

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 listopada 2020 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Marzena Głuchowska
Sędziowie:	SSO Ewa Nowakowska SSO Romuald Kompanowski (spr.)

Protokolant: asystent sędziego Marcel Kosz

po rozpoznaniu w dniu 25 listopada 2020 r. w Kaliszu

na posiedzeniu niejawnym

apelacji pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W.

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrowie Wielkopolskim Wydział IV Pracy z dnia 30 czerwca 2020 r. sygn. akt IV P 139/19

w sprawie z powództwa K. K.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W.

o nagrodę jubileuszową

1. oddała apelację,

2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1350 zł (słownie złotych: tysiąc trzysta pięćdziesiąt 00/100) tytułem zwrotu kosztów za instancję odwoławczą.

Ewa Nowakowska Marzena Głuchowska Romuald Kompanowski

UZASADNIENIE

Powód K. K. pozwem wniesionym 13 lutego 2019 roku, skierowanym przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W., domagał się zasądzenia od pozwanej spółki na jego rzecz kwoty 11 200,00 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 27 września 2017 roku do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów procesu. W uzasadnieniu tego pozwu powód wskazał, iż był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyspozytor. Podniósł, że pozwana spółka wypłaciła mu nagrodę jubileuszową za 45 lat pracy, jednak niezasadnie obniżyła jej wysokość o kwotę objętą pozwem. Wypłacona nagroda jubileuszowa wyliczona została według stawki wynagrodzenia zasadniczego przysługującego powodowi w grudniu 2013 roku, natomiast zgodnie z obowiązującym w dacie nabycia prawa do nagrody Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy z dnia 20 czerwca 2013 roku dla pracowników spółki

(...) S.A., tj. pkt 3 Załącznika nr 9, podstawę wymiaru nagrody dla pracowników pozostających w stosunku pracy przed wejściem w życie niniejszego Układu, stanowi przez okres 4 lat liczonych od dnia wejścia w życie Układu wynagrodzenie zasadnicze ustalane zgodnie z § 14 ust. 1 i 2. Zgodnie z § 14 ust. 1 Układu, pracownikowi przysługuje miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z jego grupy zaszerogowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadającego tej grupie oraz inne składniki wynagrodzenia, określone w układzie. Zgodnie z § 14 ust. 3 Układu, do wynagrodzenia zasadniczego, ustalonego na podstawie ust. 1 i 2, wlicza się także dodatek za staż pracy i premie regulaminowe. Dopiero po takim wyliczeniu ustala się wysokość pozostałych składników wynagrodzenia określonych w Układzie. Zgodnie z pkt 5 Załącznika nr 9, do Układu za dzień nabycia nagrody uważa się ostatni dzień okresu pracy uprawniającego do nagrody. W przypadku powoda dniem tym był zatem 26 września 2017 roku. W dacie tej wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 3 870,00 złotych. Zgodnie z pkt 8 ppkt 7 Załącznika nr 9 do Układu, po 45 latach pracy podstawa wymiaru do wyliczenia nagrody wynosi 700%. Należna powodowi nagroda wynosi więc $700\% \times 3\,870,00$ złotych, co daje kwotę 27 090,00 złotych. Po uwzględnieniu kwoty wypłaconej, różnica do zapłaty wynosi 11 200,00 złotych (27 090,00 złotych – 15 890,00 złotych = 11 200,00 złotych).

Pozwany, w odpowiedzi na pozew, wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Zdaniem pozwanego wątpliwości interpretacyjne mogły budzić postanowienia ust. 1 i 3 § 14 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w zakresie ustalenia właściwej podstawy wyliczenia nagrody jubileuszowej lub odprawy emerytalnej. Regulacja omawianego § 14 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy miała charakter i znaczenie chronologiczne. Pojęcie „wynagrodzenie zasadnicze” w rozumieniu ust. 1 funkcjonowało od dnia zawarcia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy do 31 grudnia 2013 r. Następnie właśnie na zasadach przewidzianych w ust. 3 zmieniono zasady wynagradzania w taki sposób, że świadczenia dodatkowe takie jak między innymi na przykład dodatek stażowy i premie zostały włączone do wynagrodzenia zasadniczego. Tę zmianę wprowadzono od 1 stycznia 2014 r. także na mocy porozumień zawartych z pracownikami. Powinno to oznaczać, że jeżeli jakiegokolwiek postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy odwołują się do pojęcia „wynagrodzenie zasadnicze” lub „określone w § 14 ust. 1” Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, należy przez to rozumieć wynagrodzenie jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31 grudnia 2013 r.

Wobec spornych postanowień § 14 ust. 1 i 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy ust. 3 Załącznika nr 9 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy „Nagrody jubileuszowe” Protokołem dodatkowym nr 1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 czerwca 2016 r. w § 1 ust. 22 został on zmieniony w ten sposób, że słowa: wynagrodzenie zasadnicze „ustalone zgodnie z § 14 ust. 1 i 2” zostały zastąpione: wynagrodzenie zasadnicze „jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31 grudnia 2013 r.”. Zmiana ta nie miała charakteru kreatywnego, a wyłącznie interpretacyjny w celu wskazania podstawy wyliczenia między innymi nagrody jubileuszowej. Postanowienie ust. 3 Załącznika nr 9 odwoływało się wyraźnie do ust. 1, a nie 3 § 14 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, więc należy uznać, że to wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa w ust. 1 § 14 stanowi podstawę do obliczenia nagrody jubileuszowej.

O tym, w jaki sposób należy rozumieć omawiane postanowienia powinna zdecydować i być wiążąca ich wykładnia autorska dokonana przez strony – sygnatariuszy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w dniu 13 marca 2019 r. we „Wspólnych wyjaśnieniach stron w sprawie wykładni treści postanowień ZUZP ...”

Wyrokiem z 30 czerwca 2020 r. Sąd Rejonowy w O.:

I. zasądził od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. Oddział w W. – Usługi Zakład (...) w P. kwotę 11 200 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.10.2017 r. do dnia zapłaty,

II. w pozostałym zakresie powództwo oddalił,

III. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2 700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV. zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w O. kwotę 300 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od sądowej,

V. wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3 870 zł.

Powyższy wyrok zapadł w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powód K. K. był zatrudniony u pozwanego na stanowisku dyspozytora w pełnym wymiarze godzin pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Wynagrodzenie zasadnicze powoda w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, tj. w dniu 26 września 2017 roku wynosiło 3 870,00 złotych.

Powód w trakcie zatrudnienia w pozwanej spółce nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy. Pozwany zakład pracy wypłacił powodowi tę nagrodę w wysokości 15 890,00 złotych wraz z wynagrodzeniem za miesiąc wrzesień 2017 roku.

W pozwanej spółce obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, zawarty w dniu 20 czerwca 2013 roku w W., wpisany do stosownego rejestru w dniu 23 października 2013 roku, zwany dalej „Układem”. Układ wszedł w życie z dniem jego zarejestrowania. Rozdział IV Układu normuje zasady wynagradzania pracowników i inne świadczenia. § 12 stanowi, że podstawą systemu wynagradzania jest Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszerogowań, stanowiąca załącznik nr 1 do Układu oraz Tabela stawek wynagrodzeń zasadniczych, stanowiąca Załącznik nr 2 do Układu. Akt ten wskazuje w § 14 ust. 1, że pracownikowi przysługuje za wykonaną pracę wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z jego grupy zaszerogowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia, określone w Układzie. Na podstawie ust. 2 tegoż paragrafu, zaszerogowanie pracownika do odpowiedniej grupy wynagrodzenia, ustala się zgodnie z Tabelą stanowisk, kwalifikacji i zaszerogowań pracowników, stanowiącą załącznik nr 1 do Układu. W ust. 3 paragraf ten stanowi zaś, że do wynagrodzenia zasadniczego (ustalonego zgodnie z powyższymi zasadami) wlicza się także dodatek za staż pracy, o którym mowa w § 15 oraz premie regulaminowe i dopiero po takim wyliczeniu ustala się wysokość pozostałych składników wynagrodzenia określonych w Układzie.

Zgodnie z Załącznikiem nr 9 do wspomnianego wyżej Układu, pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa za pracę na kolei. Zgodnie z pkt 3 Załącznika nr 9, podstawę wymiaru nagrody dla pracowników pozostających w stosunku pracy ze Spółką przed wejściem w życie niniejszego Układu, stanowi przez okres 4 lat, liczonych od dnia wejścia w życie niniejszego Układu, wynagrodzenie zasadnicze, ustalone zgodnie z § 14 ust. 1 i 2. Po upływie wskazanego okresu podstawa wymiaru nagrody określana będzie zgodnie z pkt 4, który stanowi że podstawę wymiaru nagrody stanowi najniższe wynagrodzenie za pracę, przysługujące w roku nabycia prawa do nagrody, z zastrzeżeniem pkt 3. W pkt 5 Załącznika wskazuje się, że za dzień nabycia prawa do nagrody uważa się ostatni dzień okresu pracy, uprawniającego do nagrody. W pkt 8 ppkt 7 wskazanego Załącznika wskazano, iż nagroda jubileuszowa po 45 latach pracy stanowi 700% podstawy wymiaru. Zgodnie z pkt 11 Załącznika, nagrodę jubileuszową wypłaca się w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia u pracodawcy. § 29 ust. 1 Układu reguluje kwestie terminu płatności wynagrodzeń w pozwanej spółce, który to przypada z dołu na 10 dzień każdego miesiąca, następujący po miesiącu, za który przysługuje to wynagrodzenie z tym, iż jeżeli ustawowy dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

Dnia 11 lipca 2014 roku, na zlecenie (...) S.A., radca prawny M. W. sporządził interpretację postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 20 czerwca 2013 roku dotyczących ustalania podstawy wymiaru odpraw rentowych i emerytalnych, w której wskazano, iż sposób ustalania wynagradzania zasadniczego pracownika został określony w § 14 Układu. Niniejsze oznacza, iż wynagrodzenie zasadnicze pracownika ustala się na podstawie § 14 ust. 1 i 2 Układu, podobnie jak w przypadku określania podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej, określonej w ust. 3 Załącznika nr 9 do Układu, do wynagrodzenia zasadniczego nie uwzględnia się § 14 ust. 3, gdyż zostało w nim wskazane, iż wynagrodzenie zasadnicze, ustalane na podstawie § 14 ust. 1 i 2 Układu, zostaje zwiększone o dodatek za staż pracy oraz premie

regulaminowe. Opiniujący wskazał, że wymienione składniki nie stanowią wynagrodzenia zasadniczego, które to jest ustalane na podstawie § 14 ust. 1 i 2 Układu.

Załącznik nr 9 do Układu został zmieniony przez Protokół Dodatkowy Nr 1 z dnia 1 czerwca 2016 roku, który w pkt 22 zmienił pkt 3 załącznika nr 9 w ten sposób, że słowa „ustalone zgodnie z § 14 ust. 1 i 2” zastąpił sformułowaniem „jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31 grudnia 2013 roku”, oraz w pkt 23, dodał do Załącznika nr 9 pkt 17, w brzmieniu „Pracownikowi zatrudnionemu przed dniem wejścia w życie Układu, do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej wlicza się również okresy pracy u innych pracodawców, zaliczone do dnia 28 lutego 1999 roku, z tym że podstawą wymiaru nagrody za te okresy stanowi 50% wynagrodzenia, jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31 grudnia 2013 roku.” Na podstawie § 2 Protokół Dodatkowy Nr 1 z dnia 1 czerwca 2016 roku wszedł w życie z dniem rejestracji, która nastąpiła w dniu 21 lipca 2016 roku.

W § 1 pkt 5 Protokołu wpisano „W § 2 pkt 7, w § 24, zał. 5 pkt 4, zał. 9 pkt 4, zał. 13 pkt 1 ppkt 1-3 słowo „najniższe” zastępuje się słowem „minimalne”.

W dniu 13 marca 2019 roku zostały dokonane wspólne wyjaśnienia stron w sprawie wykładni treści postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A., zawartego w dniu 20 czerwca 2013 roku w W., w których to strony stwierdziły, że dokonują wykładni autentycznej postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A., zawartego w dniu 20 czerwca 2013 roku, zmienionego Protokołami Dodatkowymi nr 1, 2, 3 i 4 w zakresie dotyczącym zasad wypłaty nagrody jubileuszowej oraz odprawy emerytalnej. § 1 ust. 2 dokumentu mówi, iż Strony wspólnie potwierdzają, że wprowadzając Układ, z dniem jego wejścia w życie, wszystkie postanowienia wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Sp. z o.o. z dnia 28 stycznia 2003 roku przestały obowiązywać, a nowe wynagrodzenie zasadnicze pracowników, obowiązujące od 1 stycznia 2014 roku, zostało powiększone, poprzez włączenie bezpośrednio do jego podstawy następujących dodatków:

- Premii regulaminowej oraz innych dodatków wynikających z premii regulaminowej,
- Dodatku stażowego w wysokości przysługującej na dzień 31 grudnia 2013 roku,
- Premii z innych tytułów.
- W związku z powyższym, wprowadzając do:
 - Załącznika numer nr 9 postanowienie: „Podstawę wymiaru nagrody dla pracowników, pozostających w stosunku pracy ze Spółką przed wejściem w życie niniejszego Układu, stanowi przez okres 4 lat, liczonych od dnia wejścia w życie niniejszego Układu, wynagrodzenie zasadnicze ustalane zgodnie z § 14 ust. 1 i 2. Po upływie wskazanego okresu podstawa wymiaru nagrody określana jest zgodnie z ust. 4.
 - Załącznika nr 11 postanowienie: „Podstawę wymiaru odprawy stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 9

- wolą Stron Układu było, aby podstawę naliczania zarówno do nagrody jubileuszowej, jak i odprawy emerytalnej stanowiło wynagrodzenie zasadnicze, jakie pracownik otrzymywał na dzień 31 grudnia 2013 roku, tj. przed włączeniem do jego podstawy ww. dodatków. Rozumiejąc jednak, że powyższe postanowienia mogą być niezrozumiałe, Strony postanowiły zawrzeć Protokół Dodatkowy Nr 1, który obowiązuje od dnia 21 lipca 2016 roku. W ust. 3 § 1, Strony potwierdzają, że wprowadzenie Protokołu Dodatkowego Nr 1, nie oznaczało wprowadzenia nowych zasad w Spółce, a dookreślenie już istniejących, odzwierciedlających wolę Stron w dniu zawarcia w 2013 Układu.

31 grudnia 2013 r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, w którym wyraźnie odniesiono się do wejścia w życie nowego Układu od 23 października 2013 r. oraz do tego, że korzystniejsze warunki płacy obowiązują od tej daty (§ 3 ust. 1).

Nadto w § 5 ustalono dla powoda wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3 870,00 zł (§ 5).

W końcowym fragmencie zawarty jest zapis, że porozumienie wchodzi w życie 1 stycznia 2014 r.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy dokonał następującej oceny prawnej:

Powództwo o wyrównanie nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy jako uzasadnione podlegało uwzględnieniu w całości.

W ocenie Sądu, zgodnie z Załącznikiem nr 9 Układu, pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa za pracę na kolei. W tym załączniku wskazano również jednoznacznie, że podstawę wymiaru nagrody dla pracowników, pozostających w stosunku pracy ze spółką przed wejściem w życie niniejszego Układu stanowi przez okres 4 lat, liczonych od dnia wejścia w życie niniejszego Układu, wynagrodzenie zasadnicze ustalone zgodnie z § 14 ust. 1 i 2, a po upływie wskazanego okresu, podstawa wymiaru nagrody, określona jest zgodnie z ust. 4, który mówi, że podstawę wymiaru nagrody, stanowi najniższe wynagrodzenie za pracę, przysługujące w roku nabycia prawa do nagrody.

Strony tego Układu, wskazały w jego postanowieniach, że treść postanowień Układu, strony wyjaśniają wspólnie i w tym celu, powołuje się Komisję do spraw interpretacji postanowień Układu oraz okresowych ocen funkcjonowania Układu.

Powyższe postanowienie, zawarte w układzie zbiorowym, stanowi w istocie konstrukcję wskazaną w art. 241⁶ § 1 k.p. zgodnie z którą treść postanowień układu, wyjaśniają wspólnie strony. Z kolei § 2 tego artykułu stanowi, że wyjaśnienia treści postanowień układu wiążą także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. Z przepisu tego wynika wprost związane stron porozumienia o stosowaniu układu treścią wykładni dokonanej przez strony tego układu. Słowo „także” wskazuje, że wykładnią tą związane są również same strony układu. Unormowanie to nie rozstrzyga jednak, czy wyjaśnienia treści postanowień układu zbiorowego pracy wiążą sądy rozpoznające sprawy z zakresu prawa pracy.

W uchwale z dnia 11 lutego 2004 roku w sprawie o sygnaturze akt III PZP 12/03 Sąd Najwyższy w składzie 7 sędziów wskazał wprost, że wyjaśnienia treści postanowień układu zbiorowego pracy dokonane wspólnie przez strony na podstawie art. 241⁶ k.p. nie są wiążące dla Sądu. Sąd Najwyższy w tej uchwale wyjaśnił, że nie ma wątpliwości, iż wyjaśnienia treści układu podjęte na podstawie art. 241⁶ k.p. mają ustawową podstawę prawną i są rodzajem wykładni przepisów prawnych. Wskazał także, że z punktu widzenia podmiotów uprawnionych do dokonywania wykładni oraz jej mocy wiążącej, wyróżnia się tradycyjnie następujące typy wykładni: autentyczną, legalną, operatywną oraz doktrynalną. Nie budzi zastrzeżeń stwierdzenie, że wykładnia dokonana na podstawie art. 241⁶ k.p. jest rodzajem wykładni autentycznej, gdyż podejmują ją strony, które zawarły układ zbiorowy pracy, a więc sam pracodawca (autor aktu prawnego). Należy jednak odróżnić wykładnię autentyczną w ścisłym tego słowa znaczeniu, od wykładni operatywnej, wyprowadzanej z tak zwanej woli pracodawcy. Ten ostatni rodzaj wykładni nie ma w istocie charakteru wykładni autentycznej. Moc wiążąca wykładni wynika bowiem zawsze z postanowień prawa, a nie z samego faktu, kto dokonał interpretacji danego przepisu. Moc równą samemu aktowi prawnemu ma więc tylko taka wykładnia pracodawcy (podmiotu, który go wydał), która jest zawarta w oficjalnym i mającym moc wiążącą akcie prawnym. O mocy wiążącej wykładni decyduje więc nie tyle, kto ją podjął, ale to, czy istnieje przepis prawa nadający jej taką moc. Inaczej mówiąc, z samego stwierdzenia, że art. 241⁶ k.p. upoważnia strony do dokonania wykładni przepisów układu zbiorowego, nie wynika jeszcze, że wykładnia ta ma charakter wykładni autentycznej, a więc ma moc prawną taką samą, jak akt prawny. Aby stwierdzić taki skutek, należałoby w art. 241⁶ k.p. odczytać normę, według której wykładnią dokonaną w tym trybie są związane sądy (mają obowiązek ją stosować tak, jak sam układ zbiorowy).

Takiej normy prawnej z treści art. 241⁶ k.p. nie da się odczytać. Przepis ten stanowi w § 1, że treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony. Jest to tylko ustawowe dozwoleństwo na dokonanie wykładni, a nie określenie jej mocy wiążącej. W art. 241⁶ § 2 k.p. stwierdza się natomiast, że wyjaśnienia treści postanowień układu, dokonane wspólnie przez strony układu, wiążą także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. Wyjaśnienia udostępnia się stronom takiego porozumienia. Ten przepis dotyczy z kolei tylko stron porozumienia o stosowaniu

układu i wyraźnie stwierdza, że są one związane wykładnią podjętą na podstawie art. 241⁶ § 1 k.p. (przez strony, które zawarły układ). W tym przepisie użyto jednak słowa „także”, z czego zasadnie należy wyprowadzić wnioski o związaniu wykładnią także innego (innych) podmiotów, a nie tylko stron, które przystąpiły do układu. Problem polega na tym, kogo to „także” wiąże wykładnia dokonana na podstawie art. 241⁶ § 1 k.p. Sąd Najwyższy zauważył, że słusznie stwierdza się, że odnosi się to do stron, które zawarły układ zbiorowy i dokonały jego wykładni. Nie jest to oczywiste i było niezbędne, aby takie związanie wprowadzić. Przepis art. 241⁶ § 2 k.p. pozwala więc na stwierdzenie, że wykładnią dokonaną na podstawie art. 241⁶ § 1 k.p. związane są strony układu zbiorowego oraz strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. Nie wynika z niego natomiast, aby wykładnią art. 241⁶ k.p. związane były jeszcze inne podmioty, a zwłaszcza sądy.

Podobny pogląd Sąd Najwyższy zajął w wyroku z 14 lutego 2001 roku w sprawie o sygnaturze akt I PKN 249/00, w którym stwierdził, iż z art. 241⁶ § 1 k.p. nie wynika zakaz dokonywania przez sąd wykładni postanowień układu zbiorowego pracy. W motywach tego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że w przypadku, gdy w układzie ustalony został tryb dokonywania wyjaśnień i strony, korzystając z tej możliwości, zinterpretują wspólnie jego postanowienie, jest to dla nich wiążące. Wyjaśnienie takie nie ma jednak takiej samej mocy jak układ. Układ zbiorowy pracy jest źródłem prawa pracy, a więc sąd jest bez wątpienia uprawniony do wykładni prawa, mającego zastosowanie w rozpoznawanej sprawie, gdyż ograniczenia w dokonywaniu samodzielnej wykładni muszą wynikać z wyraźnego przepisu ustawy. Przykładem takiego przepisu jest art. 386 § 6 k.p.c., zgodnie z którym ocena prawna wyrażona w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji wiąże zarówno sąd, któremu sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania, jak i sąd drugiej instancji przy ponownym rozpoznaniu sprawy. Związanie sądu wyjaśnieniami układu zbiorowego nie wynika z art. 241⁶ k.p., treści tego przepisu nie można interpretować jako przekazania stronom układu monopolu na wykładanie jego postanowień. Istotne znaczenie tej normy prawnej sprowadza się do pozbawienia znaczenia wyjaśnień treści układu, dokonywanych przez jedną stronę. Wyjaśnienia mają być dokonywane przez strony wspólnie. W art. 241⁶ k.p. nie ma mowy o tym, że wyłącznie strony układu są uprawnione do dokonywania wyjaśnień, natomiast kompetencja sądu w tym zakresie stanowi konsekwencję uznania układu za źródło prawa. Gdy strony układu dokonają wspólnie wyjaśnień jego treści, sąd powinien wziąć to pod uwagę przy rozpoznawaniu sprawy, natomiast wyjaśnień takich nie mogą zastąpić zeznania świadków, ani w innej formie przedstawione stanowisko strony układu, chociaż i one nie są oczywiście pozbawione znaczenia.

Przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., którym niewątpliwie jest Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, należy stosować reguły interpretacyjne odnoszone do aktów prawnych, nie natomiast zasady wykładni oświadczeń woli stron układu. Stanowisko takie przedstawił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 grudnia 2013 roku w sprawie o sygnaturze akt I PK 135/13.

Z wyżej wymienionych względów, Sąd waząc dowody, szczególną uwagę poświęcił wykładni aktów normatywnych, nie natomiast woli stron, wobec czego w dalszej części wywodu nie odnosi się do zeznań świadków. Sąd zwraca jedynie uwagę, że świadek A. Ł., zeznając co do ustaleń przed zawarciem Układu, wskazał że pozwana spółka do ustalenia nagrody jubileuszowej miała stosować aktualne wynagrodzenie z uwzględnieniem wysługi lat. Świadek przedstawił tę okoliczność w sposób sprzeczny z zapisami Wyjaśnień stron z 13 marca 2019 roku w sprawie wykładni treści postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A., zawartego 20 czerwca 2013 roku w W., pod którym to podpisał się jako Przewodniczący Rady Branżowej Federacji Związków Zawodowych (...). Obrazuje to, jak chwiejne są informacje przekazywane po latach, co do tego, jakie były ustalenia i zamierzenia co do treści Układu.

W niniejszej sprawie kluczowe znaczenie ma treść § 14 Układu. W ocenie Sądu należy kompleksowo odczytywać treść cytowanych wyżej przepisów § 14 ust. 1-3 Układu zawartego w dniu 20 czerwca 2013 roku oraz pkt 3 Załącznika nr 9 do tegoż Układu. Należy zauważyć, że chociaż w odniesieniu do ustalenia podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej przepis pkt 3 Załącznika nr 9 do Układu literalnie powołuje się jedynie na treść uregulowań zawartych w § 14 ust. 1 i 2 Układu, to § 14 ust. 3 bezpośrednio odnosi się do ust. 1 i 2, niejako je uzupełniając i stanowi, iż do wynagrodzenia

zasadniczego, ustalanego na podstawie ust. 1 i 2 wlicza się też dodatek za staż pracy, o którym mowa w § 15 ust 2 oraz premie regulaminowe. Cytowany ust. 3 § 14 zadziałał tylko raz, to jest w dacie, gdy włączono dodatek za staż pracy i premię regulaminową do wynagrodzenia zasadniczego. Dopiero porozumienie zmieniające, które pracodawca zdecydował się zawrzeć z mocą od 1 stycznia 2014 r. zadecydowało o tym, od jakiej daty nie były naliczane dodatek stażowy i premia regulaminowa. Jednakże dzień wejścia w życie Układu to 23 października 2013 r., a sam Układ zawarty zostaje w czerwcu 2013 r., więc z postanowień samego Układu nie mogła w dacie jego zawierania wynikać jakaś graniczna data z końca 2013 r. jako moment petryfikacji podstawy nagrody jubileuszowej. W późniejszym okresie, wynagrodzenie zasadnicze określano zgodnie z Układem – Tabelą zaszeregowania i w odniesieniu do powoda, według stanu na dzień 26 września 2017 roku – tak wyliczone wynagrodzenie wynosiło 3 870,00 złotych. Nie było potrzeby wyjaśniania brzmienia analizowanych przepisów wówczas, tj. we wrześniu 2017 roku, ale także w każdym wcześniejszym momencie, gdy obowiązywał nowy Układ, bowiem wynagrodzenie zasadnicze było określone jedną kwotą. Wysługa lat przestała rosnąć i nie była wówczas wskazywana przy wypłatach. Od momentu wejścia w życie Układu nastąpiło więc „wchłonięcie” wysługi lat i premii regulaminowej, bowiem wynagrodzenie określane dalej jako zasadnicze, obliczane było w sposób jednoznaczny na podstawie Układu – Tabeli zaszeregowania.

W drodze przeprowadzonej wykładni językowej, systemowej i celowościowej, Sąd doszedł do wniosku, że wynagrodzenie zasadnicze powoda, stanowiące podstawę obliczenia należnej mu nagrody jubileuszowej, to wynagrodzenie zasadnicze aktualne na dzień nabycia prawa do nagrody, a nie to, które przysługiwało na dzień 31 grudnia 2013 roku. Interpretacja przepisów Układu, dokonana przez prawników wynajętych przez Spółkę, która zaleciła wyliczanie nagród jubileuszowych według wysokości wynagrodzenia zasadniczego obowiązującego na dzień 31 grudnia 2013 roku nie ma w pierwotnym brzmieniu tego Układu żadnego oparcia.

Zgodnie z brzmieniem art. 241¹³ k.p. w § 1 korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. § 2 stanowi, iż postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w swoim wyroku z 22 sierpnia 2018 roku w sprawie o sygnaturze akt III PK 60/17 postanowienie późniejszego "innego porozumienia zbiorowego" nie zastępuje wcześniejszego, korzystniejszego dla pracownika postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 9 § 2 w związku z art. 241⁹ i art. 241¹³ § 2 k.p.). W niniejszym stanie faktycznym, powód nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy z dniem 26 września 2017 roku, natomiast postanowienia Protokołu Dodatkowego Nr 1 z dnia 1 czerwca 2016 roku, zmieniającego Załącznik nr 9 Układu, które to regulują kwestie odnoszące się do powoda w sposób mniej korzystny, niż regulacja wcześniejsza, weszły w życie z dniem 21 lipca 2016 roku. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2018 roku, w sprawie o sygnaturze akt I PK 32/17, „wprowadzenie do umowy postanowień mniej korzystnych wymaga albo zgody pracownika na propozycje pracodawcy zmiany umowy, albo zastosowania przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy i płacy”. W niniejszej sprawie, przed dniem nabycia przez powoda prawa do nagrody, tj. przed 26 września 2017 roku, nie zostały podpisane indywidualne porozumienia z pracownikami, w których wyrazić mogliby swoją akceptację dla postanowień Protokołu Dodatkowego Nr 1, zmieniającego Załącznik nr 9 Układu, a tym samym należy stwierdzić, że zapisy Protokołu nie odniosły skutku względem określenia sposobu wyliczania podstawy wymiaru tej nagrody.

Podkreślić należy, co oczywiście wynika z zestawienia pierwotnych zapisów Załącznika nr 9 do Układu z tymi, które wynikają z Protokołu Dodatkowego nr 1, że podstawa wymiaru nagrody jubileuszowej była w pierwotnej wersji klarownie i jednoznacznie określona i nie wymagała wobec tego wykładni. Protokół Dodatkowy nr 1 zmienił analizowane zapisy i nadał im odmienne znaczenie. Z porównania tego wynika, że strony Układu próbują po upływie 6 lat od jego zawarcia w drodze Wyjaśnień nadać jego pierwotnym zapisom znaczenie absolutnie niezgodne z możliwymi do wyinterpretowania normami, bo oczywiście nie było początkowo żadnego zapisu, który miałby petryfikować podstawę nagrody w odniesieniu do wynagrodzenia przysługującego pracownikowi 31 grudnia 2013 r.

W ocenie Sądu w „Wyjaśnieniach” strony dały wyraz temu, że postanowienia pierwotne mogły być „niezrozumiałe” kierując się aktualnym interesem pracodawcy.

W konsekwencji powyższego, Sąd rozpoznający niniejszą sprawę uznał za uzasadnione roszczenie powoda o wyrównanie wysokości nagrody jubileuszowej za 45-letni staż pracy zarówno co do zasady jak i wysokości przyjmując, że wynagrodzeniem zasadniczym, które było podstawą wyliczenia nagrody dla powoda było wynagrodzenie na dzień 26 września 2017 roku w kwocie 3 870,00 złotych. Dlatego też, uwzględniając powództwo, Sąd w pkt I sentencji wyroku zasądził od pozwanej spółki (...) S.A. Oddział w W. na rzecz powoda K. K. tytułem nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy kwotę 11 200,00 złotych, stanowiącą różnicę między kwotą już wypłaconą, tj. 15 890,00 złotych, a kwotą należną, tj. 27 090,00 złotych.

W odniesieniu do odsetek od należności głównej, Sąd nie mógł przyznać odsetek od dnia 27 września 2017 roku, jak żądał powód, bowiem Układ przewidywał wypłatę nagród razem z najbliższym wynagrodzeniem. W niniejszym stanie faktycznym, wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić w pełnej wysokości do 10 października 2017 roku. Data ta stanowi więc cezurę czasu, po którym naliczane winny być odsetki od wyrównania nagrody jubileuszowej. W pozostałej części, to jest w zakresie odsetek do 10 października 2017 r. włącznie Sąd oddalił więc powództwo.

Ponadto Sąd mając na uwadze wyniki postępowania orzekł o kosztach zastępstwa procesowego na podstawie art. 108 § 1 k.p.c. i art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, a ponieważ przedmiotowe powództwo zostało w całości uwzględnione, to Sąd zasądził od pozwanej spółki, jako strony przegrywającej proces na rzecz powoda, jako strony wygrywającej proces kwotę 2 700,00 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych, orzekając jak w pkt III sentencji wyroku.

Nadto Sąd obciążył pozwanego nieopłaconą opłatą sądową od pozwu ustaloną odpowiednio do wartości przedmiotu sporu na podstawie art. 28 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu i nadał wyrokowi w pkt I wyroku rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości miesięcznego wynagrodzenia powoda.

Powyższy wyrok w zakresie pkt I oraz III-V, zaskarżył apelacją pełnomocnik strony pozwanej, zarzucając:

1) naruszenie przepisów postępowania, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art.233§1 kpc, tj. brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego w sprawie,

2) naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie, a w szczególności

a) postanowienia ust.3 zał nr 9 do ZUZP w zw., z postanowieniami § 14 ust.1 i 3 ZUZP w zw. z art.9 Kodeksu Pracy, poprzez przyjęcie, że podstawą ustalenia wysokości nagrody jubileuszowej jest §14 ust.3 ZUZP, a nie §14 ust.1, podczas gdy:

- postanowienie ust.3 zał nr 9 do ZUZP wprost wskazuje na §14 ust. 1 jako podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej, a więc że należy przyjąć wynagrodzenie zasadnicze, jakie przysługiwało pracownikowi przed zmianą wprowadzoną na podstawie §14 ust.3, a po jego doprecyzowaniu na podstawie Protokołu Dodatkowego nr 1 wprost wskazanego jako wynagrodzenia jakie przysługuje pracownikowi w dniu 31.12.2013 r., a więc dokonanie wykładni tego postanowienia wbrew jego literalnemu brzmieniu, a więc z naruszeniem zasad wykładni językowej, która powinna mieć priorytetowe znaczenie, a także

- w sprawie powinna mieć zastosowanie także a nawet przede wszystkim wykładnia autentyczna, autorska w wykonaniu stron-sygnatariuszy ZUZP, którą Sąd pominął wbrew stanowisku Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 12.08.2009 r. sygn. akt 11PK 8/09 o konieczności uwzględniania w wystarczającym stopniu stanowiska i zgodnej woli i zamiarów (intencji) stron zawierających ZUZP, czyli pracodawcy i związków zawodowych w chwili zawierania

(podpisywania) tego Układu, które ci w sposób jednoznaczny wyrazili w „Wyjaśnieniach”, a także w zeznaniach co oznacza, dokonanie przez Sąd I instancji błędnej wykładni postanowień ZUZP z dnia 20.06.2013 r. tj. ust.3 Załącznika nr 9 do ZUZP w zw. z §14 ZUZP wbrew jego literalnemu brzmieniu oraz z pominięciem wykładni autorskiej w wykonaniu stron sygnatariuszy Układu, co w konsekwencji doprowadziło do niewłaściwego ustalenia, że wysokość nagrody jubileuszowej należnej pracownikowi powinna być ustalona w oparciu o wysokość wynagrodzenia powoda wyliczonego na dzień ustania stosunku pracy, na podstawie §14 ust.3 ZUZP, podczas gdy z wykładni językowej, autentycznej, autorskiej tj. z uwzględnieniem zgodnego zamiaru i woli stron oraz systemowej - wskazującej na świadome zróżnicowanie sytuacji pracowników ze względu na okres zatrudnienia i zamiar zachowania dla „starych kolejarzy” dotychczasowych zasad wypłaty nagrody jubileuszowej w okresie przejściowym, w przeciwieństwie do nowo zatrudnianych, dla których jako podstawę wymiaru przewidziano najniższe wynagrodzenie lub następnie minimalne, z czego wyraźnie wynika, że nagroda jubileuszowa należna powodowi powinna być ustalona w oparciu o wysokość wynagrodzenia powoda ustalonego na podstawie §14 ust.1 i 2 ZUZP w zw. z ust.3 zał nr 9 do ZUZP, a więc liczonego na dzień 31.12.2013 r.

b) Art. 241⁶ KP poprzez jego nieuwzględnienie,

c) Art.65 kc poprzez brak uwzględnienia zgodnej woli i zamiaru stron-sygnatariuszu ZUZP wyrażonej w „Wyjaśnieniach...”,

W związku z powyższym, pozwana (...) SA wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez:

1) oddalenie powództwa w zaskarżonej części,

2) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej (...) SA kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że dokonując analizy i oceny materiału dowodowego w sprawie, do czego sąd II instancji jest nie tylko uprawniony, ale i zobowiązany, Sąd Okręgowy stwierdził, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Podniesiony zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. jest nieuzasadniony. Wskazać należy, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. ustanawia zasadę swobodnej oceny dowodów, w myśl której sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności - okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, niepubl., LEX nr 80266). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 655).

Podkreślić należy, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko.

Sąd Rejonowy nie dopuścił się również obrazy wskazanych w apelacji przepisów prawa materialnego. Apelacja pozwanego jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy. Wobec powyższego Sąd II instancji w całości podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji i przyjmuje je za własne. W szczególności prawidłowo Sąd Rejonowy przyjął, że podstawę obliczenia należnej powodowi nagrody jubileuszowej stanowiło wynagrodzenie zasadnicze przysługujące mu w ostatnim dniu nabycia prawa do świadczenia.

Zgodnie bowiem z ust. 3 załącznika nr 9 do obowiązującego u pozwanej Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (dalej ZUZP) zawartego w dniu 20 czerwca 2013 r., podstawę wymiaru nagrody dla pracowników, pozostających w stosunku pracy ze spółką przed wejściem w życie niniejszego Układu, stanowi przez okres 4 lat liczących od dnia wejścia w życie niniejszego Układu, wynagrodzenie zasadnicze zgodnie z § 14 ust. 1 i 2. Po upływie wskazanego okresu podstawa wymiaru nagrody określana jest zgodnie z ust. 4. Z kolei § 14 ust. 1 ZUZP stanowi, że pracownikowi przysługuje za wykonaną pracę miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z jego grupy zaszeregowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadającej tej grupie oraz inne składniki wynagrodzenia, określone w Układzie. Zaszeregowanie pracownika do odpowiedniej grupy wynagrodzenia zasadniczego ustala się zgodnie z Tabelą stanowisk, kwalifikacji i 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.

Treść cytowanych powyżej przepisów § 14 ust. 1-3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zawartego 20 czerwca 2013 r. oraz ust. 3 załącznika nr 9 do zawartego Układu, wbrew ocenie apelującego wskazuje, że wynagrodzenie zasadnicze powoda stanowiące podstawę obliczenia należnej mu nagrody jubileuszowej obejmuje dodatek za staż pracy oraz premie regulaminowe. Tej oceny nie zmienia, że przepis ust. 3 załącznika nr 9 do ZUZP literalnie odsyła jedynie do treści § 14 ust. 1 i 2 ZUZP. Uwzględnić bowiem należy że § 14 ust. 3 ZUZP jest bezpośrednio powiązany z ust. 1 i 2. Co więcej, dopiero w ust. 3 ZUZP strony po raz pierwszy użyły określenia wynagrodzenia zasadniczego, podnosząc że stanowi ono podstawę wyliczeń innych składników wynagrodzenia.

Nie bez znaczenia jest też, że ust. 3 załącznika nr 9 został zmieniony protokołem dodatkowym z dnia 1 czerwca 2016 r. wskazaniem, że chodzi o wynagrodzenie z dnia 31 grudnia 2013 r. Nie byłoby przecież potrzeby zawierania 1 czerwca 2016 r. protokołu dodatkowego nr 1 do ZUZP (który wprowadzał między innymi zmiany do załącznika nr 9 w zakresie kwoty bazowej stanowiącej podstawę do wyliczenia nagrody jubileuszowej), gdyby treść tego przepisu była zgodna z wersją pozwanego. Wskazuje to na słuszność literalnej wykładni brzmienia przepisów ZUZP, które zdecydowano się zmienić. Jeśli intencją pracodawcy było, aby zmieniony przepis miał zastosowanie wobec powoda, to winien wcześniej wypowiedzieć mu warunki płacy zważywszy, że zmiana regulacji płacowych zawartych w prawie zbiorowym na niekorzyść pracownika, wymaga wprowadzenia nowych regulacji do jego indywidualnego stosunku pracy w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Dodać również należy, że pozwany jest profesjonalnym podmiotem, działającym w sferze ściśle reglamentowanej przepisami różnych dziedzin prawa i musiał sobie zdawać sprawę z konieczności jasnego i precyzyjnego sformułowania postanowień układów zbiorowych pracy.

Zatem dniem nabycia prawa do nagrody był 26 września 2017 r., tj. ostatni dzień okresu do niej uprawniającego i wynagrodzenie zasadnicze z tej daty stanowiło podstawę do wyliczenia należnej powodowi nagrody jubileuszowej.

Zważywszy na powyższe okoliczności, nie było potrzeby dalszego badania woli stron zawierających układy zbiorowe pracy, albowiem ich literalna treść jest jasna i nie budzi wątpliwości interpretacyjnych. Jednocześnie zgodnie z

utrwaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego (por. wyrok z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, OSNP 2011/5-6/70 oraz z dnia 3 sierpnia 2012 r., 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.). Możliwe, a nawet wskazane jest, co prawda, odwołanie się do zamiaru i zgodnej woli stron porozumienia zbiorowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1992 r., I PRN 41/92, OSNCP 1993 nr 6, poz. 113; Przegląd Sądowy 1993 nr 11-12, s. 109, z głosem G. Goździewicza oraz z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 195), ale tylko w takich kategoriach, w jakich przy wykładni przepisów prawa uzasadnione jest odwołanie się do „woli racjonalnego ustawodawcy”. Wśród metod i zasad wykładni aktów normatywnych decydujące znaczenie tradycyjnie przypisuje się wykładni logiczno-językowej. Skoro zatem stanowiące podstawę rozstrzygnięcia niniejszej sprawy rozumienie sformułowania „wynagrodzenie zasadnicze ustalane zgodnie z § 14 ust. 1 i 2” nie budzi wątpliwości interpretacyjnych, brak było podstaw zastosowania innych reguł wykładni postanowień obowiązujących u pozwanej układów zbiorowych pracy, a zwłaszcza badania woli stron zawierających ten układ. Wymienione w apelacji dowody w postaci w szczególności Wspólnych Wyjaśnień Stron W Sprawie Wykładni Treści Postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Dla Pracowników (...) S.A., zawartego w dniu 20 czerwca 2013 roku w W., z dnia 13 marca 2019 roku oraz zeznań świadków nie są więc wystarczające do podważenia prawidłowej oceny ww. norm dokonanej przez Sąd Okręgowy.

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

O kosztach orzeczono na mocy art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt 5, § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn.: (Dz. U. z 2015 r. poz. 615, z późn. zm.)

SSO Ewa Nowakowska SSO Marzena Głuchowska SSO Romuald Kompanowski