

## **Zespół Prawny Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”**

80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24, Tel 58 308 42 96, fax: 58 308 42 94

e-mail: [prawny@solidarnosc.org.pl](mailto:prawny@solidarnosc.org.pl), [www.solidarnosc.org.pl](http://www.solidarnosc.org.pl)

Gdańsk, 24 lutego 2023 r.

**Szanowny Pan  
Stanisław Kołodziejczyk**

**Zastępca Przewodniczącego – Skarbnik  
Zarządu Regionu Częstochowskiego  
NSZZ „Solidarność”**

PZP/99591/175/2023

W odpowiedzi na zapytanie z dnia 21 lutego 2023 dotyczące wykładni postanowień porozumienia kończącego spór zbiorowy w ZF Automotive Systems Poland sp. z o.o. Zespół Prawny Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” informuje co następuje.

Do Zespołu Prawnego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w dniu 21 lutego 2023 r. wpłynął wniosek o dokonanie analizy postanowień porozumienia z dnia 26 października 2022 r. zawartego między ZF Automotive Systems Poland Sp. z o.o. Częstochowa Seatbelt Plant, ZF Automotive Systems Poland Sp. z o.o. Częstochowa Airbag Plant, dalej: Pracodawca, a organizacjami związkowymi: Organizacją Związkową NSZZ „Solidarność” w ZF ASP w Częstochowie i Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Międzyzakładową Organizacją Związkową OPZZ Konfederacja Pracy, zwane dalej: Porozumienie.

Do wniosku załączono: kopię pisma Komisji Zakładowej ZF Automotive Systems Poland z dnia 15 lutego 2023 r. skierowanego do Pracodawcy, kopię pisma pracodawcy z dnia 20 lutego 2023 r. stanowiącego odpowiedź, tekst Porozumienia z dnia 26 października 2022 r. oraz tekst Regulaminu wynagradzania obowiązującego u Pracodawcy.

Zgodnie z treścią § 1 ust. 1 Porozumienia, porozumienie kończy spór zbiorowy wszczęty w dniu 24 sierpnia 2022 r. oraz spór zbiorowy wszczęty w dniu 7 kwietnia 2022 r. Art. 9 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. 2022, poz. 1510 ze zm.), dalej: k.p. stanowi, iż ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Porozumienie, jako kończące spór zbiorowy, zostało zawarte na podstawie art. 9 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. 2022, poz. 123). Jako oparte na ustawie, zgodnie z treścią art. 9 § 1 k.p. Porozumienie stanowi źródło wewnątrzzakładowego prawa pracy o charakterze normatywnym. Źródłem wewnątrzzakładowego prawa pracy o charakterze normatywnym jest również regulamin wynagradzania, co wynika wprost z treści przepisu art. 9 § 1 k.p.

## **Zespół Prawny Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”**

80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24, Tel 58 308 42 96, fax: 58 308 42 94

e-mail: [prawny@solidarnosc.org.pl](mailto:prawny@solidarnosc.org.pl), [www.solidarnosc.org.pl](http://www.solidarnosc.org.pl)

Orzecznictwo potwierdza, iż przy wykładni źródeł prawa pracy będących aktami normatywnymi należy stosować zasady, na jakich dokonuje się interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, a nie reguły wykładni oświadczeń woli wskazane w art. 65 k.c. Wyjątkowo, może być dopuszczone posiłkowe stosowanie reguł wykładni umów (k.c.) w takim zakresie, w jakim wykładnia językowa i systemowa nie prowadzi do ustalenia normy prawnej zawartej w treści interpretowanych postanowień tego aktu (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2021 r. II PSKP 3/21, LEX nr 3112921).

„Przy wykładni aktów normatywnych powszechnie obowiązujących pierwszeństwo znajduje wykładnia językowa, a w przypadku wątpliwości interpretacyjnych, wykładnia systemowa. Interpretator powinien opierać się na rezultatach wykładni językowej i dopiero gdy ta nie prowadzi do niedających się usunąć wątpliwości korzystać z wykładni systemowej, jeśli natomiast również wykładnia systemowa nie doprowadziła do usunięcia wątpliwości interpretacyjnych, to wolno jest posłużyć się wykładnią funkcjonalną”: Lech Morawski, *Zasady wykładni prawa*, wydanie II, Toruń 2010 r., str. 74.

Prawo pracowników do otrzymania nagrody rocznej wynika z § 2 pkt. 5 Porozumienia. Przywołany przepis ma następujące brzmienie: Pracodawca zobowiązuje się do wypłaty pracownikom w terminie do dnia 15 lutego 2023r. gwarantowanej nagrody rocznej w wysokości 5% wynagrodzenia brutto. Jeśli wyniki dywizji R pozwolą na wypłatę nagrody rocznej w wysokości wyższej niż 5% - różnica zostanie wypłacona najpóźniej do maja 2023r. (po podsumowaniu wyników finansowych za 2022 rok dla całej dywizji R).

Analiza językowa przepisu pozwala na następujące wnioski:

- 1) Pracodawca zobowiązał się do wypłaty nagrody rocznej w terminie do 15 lutego 2023 r.
- 2) Wysokość nagrody rocznej będzie ustalana z uwzględnieniem następujących elementów: 5 % wynagrodzenia brutto.

Jak słusznie wskazuje Pracodawca w piśmie z dnia 20 lutego 2023 r., Porozumienie ustalając, iż Pracodawca zobowiązuje się do wypłaty pracownikom w terminie do dnia 15 lutego 2023r. gwarantowanej nagrody rocznej w wysokości 5% wynagrodzenia brutto - nie wskazuje, iż chodzi o roczne wynagrodzenie. Warto zauważyć, że Porozumienie nie wskazuje również, aby miało to być wynagrodzenie miesięczne albo wynagrodzenie z jakiegokolwiek innego okresu. Porozumienie w ogóle nie odnosi się do kwestii czasookresu wynagrodzenia, jaki powinien zostać uwzględniony do obliczenia nagrody rocznej. Tym samym wykładnia językowa nie pozwala na odkodowanie treści normy ustalającej czasookres wynagrodzenia do ustalenia wysokości nagrody rocznej, co uzasadnia odwołanie się do wykładni systemowej.

Nagroda roczna jest przedmiotem unormowań Regulaminu Wynagradzania. Nagroda roczna uregulowana jest w pkt. 1.6 Regulaminu wynagradzania. Sposób ustalania wysokości świadczenia

## **Zespół Prawny Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”**

80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24, Tel 58 308 42 96, fax: 58 308 42 94

e-mail: [prawny@solidarnosc.org.pl](mailto:prawny@solidarnosc.org.pl), [www.solidarnosc.org.pl](http://www.solidarnosc.org.pl)

reguluje ppk. 1.6.2, który stanowi iż planowana wysokość nagrody to 6% indywidualnego rocznego wynagrodzenia zasadniczego brutto, wypłaconego za dany rok, a warunkiem jej wypłacenia jest (...).

Dla potrzeb niniejszej analizy pomijam regulaminowy warunek wypłacenia nagrody rocznej, gdyż nie ma on zastosowania do omawianego stanu faktycznego, jako że na mocy Porozumienia pracodawca bezwarunkowo zobowiązuje się do wypłaty nagrody rocznej.

Wracając do kwestii odkodowania mechanizmu ustalania wysokości nagrody rocznej, o której mowa w Porozumieniu należy wskazać, iż zgodnie z zasadą regulaminową nagroda roczna ustalana jest w oparciu o indywidualne roczne wynagrodzenie zasadnicze. I ta sama zasada znajduje zastosowanie do ustalenia czasookresu za który należy uwzględnić wynagrodzenie do ustalenia wysokości nagrody rocznej, o której mowa w Porozumieniu. Do ustalenia nagrody rocznej należy uwzględnić indywidualne wynagrodzenie z okresu roku. Wskazany wniosek płynący z zastosowania wykładni systemowej najwyraźniej podziela również Pracodawca, ustalając i wypłacając nagrodę roczną w wysokości 5% indywidualnego rocznego wynagrodzenia zasadniczego.

Kwestią sporną pozostaje, które wynagrodzenie powinno zostać przyjęte do ustalenia wysokości nagrody rocznej, o której mowa w Porozumieniu: wynagrodzenie zasadnicze - zastosowane przez pracodawcę czy wynagrodzenie brutto - czego domaga się związkowa strona Porozumienia.

Pracodawca do wyliczenia wysokości nagrody rocznej przyjął wynagrodzenie zasadnicze, w oparciu o treść ppk. 1.6.2 Regulaminu wynagradzania.

Przepis w § 2 pkt. 5 Porozumienia stanowi, iż Pracodawca zobowiązuje się do wypłaty pracownikom w terminie do dnia 15 lutego 2023r. gwarantowanej nagrody rocznej w wysokości 5% wynagrodzenia brutto. Zatem przepis Porozumienia wprost wskazuje jaki czynnik powinien być brany pod uwagę przy ustalaniu nagrody rocznej – wynagrodzenie brutto. Zasada wykładni językowej nie pozwala na zastosowanie wykładni systemowej w sytuacji, gdy sens językowy przepisu jest jasny i oczywisty. W takiej sytuacji interpretator powinien się na nim oprzeć. Lech Morawski, Zasady wykładni prawa, wydanie II, Toruń 2010 r., str. 73.

Skoro przepis Porozumienia wprost wskazuje, który składnik powinien być uwzględniony przy wyliczaniu nagrody rocznej, to brak jest podstaw do zastosowania składnika regulaminowego tj. do odejścia od wykładni językowej i odwołania się do wykładni systemowej.

W przypadku gdy równocześnie obowiązują dwie normy prawne ze sobą niezgodne (sprzeczne), wykładnia prawa polegająca na zastosowaniu odpowiedniej reguły kolizyjnej pozwala na wybór normy, która ma pierwszeństwo, co nie prowadzi do uchylecia normy pominiętej (stwierdzenia jej nieważności, czy nieobowiązania; por. Kodeks pracy. Komentarz, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2012, teza

## **Zespół Prawny Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”**

80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24, Tel 58 308 42 96, fax: 58 308 42 94

e-mail: [prawny@solidarnosc.org.pl](mailto:prawny@solidarnosc.org.pl), [www.solidarnosc.org.pl](http://www.solidarnosc.org.pl)

6.3. do art. 9; G. Goździewicz [w:] Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VI, pod red. L. Florka, Warszawa 2011, teza 9 do art. 9). Oprócz klasycznych reguł kolizyjnych stosowanych przy wykładni powszechnie obowiązujących przepisów: reguły hierarchicznej (lex superior derogat legi inferiori), reguły chronologicznej (lex posterior derogat legi priori) i reguły merytorycznej (lex specialis derogat legi generali), porównywanie przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. następuje według zasady korzystności określonej w art. 9 § 2 i 3 k.p. Przepisy art. 9 § 2 i § 3 k.p. zawierają szczególną, ustawową regułę kolizyjną (zasadę korzystności), modyfikującą czy wręcz odwracającą regułę hierarchiczną.

Do omawianego stanu faktycznego zastosowanie znajdzie zasada określona w art. 9 § 3 k.p., zgodnie z którą postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników, niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych. W oparciu o zasadę korzystności nie można stosować postanowień regulaminu wynagradzania w tej części w której są one mniej korzystne dla pracowników, niż postanowienia porozumienia zbiorowego.

Pracodawca do ustalenia wysokości nagrody rocznej zastosował wynagrodzenie zasadnicze. Może się zdarzyć w praktyce, iż wynagrodzenie brutto otrzymywane przez pracowników jest równe wynagrodzeniu zasadniczemu. Tak będzie w przypadku gdy pracownikowi nie będą przysługiwały inne, poza wynagrodzeniem zasadniczym, składniki wynagrodzenia. Tak jednak nie jest w omawianym przypadku. Treść części pierwszej Regulaminu wynagradzania zawiera, oprócz wynagrodzenia zasadniczego i nagrody rocznej, cztery inne składniki wynagrodzenia, które mogą przysługiwać pracownikom. Prowadzi to do wniosku, iż zastosowane przy ustalaniu wysokości nagrody rocznej przez pracodawcę wynagrodzenie zasadnicze jest mniej korzystne niż zastosowanie wynagrodzenia brutto. Tym samym, zastosowanie tego składnika zostało dokonane niezgodnie z treścią Porozumienia oraz pozostaje w sprzeczności z zasadą uregulowaną w art. 9 § 3 k.p.

Zarówno zasady wykładni aktów normatywnych jak i reguła korzystności stosowana przy stosowaniu źródeł prawa pracy o charakterze normatywnym prowadzą do wniosku, iż do wyliczenia wysokości nagrody rocznej, o której mowa w Porozumieniu, należy przyjąć indywidualne roczne wynagrodzenie brutto.

BIURO EKSPERCKIE  
ZESPÓŁ PRAWNY  
KK NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”  
starszy specjalista  
*Ewa Kędzior*  
Ewa Kędzior