

Wyrok z dnia 10 listopada 1999 r.

I PKN 345/99

1. W stanie prawnym obowiązującym przed wejściem w życie przepisów nowelizujących w 1994 r. dział jedenasty Kodeksu pracy (ustawa z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 113, poz. 547 ze zm.) zmiana w przepisach porozumień płacowych, także niekorzystna dla pracownika, nie wymagała wypowiedzenia warunków płacy, chyba że dotyczyła składników wynagrodzenia wyraźnie wynikających z odrębnych postanowień umowy o pracę.

2. Do układu zbiorowego jako źródła prawa pracy mają zastosowanie ogólne zasady interpretacji norm prawnych; szczególne znaczenie ma jednak wykładnia, skierowana na ustalenie celu, woli i zamiaru stron, które zawarły układ.

Przewodniczący: SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 listopada 1999 r. sprawy z powództwa Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego przy Kopalni Węgla Brunatnego „B.” w R., działającego na rzecz Juliusza O., Zbigniewa C., Waldemara W. i Zbigniewa Z. przeciwko Kopalni Węgla Brunatnego „B.” S.A. w R. o wynagrodzenie za pracę, na skutek kasacji powodów od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 5 lutego 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził na rzecz strony pozwanej po 250 zł od każdego z powodów tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

W imieniu Juliusza O., Zbigniewa C., Waldemara W. i Zbigniewa Z., wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 5 lutego 1999 r. [...], którym Sąd ten oddalił ich apelację od wy-

roku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Bełchatowie z dnia 28 grudnia 1997 r. [...].

Sąd Pracy oddalił powództwo Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego przy Kopalni Węgla Brunatnego „B.” w R., wniesione na rzecz J.O., Z.C., W.W. i Z.Z. o dodatek funkcyjny za okres od kwietnia 1992 r. skierowane przeciwko Kopalni Węgla Brunatnego „B.” w R. Powodowie byli zatrudnieni w pozwanej KWB „B.” na czas nie określony. Powód Juliusz O., zatrudniony był od 1 października 1982 r. jako starszy dyspozytor. Na dzień 28 lutego 1991 r. jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 734.000 zł przed denominacją (kat. 15) oraz 42.000 zł dodatku funkcyjnego. Od dnia 1 marca 1991 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.123.000 zł, przed denominacją (kat. 13). „Angaż” był opatrzony adnotacją, że zgodnie z art. 5 ZUZ nie jest to wypowiedzenie zmieniające, zaś pozostałe warunki umowy pozostają bez zmian. W podobnej sytuacji byli pozostali powodowie. Karty ich stanowisk obejmowały podporządkowanie kierowców i operatorów środków transportu oraz sprzętu pomocniczego, oddawanych im do dyspozycji, a także egzekwowanie ich obowiązków. Powodowie nie kierowali bezpośrednio pracownikami, gdyż pracownicy obsługujący sprzęt oddawany im do dyspozycji przez powodów byli podporządkowani organizacyjnie i kadrowo kierownikom swoich macierzystych jednostek, a ich liczba była zmienna. Po 1 marca 1991 r. „angaże” powodów przewidywały tylko wynagrodzenie zasadnicze.

Od dnia 1 stycznia 1989 r. zasady wynagradzania w pozwanej Kopalni określało porozumienie zawarte w dniu 10 stycznia 1989 r. pomiędzy dyrektorem Generalnym Wspólnoty Energetyki i Węgla Brunatnego z Federacją Związków Zawodowych Górników i Federacją Związków Zawodowych Górnictwa Węgla Brunatnego. Art. 11 porozumienia ustalał, że dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych z tytułu pełnienia funkcji kierowniczej, pracownikom zatrudnionym na stanowiskach samodzielnych oraz brygadzystom, zaś załącznik nr 3 zawierał tabele dodatku oraz uprawniających do niego stanowisk. Stanowisko starszego dyspozytora usytuowane było w kategoriach od 14 do 17, zaś dyspozytora ruchu w kategoriach od 13 do 16 wynagrodzenia zasadniczego. Załącznik nr 3 przewidywał dla starszego dyspozytora ruchu kopalni 5 kategorię dodatku funkcyjnego, a dla dyspozytora 4 kategorię, w kwocie od 25% do 100% najniższego wynagrodzenia (bez dodatkowych warunków). Załącznik nr 11 zawierający wykaz kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy nakazywał w § 1 ust. 2 traktować stanowisko dyspozytora ruchu na równi z pracownikami na stanowiskach kierowniczych tylko w

zakresie przyjmowania i zdawania zmian.

W 1990 r. w pozwanej Kopalni dwukrotnie podwyższono stawki płac zasadniczych. Zawarte w dniu 26 lipca 1990 r. porozumienie w sprawie wprowadzenia nowej zakładowej tabeli płac przewidywało obniżenie wszystkim pracownikom kategorii zaszerzegowania o jedną, co rozszerzało możliwości awansu płacowego. Następną podwyżkę stawek wprowadzono z dniem 1 listopada 1990 r. bez dodatkowych „angaży”. W dniu 25 stycznia 1991 r. odbyła się narada z udziałem dyrekcji strony pozwanej, związków zawodowych oraz organizacji społecznych w przedmiocie uzgodnienia treści opracowywanego porozumienia płacowego, przy czym uzgodniono wykreślenie z załącznika nr 4 (dotyczącego dodatków funkcyjnych) stanowisk dyspozytora ruchu i starszego dyspozytora ruchu. W dniu 26 lutego 1991 r. rada pracownicza KWB „B.” podjęła uchwałę (nr 27), w której negatywnie zaopiniowała parafowane przez dyrekcję i związki zawodowe porozumienie płacowe. Żądała między innymi, uzależnienia dodatku funkcyjnego od ważności pełnionej funkcji i liczby bezpośrednio nadzorowanych pracowników. W dniu 1 marca 1991 r. odbyło się ogólne zebranie delegatów samorządu pracowniczego KWB „B.”, które podjęło uchwałę o pozytywnym zaopiniowaniu projektu porozumienia płacowego. Zgłoszono też wniosek, aby dodatek funkcyjny płacić za liczbę bezpośrednio nadzorowanych pracowników. W tym samym dniu odbyło się spotkanie dyrektorów z przedstawicielami działających w Kopalni związków zawodowych i przedstawicielem ogólnego zebrania delegatów w sprawie podpisania porozumienia płacowego. Rozpatrzono zgłoszone przez samorząd wnioski i uzgodniono poprawki. Tekst porozumienia strony uznały za obustronnie uzgodniony i obowiązujący od 1 marca 1991 r. W tym samym dniu podpisano porozumienie płacowe, które opierając się na ustawie z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407), uchyliło porozumienie z dnia 10 stycznia 1989 r. w sprawie systemu wynagradzania w przemyśle węgla brunatnego. Zgodnie z jego art. 5 ust. 1 porozumienie płacowe zastępowało z dniem wejścia w życie wynikające z dotychczasowych przepisów odpowiednie warunki umów o pracę, zaś zawiadomienie o warunkach pracy nie miało stanowić wypowiedzenia zmieniającego w rozumieniu art. 42 KP. Art. 12 porozumienia ustalał sposób naliczania dodatku funkcyjnego, a w przedmiocie wykazu stanowisk uprawniających do dodatku i jego wysokości odsyłał do załącznika nr 4 do porozumienia. Załącznik ten ściśle uzależniał przyznanie dodatku – w tym na stanowisku starszego dyspozytora ruchu – od liczby nadzorowanych pra-

owników. Strony porozumienia ustaliły, że co do dodatków funkcyjnych sporządzone zostaną listy pracowników zatrudnionych na tych stanowiskach (spełniających ustalone warunki), zaś pozostali pracownicy na stanowiskach, na których poprzednio przysługiwał dodatek funkcyjny, otrzymają rekompensatę w postaci wynagrodzenia wyższego o jedną kategorię zaszeregowania. W dniu 12 marca 1991 r. centrum operatywnego kierowania ruchem przekazało listę starszych dyspozytorów ruchu spełniających warunki do dodatku funkcyjnego. Pismo to zawierało adnotację o przyznaniu pozostałym starszym dyspozytorom (pozbawionym dodatku) wynagrodzenia w kategorii o dwie niższej od dotychczasowego; inni pracownicy otrzymywali natomiast wynagrodzenie w kategorii niższej o 3.

Z dniem 1 marca 1991 r. w wykonaniu wcześniejszych uzgodnień stron porozumienia, powodowie otrzymali „angażę”, w których obniżka kategorii zaszeregowania o dwie (np. z 14 na 12) dała podwyżki wynagrodzeń zasadniczych. Utracony przez powoda Juliusza O. dodatek wynosił 42.000 zł miesięcznie, zaś podwyżka wynagrodzenia zasadniczego wyniosła 389.000 zł miesięcznie. Różnica wynikła z obniżki kategorii zaszeregowania o 3 wyniosła 83.000 zł (wszystkie kwoty przed denominacją). Podobnie wyglądała sytuacja pozostałych powodów. Po kilku latach w dniu 29 stycznia 1996 r. Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego zwrócił się do dyrektora Kopalni o zaliczenie stanowiska dyspozytora sprzętu układu KTZ do stanowisk objętych dodatkami funkcyjnymi (powodowie otrzymywali dodatki funkcyjne do dnia 28 lutego 1991 r.).

Po ustaleniu powyższego stanu faktycznego Sąd Pracy uznał powództwa za niezasadne. W ocenie tego Sądu wprowadzenie z dniem 1 marca 1991 r. porozumienia nastąpiło w sposób prawidłowy, bowiem konieczna pozytywna opinia zebrania delegatów samorządu pracowniczego KWB „B.” została wyrażona w dniu 1 marca 1991 r., zaś rada pracownicza wyraziła swoją opinię w dniu 26 lutego 1991 r. Według Sądu Pracy twierdzenie powodów, że przepisy porozumienia w przedmiocie dodatków funkcyjnych obejmują również ich stanowiska nie jest zasadne. Przepis art. 12 oraz załącznik nr 4 do porozumienia uzależniają bowiem otrzymywanie dodatku od liczby nadzorowanych pracowników. Z zeznań świadków, jak i stron wynika natomiast, że dyspozytorom ruchu w COKR nie byli podporządkowani pracownicy. Dyspozytorzy ruchu w COKR kierowali ruchem pojazdów i maszyn przekazanych do COKR dla wykonania określonych zadań, nie mając jednakże uprawnień przełożonych w stosunku do kierowców i operatorów. Wszystkie uzgodnienia przed zawar-

ciem porozumienia zakładały uzależnienie przyznania dodatku od nadzoru nad pracownikami. Samo porozumienie weszło w życie z chwilą jego podpisania, uchylając w art. 5 ust. 3 wcześniejsze porozumienie płacowe z 10 stycznia 1989 r., które w inny sposób regulowało problem przyznawania dodatków funkcyjnych; nie stawiało ono żadnych warunków i wymieniało stanowiska dyspozytora ruchu, na którym przewidywano taki dodatek. W tym stanie rzeczy sytuację powodów w pełni regulował art. 5 ust. 1 nowego porozumienia, który ustalał, że zastępuje ono z dniem wejścia w życie wynikające z dotychczasowych przepisów odpowiednie warunki umów o pracę, a zawiadomienie o warunkach pracy określonych w porozumieniu nie stanowi wypowiedzenia zmieniającego w rozumieniu art. 42 KP. Sąd Pracy uznał za istotne, że powodowie z dniem wejścia w życie porozumienia uzyskali wynagrodzenie w pełni rekompensujące utracony dodatek funkcyjny (strony porozumienia zakładały to w rokowaniach). W ramach podwyższenia pracownikom stawek wynagrodzenia obniżono im kategorii zaszeregowania o 3, zaś w przypadku powodów o 2, co dało konkretną podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego, znacznie przewyższającą kwotę pobieranego wcześniej dodatku funkcyjnego. Faktu tego powodowie nie negują. Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego wystąpił do dyrektora Kopalni o zaliczenie stanowiska dyspozytora ruchu COKR do stanowisk objętych dodatkiem funkcyjnym dopiero w 1996 r., gdyż w tym czasie doszło do znacznego wzrostu wysokości dodatku funkcyjnego. „Zarówno art. 5 ust. 1 Porozumienia z 1.03.1991 r., jak też art. 241⁷ § 6 k.p. w zw. z art. 241⁵ § 2 k.p. (ówcześnie obowiązujące) potwierdzają, że porozumienie to zastąpiło z dniem wejścia w życie wynikające z porozumienia z 10.01.1989 r. warunki umów o pracę powodów w przedmiocie wynagrodzenia, w tym dodatku funkcyjnego, tym bardziej, że zastosowana rekompensata znacznie przewyższała utraconą kwotę dodatku”.

Oddalając apelację powodów Sąd drugiej instancji stwierdził, że „zaskarżony wyrok nie jest dotknięty zarzucanymi w niej uchybieniami i stanowi polemikę z prawidłowymi ustaleniami poczynionymi przez Sąd Rejonowy i wyciągniętymi z nich wnioskami”. Jego zdaniem wprowadzenie w życie porozumienia płacowego z 1 marca 1991 r. nastąpiło w sposób zgodny z art. 6 ust. 5 ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania. Porozumienie to z mocy art. 5 ust. 1 zastąpiło z dniem wejścia w życie wynikające z dotychczasowych przepisów warunki umów o pracę. Utracone wówczas przez powodów dodatki funkcyjne zostały im zawiązką zrekompensowane przez podwyżki wynagrodzeń zasadniczych. Była to

więc zmiana na korzyść powodów, nie wymagająca złożenia im przez stronę pozwaną wypowiedzeń zmieniających w trybie art. 42 § 1 KP. Dyspozytorom ruchu w COKR nie byli podporządkowani pracownicy. Powodowie nie kierowali również bezpośrednio pracownikami. Nie mieli też uprawnień przełożonych w stosunku do kierowców i operatorów pojazdów oraz maszyn przydzielonych do COKR dla wykonania zadań. Tymczasem w myśl porozumienia płacowego z 1 marca 1991 r. warunkiem otrzymywania dodatku funkcyjnego było nadzorowanie określonej liczby pracowników.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacji brak usprawiedliwionych podstaw i skutkiem tego nie mogła ona zostać uwzględniona. Zarzucono w niej, że zaskarżony wyrok narusza art. 42 § 1 i 2 KP oraz art. 6 ust. 5 w związku z art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania. Ma to zasadnicze znaczenie przy rozpoznawaniu wniesionej kasacji, gdyż Sąd Najwyższy zgodnie z art. 393¹¹ KPC rozpoznaje ją w jej granicach. Granice te zaś określa sama skarga kasacyjna wskazaniem swojej podstawy (podstaw) – przez którą, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego rozumiane są konkretne przepisy prawa, których naruszenie się zarzuca – oraz sposób jej uzasadnienia (art. 393³ KPC, art. 393¹ KPC). Oznacza to, że kontroli Sądu Najwyższego podlega jedynie to, czy w rozpoznawanej sprawie doszło do naruszenia art. 42 § 1 i 2 KP oraz art. 6 ust. 2 i 5 ustawy z 26 stycznia 1984 r. Mając to na uwadze należy stwierdzić, że istnieje pewna rozbieżność między petitum kasacji a jej uzasadnieniem, bowiem zarzuty dotyczą naruszenia prawa materialnego, natomiast w uzasadnieniu częściowo kwestionowane są ustalenia dotyczące stanu faktycznego sprawy. W tym stanie rzeczy dla Sądu Najwyższego miarodajna jest faktyczna podstawa rozstrzygnięcia przyjęta przez Sąd drugiej instancji. Zarzuty skierowane bezpośrednio przeciwko ustaleniom faktycznym nie mogą być przedmiotem kasacji, bo może ona zarzucać jedynie naruszenie prawa (materialnego lub procesowego). Oznacza to jednocześnie, że ustalenia te mogą być podważane w skardze kasacyjnej jedynie w sposób pośredni, a mianowicie przez uprawdopodobnienie, iż nie odpowiadają one prawdzie, gdyż dokonane zostały z naruszeniem konkretnych przepisów postępowania (art. 393¹ pkt 2 KPC). Tego zaś rodzaju zarzutów w kasacji powodów brakuje i wobec tego Sąd Najwyższy nie ma

podstaw do kwestionowania wiarygodności stwierdzeń dotyczących faktycznej podstawy zaskarżonego rozstrzygnięcia. Niezależnie jednakże od tego, w ocenie Sądu Najwyższego stwierdzenia te – jak i cały wyrok – nie mogą być sensownie zakwestionowane, gdyż oparte zostały na prawidłowo przeprowadzonym postępowaniu dowodowym, z którego wyprowadzane zostały właściwe konkluzje. Z ustaleń zawartych w zaskarżonym wyroku wynika, że rada pracownicza wyraziła wobec porozumienia, które następnie weszło w życie z dniem 1 marca 1991 r., swoją opinię (przy czym Sąd Pracy trafnie stwierdził, że opinia ta zgodnie z wymaganiem art. 6 ust. 2 ustawy z 26 stycznia 1984 r. nie musiała być pozytywna), a ponadto (zgodnie z tym co przewidywał również ten przepis) pozytywną opinię wyraziło zebranie ogólne delegatów załogi. Są to ustalenia faktyczne, które w kasacji nie zostały skutecznie zakwestionowane.

Bezpodstawny jest także zarzut naruszenia art. 42 § 1 i 2 KP i to również – jak w przypadku zarzutu dotyczącego art. 6 ust. 2 i 5 ustawy z 26 stycznia 1984 r. – z kilku powodów. W pierwszym rzędzie dlatego, że przepis art. 42 § 1 KP nie mógł być naruszony przez stronę pozwaną z uwagi na jego brzmienie. Jest to bowiem przepis odsyłający, który bezpośrednio niczego nie reguluje (przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy) i wobec tego jako taki bezpośrednio nie może on zostać naruszony. Nie został również naruszony przepis art. 42 § 2 KP (wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki), gdyż strona pozwana nie dokonała i nie zamierzała dokonać wypowiedzeń zmieniających, a wobec tego z istoty rzeczy nie mogła go naruszyć. Niezależnie jednakże od tego bezzasadne jest twierdzenie wynikające z uzasadnienia kasacji, że aby zmienić wynagrodzenie powodom strona pozwana zobowiązana była do wypowiedzenia im warunków pracy. Z ustaleń sprawy wynika, że zmiana była dla powodów korzystna, a wobec tego już tylko z tego powodu nie wymagała dokonywania wypowiedzeń zmieniających. Ponadto w myśl art. 21 ustawy z 26 stycznia 1984 r. porozumienie płacowe zastępowało z dniem jego wejścia w życie wynikające z dotychczasowych przepisów odpowiednie warunki umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy (podobnie był sformułowany art. 241 § 6 KP w brzmieniu obowiązującym do 1994 r., który obok układów zbiorowych pracy odnosił się także do zakładowych umów zbiorowych, których część mógł stanowić zakładowy system wynagradzania tworzony na podstawie

ustawy z 26 stycznia 1984 r.). Była to inna zasada niż ta, która w chwili obecnej ma zastosowanie do układów zbiorowych pracy. Obecnie bowiem w myśl art. 241¹³ KP korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umów o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (§ 1), a postanowienia mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (§ 2). Między innymi z porównania art. 21 ustawy z 26 stycznia 1984 r. i art. 241¹³ KP wynika, że w poprzednim stanie prawnym nawet mniej korzystna dla pracowników zmiana w dotychczasowych przepisach (w tym w przepisach wcześniejszych porozumień płacowych) nie wymagała wypowiedzenia warunków pracy i płacy (z wyłączeniem jednakże – co w rozpoznawanej sprawie nie zachodzi – przypadków, w których chodzi o składniki wynagrodzenia „nie wynikające” z dotychczasowych przepisów, a z odrębnych postanowień umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy). Wynika z niego także, że wypowiedzenia takiego tym bardziej nie wymagała zmiana korzystniejsza, a tak było – czego w istocie kasacja skutecznie nie kwestionuje – w przypadku powodów.

Dodatkowo należy stwierdzić, uwzględniając całość wywodów skargi kasacyjnej, że zawiera ona trojakiemu rodzaju argumentację, pozostającą przy tym w wewnętrznej sprzeczności. Powodowie, po pierwsze, starają się wykazać, że porozumienie wprowadzone 1 marca 1991 r. ustanowione zostało bez zachowania trybu wymaganego przez art. 6 ust. 2 i 5 ustawy z 26 stycznia 1984 r. i wobec tego nie mogło nabrać mocy obowiązującej. Po drugie, są zdania, że zmiana zasad ich wynagradzania mogła nastąpić tylko w drodze wypowiedzenia zmieniającego, którego nie było. Twierdzenie takie ma jednakże tylko sens o tyle, o ile zakłada się, że porozumienie z 1 marca 1991 r. było aktem obowiązującym, bo jeżeli nie obowiązywało, to niczego nie mogło zmieniać, a wobec tego powinny być stosowane stare zasady. Zgodnie zaś z art. 18 KP postanowienia umowy o pracę (w tym wprowadzane w drodze wypowiedzenia zmieniającego), nie mogą być mniej korzystne od przepisów prawa pracy, w tym od postanowień (wcześniejszego) porozumienia płacowego. Po trzecie, wyrażają także pogląd, że zmiana taka (wypowiedzenie im warunków pracy i płacy) nie była konieczna, bo – uwzględniając właściwą interpretację przepisów nowego porozumienia płacowego (z 1991 r.) – i tak na mocy jego przepisów należały im się

dodatki funkcyjne. Są bowiem oni zdania, że ich praca polegała także na „nadzorowaniu pracowników”, a w postanowieniach porozumienia z 1 marca 1991 r. (art. 12) nie uzależnia się przyznania dodatku funkcyjnego od liczby nadzorowanych pracowników. Wymaganie takie wynika jednakże z załącznika nr 4 do porozumienia. W kwestii zaś oceny, czy zadania powodów polegały także na „nadzorowaniu pracowników”, należy stwierdzić, że rację ma Sąd Pracy, którego ustalenia zostały zaakceptowane przez Sąd drugiej instancji. Ocena ta w dużej mierze jest kwestią związaną z ustaleniami natury faktycznej, które nie zostały skutecznie zakwestionowane w kasacji. Wynika z nich, że pracownicy, którym powodowie oddawali sprzęt do dyspozycji, nie podlegali ich kierownictwu, co uzasadnia twierdzenie, iż nie byli przez nich nadzorowani. Istotne jest również to, jak pojęcie „nadzorowania pracowników” według porozumienia było pojmowane przez jego strony, a także przez załogę Kopalni, w tym powodów. Z ustaleń przyjętych w zaskarżonym wyroku – a są to ustalenia natury faktycznej – wynika, że strony porozumienia (a także pracownicy Kopalni) miały świadomość i wolę, by określoną grupę dyspozytorów wyłączyć z kręgu osób uprawnionych do pobierania dodatku funkcyjnego i to właśnie z tego powodu, że nie „nadzorują” oni pracowników bądź też nadzorują tylko niewielką ich grupę. Powodowie przez całe lata nie kwestionowali tego, że pozbawieni zostali dodatku funkcyjnego, co oznacza, iż mieli świadomość tego, jak strony porozumienia wprowadzając do niego określone sformułowania pojmowały „nadzorowanie pracowników”. Wprawdzie w ustawie z 26 stycznia 1984 r. brak było analogicznego przepisu jak art. 241⁶ § 1 KP (w obecnym brzmieniu), w myśl którego treść postanowień układu zbiorowego pracy wyjaśniają wspólnie strony (w myśl jednakże art. 241¹ pkt 2 KP, w brzmieniu obowiązującym do nowelizacji działu XI KP w 1994 r., strony układu zbiorowego pracy mogły ustalić tryb wyjaśniania treści postanowień układu oraz rozstrzygania sporów między nimi w tym zakresie; przepis ten miał odpowiednie zastosowanie do zakładowych umów zbiorowych), tym niemniej przy interpretowaniu postanowień porozumień płacowych - tam gdzie budzą one wątpliwości – nie można odmówić istotnego znaczenia temu do czego w istocie strony porozumienia zmierzały, zwłaszcza jeżeli w tym zakresie nie było między nimi różnic poglądów. Co prawda układ zbiorowy pracy jest źródłem prawa pracy, ale przy jego interpretacji – z uwagi na jego swoistość – większą niż zwykła rolę w toku wykładni, przypisać należy woli i dążeniom stron, które go zawierają. Prowadzi to do wniosku – niezależnie od tego, że odpowiedni zarzut naruszenia prawa materialnego nie został w tym zakresie wy-

rażnie sformułowany ani w petitum kasacji, ani też w jej uzasadnieniu – że w zaskarżonym wyroku trafnie przyjęto, iż powodowie „nie nadzorowali pracowników” w rozumieniu, w jakim przyjęto to w zawartym porozumieniu z 1 marca 1991 r. , a wobec tego na podstawie tego porozumienia nie należał im się dodatek funkcyjny.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, mając także na uwadze art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====