencji, zdaniem Sądu należy przyjąć, iż dopiero od daty zawarcia Protokołu Dodatkowego odprawa emerytalna dla pracowników mogła być liczona na zasadach określonych tym protokole, co nie dotyczyło powoda, którego stosunek pracy z pozwaną ustał w 2015 roku.

Sąd Rejonowy uznał, że podstawą wyliczenia powodowi odprawy emerytalnej powinny być zapisy załącznika nr 11 do (...) obowiązujące w dacie ustania stosunku pracy powoda, porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy powoda z 31 grudnia 2013r. pismo z 2014 roku zmieniające wynagrodzenie zasadnicze powoda na kwotę 7.000zł miesięcznie – czyli wynagrodzenie powoda w kwocie 9 412,00zł. Po pomnożeniu tej kwoty przez wskaźnik 760%, należna powodowi odprawa emerytalna stanowi 71 531,20 zł. Powodowi wypłacono odprawę w kwocie 22 800 zł., a zatem różnica obliczona z kwoty należnej i wypłaconej, wynosi 48 731,20 zł., co stanowi kwotę dochodzoną pozvem.

O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł z mocy art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p., zasądzając je od daty wskazanej w pozwie bowiem powód przed wszczęciem postępowania sądowego wzywał pozwaną do dobrowolnej zapłaty. O kosztach zastępstwa procesowego strony powodowej orzeczono na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. oraz § 2(1) ust. 5 i § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2016 roku, poz. 1668).

Pozwana wniosła apelację od powyższego wyroku, zarzucając;

1 – naruszenie przepisów postępowania, co miało istotny wpływ na wynik sprawy tj.

- art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 277 § 1 kpc, tj. brak wszechstronnego rozważenia zabranego materiału dowodowego w sprawie i pominięcie dowodu z zeznań świadków A. N., M. S. (1), K. G., A. Ł., w zakresie ustalenia, że zamiarem i intencją stron zawierających (...) było określenie wysokości odpraw emerytalnych w oparciu o zapisy ust. 3 załącznika nr 11 do (...) w zw. z § 14 ust. 1 i 2 (...) w wysokości na dzień 31. 12.2013 r.

- art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie dowolnej oceny dowód i w konsekwencji ustalenie, że pozwana jedynie celem oszczędności środków finansowych i swoich subiektywnych interesów dokonała wypłat odprawy emerytalnej pracownikom przechodzącym na świadczenie emerytalne uwzględniając ich zasadnicze wynagrodzenie, wynikające z grupy zaszeregowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia, bez uwzględnienia dodatku za staż pracy oraz bez premii regulaminowych, podczas gdy pozwana dokonywała ww. wyliczeń odpraw emerytalnych w oparciu o zapisy (...) i zgodny zamiar i wolę stron, które zostały wyrażone w sposób jasny w trakcie negocjacji prowadzonych w 2013 r. przez strony zawierające (...),

- art. 233 § 1 kpc przez dowolną ocenę dowodów i ustalenie, że zapisy Protokołu Dodatkowego nr 1 z dnia 1 czerwca 2016 r. zostały wprowadzone przez pozwaną w celu rozróżniania zasad obliczania odpraw emerytalnych i nagród jubileuszowych, a także z uwagi na chęć wprowadzenia nowych zasad przyznawania odpraw emerytalnych, podczas gdy wprowadzenie Protokołu Dodatkowego z dnia 1 czerwca 2016 r. stanowiło jedynie sformalizowanie stosowanej dotychczas wykładni postanowień Układu i całości potwierdzało dotychczasową praktykę i wolę stron,

2 – naruszenie prawa materialnego tj. art. 65 § 1 i 2 kc poprzez jego niewłaściwe zastosowanie:

- i dokonanie przez Sąd I instancji błędnej wykładni postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 20 czerwca 2013 r., tj. ust. 3 Załącznika nr 11 do (...) w zw. z § 14 (...) w oparciu jedynie o jego literalne brzmienie z pominięciem wykładni celowościowej, tj. zamiaru, intencji i dotychczasowej praktyki stosowania układu przez strony,

- i dokonanie błędnej interpretacji postanowień (...) i w konsekwencji niewłaściwe ustalenie, że wysokość odprawy emerytalnej należnej powodowi winna być ustalana w oparciu o wysokość wynagrodzenia powoda wyliczonego na dzień ustania stosunku pracy tj. 31.12.2015 r. na podstawie § 14 ust. 3 (...), podczas gdy z wykładni celowościowej (...) zgodnego zamiaru stron wynika, że odprawa emerytalna powoda winna być ustalona w oparciu o wysokość wynagrodzenia należnego powodowi na podstawie § 14 ust. 1 i 2 (...) liczonego na dzień 31.12.2013 r. w zw. z ust. 3 Załącznika nr 11 (...),

- i dokonanie przez Sąd I instancji z pominięciem woli i zamiaru stron zawierających (...), błędnej wykładni (...) i w konsekwencji błędne ustalenie, że zamiarem stron zawierających (...) było odmienne ustalenie zasad przyznawania nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych podczas gdy z intencji i woli stron wynika, że zasady przyznawania odpraw emerytalnych i nagród jubileuszowych miały przebiegać w analogiczny sposób.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, apelujący wniósł o zmianę wyroku Sądu I instancji i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm prawem przepisanych za obie instancje.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, dzieląc w całości rozstrzygnięcie zawarte w skarżonym wyroku.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.

Apelacja pozwanego zasługuje na uwzględnienie.

W tym miejscu wskazać należy, że sąd drugiej instancji, jako sąd merytoryczny ma prawo i obowiązek uwzględnić cały materiał zgromadzony w sprawie, bez względu na to, czy sąd pierwszej instancji wykorzystał go w wydanym przez siebie orzeczeniu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy ustalił, że w pozwanej spółce obowiązywał od 2003 roku Układ Zbiorowy Pracy, określający m.in. zasady wynagradzania pracowników, które były bardzo skomplikowane, bowiem składały się z wielu dodatków, pochodnych. Taka forma ustalania wynagrodzenia powodowała, iż pracownicy mieli niskie wynagrodzenia zasadnicze, natomiast pozostałe dodatki (np. za pracę w warunkach szkodliwych, dodatek stażowy, premia regulaminowa, dodatki dla maszynistów stanowiły nierzadko ok. 50% pensji. Skutkowało to frustracją starszych pracowników, bowiem porównując swoje stawki wynagrodzenia zasadniczego do stawek nowo zatrudnianych osób, byli przekonani o zbyt niskich zarobkach, nie biorąc pod uwagę całości wypłacanych świadczeń. Mając na uwadze powyższe, nadto różne zasady wynagradzania w innych spółkach grupy (...) oraz plany kolejnych reorganizacji zaistniała potrzeba wprowadzenia nowych regulacji wewnętrzzakładowych.

W 2013r. trwały rozmowy pomiędzy przedstawicielami 16 działających organizacji związkowych a przedstawicielami pracodawcy. Przedmiotem negocjacji była przede wszystkim zmiana zasad ustalania wynagrodzenia zasadniczego, tak aby zwiększyć jego podstawę, poprzez włączenie w jego skład części wypłacanych i tak obligatoryjnie dodatków.

W trakcie negocjacji tych zmian pojawiła się kwestia odpraw emerytalnych i nagród jubileuszowych. Jasnym było, że o ile odprawy i nagrody miałyby być liczone od tego podwyższonego wynagrodzenia zasadniczego, to zabrakłoby środków finansowych na podwyżkę i akcję awansową, na czym zależało związkom zawodowym, aby polepszyć warunki zatrudnienia szeregowych pracowników. Negocjując treść układu, strony doszły do porozumienia, iż w nowym Układzie Zbiorowym Pracy, nagrody jubileuszowe będą naliczane od najniższego wynagrodzenia, a odprawy emerytalne będą przysługiwały w wysokości przewidzianej kodeksem pracy. Takie rozwiązanie pozwalało na uzyskanie środków na podwyżki wynagrodzeń dla całej załogi. Pozwana dążyła do tego, aby nowy (...) w całości - tj. również w zakresie zmniejszenia nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych – obowiązywał już od 1 stycznia 2014r. i dotyczył wszystkich pracowników. Nie doszło jednak do porozumienia w tym zakresie i ustalono, że 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, jasnym było dla stron, iż w okresie przejściowym pracownicy będą mieli wyliczane odprawy i nagrody jubileuszowe jako wielokrotności wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przed zmianą (...). Okres przejściowy ustalono na 4 lata. Negocjacje komplikował fakt, że brało w nim udział 16 organizacji związkowych, z których każda miała swoje propozycje.

Projekty poszczególnych postanowień układu były negocjowane i konsultowane, pracownicy mieli możliwość zapoznania się z ich treścią, przedstawiciele związków zawodowych i pracodawcy informowali pracowników, że przez 4 lata nagrody jubileuszowe i odprawy emerytalne będą wypłacane na starych zasadach, a potem już na nowych. Było to kompromisowe rozwiązanie, bowiem stopniowo wprowadzało zmiany co do sposobu naliczania tych świadczeń. Zostało ono przegłosowane większością głosów, nie wszystkie organizacje związkowe zgadzały się z tymi rozwiązaniami.

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). Ostatecznie, po akceptacji wyżej przedstawionych założeń,

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

Ustalono w § 14 (...), że :

- ust. 1. 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.
- ust. 2 zaszeregowanie pracownika do odpowiedniej grupy wynagrodzenia zasadniczego ustala się zgodnie z Tabelą stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowali pracowników, stanowiącej załącznik nr 1 do Układu.
- 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.

Powód do końca 2013r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3000zł. i wypłacano mu różnego rodzaju dodatki. W związku z zawarciem (...) pozwana w drodze porozumienia dokonała zmiany warunków wynagradzania powoda, w ten sposób, że od 1.01.2014r. ustaliła, że wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosi 5255zł. i obejmuje m.n. premię regulaminową 31%, dodatek stażowy 39%, inne premie 152,85zł. (akta osobowe powoda).

W załączniku nr 9 (...), uregulowano zasady przyznawania pracownikom nagrody jubileuszowej. Wprowadzono regułę, że podstawę wymiaru nagrody stanowi „najniższe wynagrodzenie” za pracę przysługujące w roku nabycia prawa do nagrody (zgodnie z definicją zawartą w postanowieniach ogólnych rozdziału I, najniższe wynagrodzenie oznacza wynagrodzenie minimalne w rozumieniu ustawy z 10.10.2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę). Jednocześnie wprowadzono 4-letni okres przejściowy dla pracowników zatrudnionych u pozwanej przed dniem wejścia w życie (...), dla których podstawę naliczania nagrody, stanowi przez okres 4 lat od dnia wejścia w życie układu wynagrodzenie zasadnicze ustalane zgodnie z § 14 ust. 1 i 2 (...), przysługujące przed wejściem w życie układu.

Jeśli chodzi o odprawy emerytalne to strony (...) w załączniku nr 12 ustaliły, że pracownicy zatrudnieni po wejściu w życie układu mają prawo do odprawy w wysokości jednomiesięcznego miesięcznego wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, przysługującego w dniu ustania stosunku pracy. Natomiast jeśli pracownik inicjuje rozwiązanie stosunku pracy, to przysługuje mu odprawa w wysokości 300% podstawy wymiaru .

Załącznik nr 11 przewiduje natomiast odrębne zasady wypłacania odpraw rentowych lub emerytalnych dla pracowników zatrudnionych przed wejściem w życie układu i wprowadza 4-letni okres przejściowy. Zapisano w nim, że podstawę wymiaru świadczenia stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy, a wysokość odprawy zależy od stażu pracy w sposób wskazany w tabeli od 10 lat stażu aż do 45 (minimalnie 100%, maksymalnie 800%).

Powód jako członek organizacji związkowej, brał udział w negocjacjach nowego układu zbiorowego pracy i popierał wprowadzenie „okresu przejściowego”. Zwracał przedstawicielowi pozwanej M. S. (2) uwagę na niejasność w zapisie załącznika nr 11 co do podstawy wymiaru wyliczenia odprawy emerytalnej, jednakże nie doszło do korekty zapisu.

Naliczaniem wynagrodzenia zasadniczego, innych składników wynagrodzenia, nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych dla pracowników pozwanej, zajmuje się centrala w W.. Zgodnie z ustaleniami stron (...), odprawy emerytalne dla pracowników zatrudnionych w dniu jego wejścia w życie były obliczane przy przyjęciu wynagrodzenia zasadniczego przysługującego danej osobie na 31.12.2013r.

W dniu 7 grudnia 2015r. powód i pozwana w oparciu o (...) S.A. w Związku z Nabyciem Upnień Emerytalnych podpisali porozumienie rozwiązujące umowę o pracę. Zgodnie z Regulaminem i treścią porozumienia powodowi wypłacono następujące świadczenia:

5. 26 250 zł tytułem odprawy pieniężnej na zasadach określonych w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących
6. 69 884,02 zł tytułem Rekompensaty,
7. 9 412 zł. tytułem dodatkowej rekompensaty,
8. 22 800 zł tytułem odprawy emerytalnej na zasadach określonych w Załączniku nr 11 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. zawartego w dniu 20 czerwca 2013 roku.

W praktyce, każdy zainteresowany pracownik miał do wglądu porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę, w którym pozwana wyliczała należne świadczenia. Powód nie kwestionował wyliczonej przez pozwaną odprawy emerytalnej. Pozwana ustaliła jej wysokość biorąc pod uwagę, że na 31.12.2013r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 3000zł. a staż pracy uprawniał do zastosowania przelicznika 760% - co daje kwotę 22 800zł.

(dowód: zeznania świadków A. N. k.162-163, M. S. (2) k. 163, A. Ł. k.165, K. G. k. 166, J. Z. k.217, H. J., J. K., 218, M. R. k.219, akta osobowe powoda, zapisy (...))

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków M. S. (1), A. Ł., A. N., bowiem zgodnie i jednoznacznie, reprezentując w procesie tworzenia i podpisywania (...) stronę związkową i pracodawcy, wskazali, jakie były ich zamiary, jakie cele im przyświecały, jakich dokonano ustaleń i jak rozumiano zapisy (...). Wynika z nich, że – jeśli chodzi o sporne zapisy - celem było obniżenie w przyszłości odpraw emerytalnych i nagród jubileuszowych, wprowadzenie 4-letniego okresu przejściowego, w czasie którego pracownicy mieli otrzymywać te świadczenia na dotychczasowych, starych zasadach na podstawie wynagrodzeń przysługujących do końca 2013r. Takie były intencje stron i starano się, by zapisy Układu to potwierdzały. Taka była też praktyka, co potwierdzają zeznania świadka K. G., J. Z., H. J., J. K., M. R.. Wszyscy uprawnieni w okresie przejściowym pracownicy, otrzymywali odprawy emerytalne obliczane przy przyjęciu wynagrodzenia zasadniczego przysługującego danej osobie na 31.12.2013r.

W ocenie Sądu Okręgowego, roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19.08.2004r., I PK 528/03, OSNP Nr 6/2005, poz.79, co do zasady, treść postanowień układu zbiorowego pracy wyjaśniają wspólnie jego strony i są one wiążące. Jednakże, jeśli strony uprzednio nie dokonały wykładni zapisów układu, a później 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 układ taki zawarły. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w W. z 20.04.2005r., III Apa 20/05).

Z art. 241⁶ KP nie wynika zakaz dokonywania przez sąd wykładni postanowień układu zbiorowego pracy! (zob. wyrok SN z 14.2.2001 r., 1 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). Interpretacja postanowień układu zbiorowego pracy powinna uwzględniać reguły wykładni językowej, jednakże nie można pomijać woli i zamiaru stron oraz dotychczasowej praktyki stosowania jego spornych postanowień (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 lipca 2011,1 PK. 27/11).

Z powyższego wynika uprawnienie sądu do dokonywania interpretacji postanowień układów zbiorowych pracy, przede wszystkim w przypadkach gdy są one odmiennie rozumiane przez strony danego układu. Podkreślenia zatem wymaga, że w rozpoznawanej sprawie nie mamy do czynienia z taką sytuacją, bowiem strony (...) dla pracowników (...) SA z dnia 20.06.2013r. są zgodnie, co do tego, że wypłacona powodowi odprawa emerytalna została wyliczona zgodnie z obowiązującym prawem. Sposób jej wyliczenia jest kwestionowany przez powoda, który opiera się na literalnym brzmieniu zapisów załącznika nr 11 (...). W ocenie Sądu Okręgowego, interpretacja postanowień układu zbiorowego, w celu oceny roszczenia pracownika w świetle tych postanowień jest również dopuszczalna.

Sąd II instancji zgadza się ze stanowiskiem przedstawionym przez pozwaną, iż celem i zamiarem stron (...) było wprowadzenie 4-letniego okresu przejściowego, w trakcie którego zarówno nagrody jubileuszowe, jak i odprawy emerytalne będą obliczane wg starych zasad tj. jako krotność podstawy wymiaru uzależniona od stażu pracy i w oparciu o wynagrodzenie zasadnicze przysługujące w dniu 31.12.2013r. Wniosek ten uzasadniają okoliczności wprowadzania zmian w systemie wynagradzania pracowników pozwanej, a przede wszystkim założenie regulacji tzw. „wynagrodzenia zasadniczego”, którego wysokość ma wpływ na inne świadczenia przewidziane układem. Od 1.01.2014r. uległo ono zwiększeniu, bowiem włączono do niego premie regulaminowe i dodatek stażowy. Gdyby wyliczać odprawy emerytalne i nagrody jubileuszowe wg tych nowych wynagrodzeń, to nie wytrzymałby tego budżet pozwanej spółki, uległoby obniżeniu wyniki finansowe i nie byłoby środków na podwyżki wynagrodzeń – do czego dążyły związki zawodowe. Nadto, celem nowego układu było zmniejszenie dodatkowych świadczeń uzależnionych od stażu pracy w postaci nagród jubileuszowych (krotność wynagrodzenia minimalnego jako podstawy wymiaru, a nie jak wcześniej wynagrodzenia zasadniczego) oraz odprawy emerytalnej (w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia – jak w kodeksie pracy – zamiast krotności wynagrodzenia zasadniczego). Bezsprzeczne było, że wprowadzanie tych zmian miało następować stopniowo tak by, uszanować prawa pracowników o najdłuższym stażu pracy i przygotować pozostałych do nowych regulacji. Sąd Okręgowy ma na uwadze, że pozwana w 2013r. zatrudniała tysiące pracowników, a zatem kwestia wypłacanych im świadczeń miała doniosłe znaczenie.

W świetle powyższego zrozumiała staje się idea wprowadzenia okresu przejściowego, w trakcie którego świadczenia były wyliczane wg „starych” zasad - to jest również przy przyjęciu wynagrodzenia obowiązującego przed wejściem nowego (...), bowiem nie powodowało to zmniejszenia uprawnień pracowników przechodzących na emeryturę w stosunku do poprzedniego układu. Rozwiązanie to miało charakter kompromisowy, bowiem pozwana dążyła początkowo do tego, by zmiany co do sposobu naliczania nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych, zaczęły obowiązywać wszystkich pracowników już od 1 stycznia 2014r. Dzięki temu rozwiązaniu, powstała grupa pracowników, którym do nabycia emerytur pozostawały 4 lata i którzy mogli skorzystać jeszcze z dobrodziejstwa wyliczenia odprawy z uwzględnieniem stażu pracy (krotność podstawy wymiaru nawet do 800% w zależności od stażu) czyli wg „starych zasad” oraz pozostali pracownicy, którym przysługiwała odprawa emerytalna, co do zasady, w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, bez względu na długość zatrudnienia. Istotą jednak tego rozwiązania był wskazany przez strony cel – nie podwyższania odprawy emerytalnej/ nagród jubileuszowych w porównaniu z poprzednią regulacją – co można było uzyskać tylko przy założeniu, że podstawą naliczania odprawy będzie wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dacie poprzedzającej wejście w życie nowego (...) czyli „stare” wynagrodzenie. Mając na uwadze cel i zamiar stron układu tj. obniżenie w przyszłości świadczeń w postaci nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych, pozyskanie środków na podwyżki wynagrodzeń oraz poszanowanie praw długoletnich pracowników pozwanej (bo tylko ci pracownicy mogli z tego skorzystać) takie rozwiązanie jest pragmatyczne i logiczne. Potwierdzeniem zamiaru stron jest również praktyka. Jak wynika z akt sprawy, w okresie przejściowym pozwana wszystkim uprawnionym pracownikom wypłacała odprawy emerytalne wyliczone w ten sam sposób tzn. przy przyjęciu wynagrodzenia przysługującego na koniec 2013r. W ocenie Sądu II instancji, podpisanie Protokołu Dodatkowego nr 1 również stanowi potwierdzenie zamiaru i celu stron (...).

W tym kontekście, Sąd Okręgowy w całości nie podziela twierdzeń powoda, że przysługuje mu odprawa emerytalna wyliczana według wynagrodzenia przysługującego mu w dacie rozwiązania umowy o pracę, mimo że taki zapis faktycznie znajduje się w załączniku nr 11 (...). Zdaniem Sądu Okręgowego, całość zgromadzonego materiału dowodowego sprzeciwia się stanowisku powoda. Gdyby je przyjąć tzn. że w okresie „przejściowym” pracownikom przysługuje prawo do obliczenia odprawy emerytalnej według „starych” zasad, czyli z uwzględnieniem stażu pracy, a równocześnie z wynagrodzeniem przysługującym w dacie rozwiązania stosunku pracy to należałoby uznać, że strony (...) wykreowały grupę pracowników, która otrzymałaby niewspółmiernie wysokie świadczenia z tytułu odprawy emerytalnej. Dla samego powoda różnica pomiędzy wypłaconą a żadaną odprawą wynosi aż 48 731,20zł, czyli ponad 200%. W ocenie Sądu II instancji, strony układu (...) z pewnością nie miały zamiaru stworzenia takiej uprzywilejowanej grupy pracowniczej, szczególnie że nikt takiego zamiaru nawet nie zgłosił i trudno byłoby dociec przyczyn tak nieracjonalnego zachowania.

Powód uczestniczył w negocjacjach w sprawie nowego (...) i zdaniem Sądu Okręgowego ma wiedzę, że warunkiem wprowadzenia „okresu przejściowego” było co do odprawy emerytalnej, że będzie wyliczana na podstawie wynagrodzenia przysługującego w dniu 31.12.2013r. Jak to już wskazano wyżej, również powód domagał się wprowadzenia tego okresu, aby chronić pracowników z najdłuższym stażem pracy, w tym też siebie, bowiem pozwana dążyła, by nowe, niekorzystne przepisy obowiązywały wszystkich pracowników do 1 stycznia 2014r. W ocenie Sądu Okręgowego, z pewnością nie było zamiarem stron (...), przy wprowadzaniu okresu przejściowego, wykreowanie grupy pracowników, zbliżających się do osiągnięcia wieku emerytalnego, która miałyby być uzyskać tak niewspółmierne świadczenie z tytułu odprawy emerytalnej. Taką wiedzę powód, jako członek organizacji związkowej, uczestniczący w negocjacjach związkowych z pewnością posiadał.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przywołane przepisy prawa i art.386 § 1 kpc Sąd Okręgowy uznając, że pozwana prawidłowo wyliczyła i wypłaciła powodowi należną mu odprawę emerytalną, zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo.

Mając na uwadze skomplikowany stan sprawy, okoliczność, że powód wywodzi swoje roszczenie z literalnego zapisu załącznika nr 11 (...), a oddalenie powództwa nastąpiło na skutek interpretacji przepisów układu Sąd II instancji na zasadzie art. 102 kpc odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska

Sędzia Przewodniczący Sędzia