



Sygn. akt I PK 189/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 czerwca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa J.K.

przeciwko Kompanii Węglowej Spółce Akcyjnej w [...]

o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 czerwca 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w [...]

z dnia 4 lutego 2016 r., sygn. akt IX Pa .../15,

**oddala skargę kasacyjną, bez obciążania skarżącego
kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w [...] Wydział IX Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem
z dnia 4 lutego 2016 r. oddalił apelację powoda J.K. od wyroku Sądu Rejonowego
w [...] z dnia 16 września 2015 r. oddalającego powództwo wniesione przeciwko

Kompanii Węglowej Spółce Akcyjnej w [...] o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne.

W sprawie tej ustalono, że powód pozostaje pracownikiem Kompanii Węglowej Spółki Akcyjnej w [...] - Zakładu Remontowo Produkcyjnego w [...] na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 1 marca 1979 r. Z dniem 1 lutego 2003 r. powód został przejęty przez pozwaną w trybie art. 23¹ k.p. z [...] Spółki Węglowej S.A. Zakładu Zarządzania Środkami Trwałymi w [...], który jako zakład pozwanej od dnia 1 stycznia 2004 r. nosi nazwę Zakładu Remontowo Produkcyjnego w [...]. W okresie poprzedzającym przejęcie powoda przez pozwaną jego warunki wynagradzania były ukształtowane przepisami ZUZP Zakładu Zarządzania Środkami Trwałymi w [...] z dnia 22 kwietnia 1997 r. Uchwałą zarządu pozwanej z dnia 20 grudnia 2004 r. przyjęto treść porozumienia płacowego zawartego w tym samym dniu pomiędzy zarządem a organizacjami związków zawodowych z mocą obowiązującą od 1 stycznia 2005 r. Na mocy porozumienia zmieniającego zawartego pomiędzy powodem i pozwaną w dniu 17 stycznia 2005 r. strony ustaliły, że powodowi będzie przysługiwał deputat węglowy zgodnie z przepisami ZUZP dla pracowników Zakładu Zarządzania Środkami Trwałymi z 22 kwietnia 1997 r. wg stanu prawnego z dnia 31 stycznia 2003 r., z uwzględnieniem postanowień porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 r. Strony ustaliły, że postanowienia tego porozumienia zastępują przepisy określone w tym zakresie w ZUZP. Uchwałą nr 875/2014 z dnia 19 września 2014 r. zarząd pozwanej, w związku z trudną sytuacją ekonomiczno-finansową i zagrożeniem upadłością firmy, poczynawszy od 1 stycznia 2015 r., zlikwidował prawo emerytów, rencistów i innych uprawnionych osób do bezpłatnego węgla. Równocześnie wypowiedział wymienionym w uchwale organizacjom związkowym § 10 porozumienia zawartego w dniu 20 grudnia 2004 r. pomiędzy zarządem pozwanej a organizacjami związków zawodowych wraz z jego załącznikiem nr 14. Wypowiedzenia tego dokonał z zachowaniem trzy miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 grudnia 2014 r. O tym wypowiedzeniu pozwana poinformowała w dniu 23 września 2014 r. Państwową Inspekcję Pracy. Pismem z dnia 28 października 2014 r. pozwana wypowiedziała powodowi warunki umowy o pracę w części dotyczącej uprawnienia do bezpłatnego węgla z chwilą odejścia na emeryturę lub rentę, wskazując jako

jego przyczynę trudną sytuację ekonomiczno-finansową spółki i zagrożenie upadłością, z powołaniem się na podjętą w tej sprawie uchwałę. Na tym dokumencie podpisy złożyli J. G. - pełnomocnik zarządu, dyrektor zakładu oraz P.K. - pełnomocnik zarządu, zastępca dyrektora do spraw ekonomicznych.

W ocenie Sądów obydwu instancji powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd drugiej instancji wskazał, że w sprawie ma zastosowanie art. 43 pkt 1 w związku z art. 39 k.p. W jego ocenie deputat węglowy (ekwiwalent), będący „korzyścią” o charakterze materialnym lub wprost pieniężnym (w przypadku ekwiwalentu) stanowi wynagrodzenie pracownika w postaci udzielenia przysporzenia majątkowego w związku z pozostawaniem w zatrudnieniu. W konsekwencji „zmiana zasad wynagradzania” rozumianych jako zasady udzielania przysporzeń majątkowych na rzecz pracowników obejmuje także zmiany w zakresie prawa do deputatu węglowego bądź jego ekwiwalentu. Ponadto powód w porozumieniu z pracodawcą z 17 stycznia 2005 r. wyraził zgodę na odstąpienie od stosowania postanowień ZUZP z 1997 r. Oznaczało to, że zmiany w zakresie spornych uprawnień mogły być dokonane w trybie wypowiedzeń zmieniających indywidualne stosunki pracy, przeto strona pozwana w sposób zgodny z prawem zastąpiła warunki wynikające z ZUZP z 1997 r. warunkami określonymi w porozumieniu z dnia 20 grudnia 2004 r., co przybrało ponadto formę odpowiednich porozumień zawartych z pracownikami. Sąd drugiej instancji nie odnalazł w sprawie okoliczności świadczących o wprowadzeniu powoda w błąd przez pracodawcę, a powoływanie się na wadę oświadczenia woli przy zawieraniu porozumienia z 17 stycznia 2005 r. uznał za spóźnione.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 39 w związku z art. 43 pkt. 1 k.p. przez nieuzasadnione przyjęcie, że pracodawca miał prawo wypowiedzieć pracownikowi warunki pracy w zakresie deputatu węglowego, mimo że był on objęty ochroną przedemerytalną a wskazana odprawa nie mieści się w zakresie pojęcia „zasad wynagradzania”, 2/ art. 241⁹ § 1 w związku z art. 241¹¹ § 1 pkt. 2 k.p. przez błędne zastosowanie i przyjęcie, że porozumienie zawarte 20 grudnia 2004 r. pomiędzy zarządem pozwanej a organizacjami związków zawodowych skutecznie zastąpiło ZUZP z 22 kwietnia 1997 r., podczas gdy porozumienie z 2004 r. nie stanowiło protokołu

dodatkowego i nie zostało zarejestrowane przez Okręgowego Inspektora Pracy jako protokół dodatkowy, 3/ art. 241¹³ § 2 w związku z art. 241⁸ w związku z art. 42 § 1 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że pozwany skutecznie zastąpił warunki pracy i płacy powoda wynikające z ZUZP mniej korzystnymi warunkami wynikającymi z porozumienia zbiorowego niebędącego układem zbiorowym, podczas gdy stosowanie wypowiedzenia zmieniającego do warunków pracy i płacy ukształtowanych przez porozumienie zbiorowe niebędące układem zbiorowym pracy nie jest dopuszczalne.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, „czy nowy pracodawca po upływie jednego roku od daty przejęcia zakładu pracy na mocy art. 23¹ k.p. może na podstawie art. 241¹³ § 2 k.p. wypowiedzieć przejętemu pracownikowi warunki pracy i płacy wynikające z zakładowego układu zbiorowego pracy, którym pracownik był objęty przed przejęciem, bądź zawrzeć z takim pracownikiem porozumienie zmieniające te warunki, w celu wprowadzenia mniej korzystnych dla pracownika warunków pracy i płacy wynikających z porozumienia zbiorowego niebędącego układem zbiorowym pracy, zawartego przez nowego pracodawcę z organizacjami związków zawodowych, stanowiące na mocy art. 9 § 1 k.p. samoistne źródło prawa pracy mające oparcie ustawowe w sytuacji, gdy po upływie jednego roku, dotychczas obowiązujący układ zbiorowy pracy nie został zastąpiony nowym układem lub regulaminem wynagradzania ani nie został rozwiązany, czy też do wprowadzenia po upływie jednego roku od daty przejęcia zakładu pracy mniej korzystnych warunków pracy i płacy wynikających z porozumienia płacowego niebędącego układem zbiorowym pracy zawartego przez nowego pracodawcę z organizacjami związków zawodowych i zastępujących dotychczasowe warunki ukształtowane przez obowiązujący u poprzedniego pracodawcy zakładowy układ zbiorowy pracy, w sytuacji, gdy dotychczas obowiązujący układ zbiorowy pracy nie zostaje zastąpiony nowym układem lub regulaminem wynagradzania ani nie zostaje rozwiązany, nie stosuje się art. 241¹³ § 2 k.p. i takie porozumienie może autonomicznie wprowadzić mniej korzystne warunki pracy i płacy”. Autor skargi wskazał również na potrzebę wykładni art. 241¹³ § 2 w związku z art. 241⁸ § 2 w związku z art. 42 k.p. jako budzących

poważne wątpliwości w orzecznictwie sądów, w tym w judykaturze Sądu Najwyższego, czy art. 241¹³ § 2 k.p. ma zastosowanie do porozumień zbiorowych innych niż układ zbiorowy pracy.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy oraz o rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego według nor przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw. Wstępnie i w pierwszej kolejności Sąd Najwyższy podzielił stanowisko Sądu drugiej instancji, że uprawnienie do otrzymywania od pracodawcy „bezpłatnego węgla” lub deputat węglowy mają bez wątpienia charakter majątkowy ze względu na możliwość określenia ich wartości w pieniądzu, przeto wchodzą w zakres zasad wynagrodzenia za pracę, stanowiąc przysporzenie majątkowe ze stosunku pracy, które może być zmieniane, modyfikowane lub znoszone w trybie właściwym dla zmiany istotnych składników stosunku pracy. Żadne świadczenie majątkowe pracodawcy ze stosunku pracy lub związane ze stosunkiem pracy nie jest nabyte „raz na zawsze”, w tym w szczególności *pro futuro* (na przyszłość), ale może podlegać zmianom, modyfikacjom lub zniesieniu na zasadach przewidzianych w prawie pracy, w szczególności w razie uzasadnionej potrzeby dostosowania warunków pracy i płacy do możliwości finansowych pracodawcy pozostającego w trudnej sytuacji ekonomicznej. W przedmiotowej sprawie wypowiedzenie zmieniające w części dotyczącej uprawnienia do bezpłatnego węgla „z chwilą odejścia na emeryturę lub rentę” nastąpiło na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ze względu na trudną sytuację ekonomiczną i zagrożenie upadłością pozwanej spółki, której Zarząd podjął z tych istotnych przyczyn ekonomicznych uchwałę nr 875/2014 w dniu 19 września 2014 r. w sprawie likwidacji prawa do bezpłatnego węgla emerytów, rencistów oraz innych uprawnionych.

Ze względu na brak proceduralnych zarzutów kasacyjnych Sąd Najwyższy był związany miarodajnymi ustaleniami zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), z których wynikało, że pozwany pracodawca nie był stroną zakładowego układu zbiorowego pracy jego poprzednika prawnego - [...] Spółki Węglowej Zakładu Zarządzania Środkami Trwałymi w [...], natomiast sporne świadczenie przysługiwało skarżącemu na podstawie porozumienia z dnia 17 stycznia 2005 r. zawartego ze stroną pozwaną. Taki stan rzeczy oznaczał, że do skarżącego nie miały zastosowania przepisy dotyczące wypowiedzania warunków lub zasad wynagradzania z tytułu obowiązku stosowania układu zbiorowego pracy lub jego „protokołu dodatkowego” przez okres jednego roku od dokonanego przekształcenia organizacyjno-prawnego po stronie pracodawczej w trybie art. 23¹ w związku z art. 241⁸ lub art. 241⁹ i art. 214¹¹ § 2 k.p. Nie doszło też do wypowiedzenia bliżej nienazwanego porozumienia zbiorowego prawa pracy, ponieważ pozwany wypowiedział wprowadzone do umowy o pracę porozumienie spornych stron z 17 stycznia 2005 r. o dalszym przysługiwaniu deputatu węglowego, w uwzględnieniu zawartego przez poprzednika prawnego strony pozwanej z zakładowymi związkami zawodowymi porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 r. o pozostawieniu bez zmian wartości deputatu węglowego rozliczanego w ramach funduszu płac. Oznaczało to, że w przedmiotowej sprawie nie doszło do wypowiedzenia zmieniającego postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy o przysługiwaniu spornego świadczenia w trybie określonym w kolejnej materialnoprawnej podstawie kasacyjnego zaskarżenia (art. 42 § 1 w związku z art. 241⁸ i art. 241¹³ § 2 k.p.) już dlatego, że ten układ nie obowiązywał u pozwanej. W ustalonym stanie faktycznym, pozwany pracodawca nie dokonał też wypowiedzenia nienazwanego zbiorowego porozumienia prawa pracy, ale dokonał indywidualnych wypowiedzeń zmieniających ze skutkiem znoszącym sporne uprawnienie „do bezpłatnego węgla”, które zostało przejęte do treści indywidualnych stosunków pracy w związku z zawarciem indywidualnych porozumień stron stosunku pracy o dalszym umownym przysługiwaniu deputatu węglowego w takiej postaci.

Równocześnie dokonane wypowiedzenie zmieniające, motywowane trudną sytuacją ekonomiczną i finansową oraz zagrożeniem upadłością pozwanego pracodawcy, było usprawiedliwione i uzasadnione w rozumieniu przepisów ustawy

o zwolnieniach z pracy, choćby dotyczyło pracowników korzystających ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy także dlatego, że żadnych z regulacji tej ustawy skarżący nie objął podstawami kasacyjnego zaskarżenia. Ponadto, w ocenie Sądu Najwyższego, w granicach obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) oraz powinności prowadzenia wszelkich rokowań w dobrej wierze (art. 9¹ w związku z art. 241³ § 1, art. 241⁴ § 1 i 241²⁷ k.p.) pracodawcy sfery górnictwa węgla kamiennego mogą oczekiwać od związków zawodowych oraz zatrudnionych górników solidarności w legalnym i usprawiedliwionym ograniczeniu, a nawet usprawiedliwionej rezygnacji w ramach dokonywanych indywidualnych wypowiedzeń zmieniających warunki pracy lub płacy - z niektórych przywilejów górniczych w celu zapobieżenia upadłości likwidacyjnej lub układowej przedsiębiorstw górniczych.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., bez obciążania skarżącego kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym (art. 102 k.p.c.).

kc