

Sygn. akt VIII **Pa 104/14**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 października 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Maria Pierzycka-Pajak (spr.) SSR del. Joanna Smycz
Protokolant:	Dominika Smyrak

po rozpoznaniu w dniu 18 września 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa S. A., Z. B., K. B. (1), C. K., B. B., G. L., S. P., H. S. (1), H. S. (2), S. W. (W.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K.

o ekwiwalent pieniężny z tytułu prawa do bezpłatnego węgla

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 20 maja 2014 r. **sygn. akt** VI P 212/14

1. oddala apelację,

2. zasądza od strony pozwanej na rzecz każdego z powodów S. A., Z. B., K. B. (1), C. K., B. B., G. L., S. P., H. S. (1), H. S. (2), S. W. (W.) kwotę po 90 zł (dziewięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

(-) SSR del. J. S. (-) SSO M. A. (-) SSO M. P.-Pajak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 104/14

UZASADNIENIE

Powodowie S. A., Z. B., K. B. (1), C. K., B. B., G. L., S. P., H. S. (1), H. S. (2), S. W. domagali się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w K. Oddział Kopalnia (...) w K. po 597 zł tytułem ekwiwalentu za bezpłatny węgiel, z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Na uzasadnienie podali, że byli zatrudnieni w kopalni węgla kamiennego i po przejściu na świadczenia emerytalne nabyli prawo do bezpłatnego węgla (deputatu węglowego) na podstawie § 36 ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Spółki Akcyjnej. Pozwana jest następcą prawnym (...) Spółki Akcyjnej w G.. Dnia 6 lutego 2014 roku zarząd pozwanej spółki i organizacje związków zawodowych zawarły porozumienie w trybie art. 9¹ k.p. w związku z trudną sytuacją ekonomiczną zakładu pracy, na podstawie którego zmniejszono wymiar bezpłatnego węgla przysługującego osobom niebędącym pracownikami o jedną tonę rocznie na okres dwóch lat. Powodowie podali, że z dniem 1 stycznia 2004 roku nabyli prawo do bezpłatnego węgla w pełnym wymiarze 3 ton lub 2,5 ton za 2004 rok i postanowienia porozumienia z dnia 6 lutego 2014 roku nie mogą działać z mocą wsteczną. Nadto porozumienie to nie może modyfikować uprawnień wynikających z układu zbiorowego pracy, który nie został ani rozwiązany, ani wypowiedziany.

Pozwana wniosła o oddalenie powództw podnosząc, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Spółki Akcyjnej obowiązuje w części i tylko wobec przejętych pracowników w trybie art. 23¹ k.p. przez pozwaną spółkę do czasu zmiany warunków pracy i płacy. Układ ten obowiązywał w stosunku do emerytów i rencistów przez jeden rok od daty przejścia zakładu pracy – (...) Spółki Akcyjnej w G.. U pozwanej obowiązuje Porozumienie z dnia 20 grudnia 2004 roku zawarte między zarządem (...) Spółki Akcyjnej, a organizacjami związków zawodowych, które normuje uprawnienie do bezpłatnego węgla dla emerytów i rencistów. Zgodnie z załącznikiem Nr 14 do Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku osobom, które nabyły uprawnienia do bezpłatnego węgla przed dniem wejścia w życie porozumienia, bezpłatny węgiel przysługuje w wymiarze wynikającym z nabytego uprawnienia (odpowiednio 2,5 tony lub 3 tony). Jeżeli stosunek pracy uległ rozwiązaniu w związku z przejściem na emeryturę po dniu wejścia w życie porozumienia bezpłatny węgiel przysługuje w wymiarze 3 ton. Pozwana wskazała, że załącznik Nr 14 nie określa daty wymagalności świadczenia – bezpłatnego węgla. Bezpłatny węgiel przysługuje w pełnym rocznym wymiarze pod warunkiem posiadania uprawnień przez wszystkie miesiące roku kalendarzowego. Praktyką jest, że zarząd pozwanej spółki w każdym roku ustala datę wydania talonów na bezpłatny węgiel lub wypłaty ekwiwalentu pieniężnego. Pozwana podała, że świadczenie bezpłatny węgiel jest wymagalne w ostatnim dniu danego roku kalendarzowego, co wynika z § 4.2 załącznika Nr 14 do porozumienia, zgodnie z którym jeżeli uprawnienie nie przysługuje przez cały rok wymiar węgla ustala się proporcjonalnie, co można ustalić dopiero z dołu. Pozwana zwróciła uwagę, że nie można zmuszać jej wcześniej do spełnienia zobowiązania, jeżeli nie jest wiadomym, w jakim zakresie świadczenie ma zostać spełnione. W związku z tym świadczenie – bezpłatny węgiel staje się wymagalne z dniem 31 grudnia 2014 roku. Wskazano ponadto, że dnia 6 lutego 2014 roku zarząd pozwanej spółki i organizacje związków zawodowych zawarły porozumienie w trybie art. 9¹ k.p. w związku z trudną sytuacją ekonomiczną zakładu pracy, na mocy którego zmniejszono wymiar bezpłatnego węgla emerytom i rencistom o jedną tonę rocznie.

Sąd Rejonowy w Gliwicach wyrokiem z dnia 20 maja 2014r. zasądził od pozwanej na rzecz każdego z powodów po 597 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za bezpłatny węgiel za 2014 rok, z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2014 roku do dnia zapłaty. W pozostałym zakresie oddalono powództwo o ustawowe odsetki.

W pisemnym uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie B. B., K. B. (1), Z. B., S. A. byli zatrudnieni w Kopalni (...), wchodzącej w skład (...) Spółki Akcyjnej w G..

Z dniem 1 lutego 2003 roku pracodawcą powodów stała się pozwana spółka na mocy art. 23¹ k.p.

Powód B. B., zawierał z pozwaną porozumienia zmieniające warunki pracy i płacy. Zgodnie z porozumieniami zmieniającymi, warunki płacy były normowane przepisami Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku i w tym zakresie zastąpiły uprawnienia wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Spółki Akcyjnej.

Stosunek pracy powoda B. B. uległ rozwiązaniu z dniem 31 marca 2010 roku w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych.

Stosunek pracy powoda K. B. (1) uległ rozwiązaniu z dniem 15 czerwca 2003 roku w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych.

Stosunek pracy powoda Z. B. uległ rozwiązaniu z dniem 31 czerwca 2003 roku w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych.

Stosunek pracy powoda S. A. uległ rozwiązaniu z dniem 31 marca 2004 roku.

Powodowie G. L., S. P., H. S. (1), H. S. (2), S. W., S. K. byli zatrudnieni w Kopalni (...) i ich stosunki pracy uległy rozwiązaniu w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych przed dniem 1 lutego 2003 roku.

Sąd pierwszej instancji uznał, że roszczenia powodów zasługują na uwzględnienie.

Wskazane zostało, że z dniem 1 lutego 2003 roku (...) Spółka Akcyjna w K. na podstawie art. 23¹ k.p. przejęła pracowników (...) Spółki Akcyjnej w G., w skład której wchodziły Kopalnie (...) i (...).

W (...) Spółce Akcyjnej w G. obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy z dnia 23 listopada 1993 roku ((...)), który do chwili obecnej ani nie został rozwiązany, ani nie został zawieszony.

Zgodnie z § 36 ust. 1 (...) byłym pracownikiem kopalń – emerytom, rencistom, [...] przysługuje deputat węglowy – wg załącznika nr 23.

Zgodnie z załącznikiem nr 23 uprawnienia do bezpłatnego węgla w naturze przysługują emerytom i rencistom w wymiarze: 3 ton rocznie (byłym pracownikom zakładów górniczych, których zobowiązania przejęła (...) Spółka Akcyjna w G., o ile pracownicy ci przeszli na emeryturę lub rentę po dacie wejścia w życie w tych zakładach zakładowej umowy zbiorowej opartej na układzie zbiorowym pracy z dnia 21 grudnia 1991 roku) lub 2,5 ton rocznie (pozostałym byłym pracownikom zakładów górniczych, których zobowiązania przejęła (...) Spółka Akcyjna w G., jeżeli uprawnienia przyznano im na podstawie układu zbiorowego pracy z dnia 1 lutego 1980 roku). Na wniosek osoby uprawnionej (...) Spółka Akcyjna w G. wypłacała ekwiwalent pieniężny wg ceny węgla deputatowego obowiązującej w dniu realizacji świadczenia. (...) dla (...) Spółki Akcyjnej w G. nie wskazuje terminu spełnienia świadczenia w postaci bezpłatnego węgla dla emerytów i rencistów.

(...) Spółka Akcyjna w K. na mocy oświadczenia zobowiązała się do stosowania (...) do dnia 30 czerwca 2004 roku – Ministerstwo Gospodarki i Pracy, „Informacja o przebiegu restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego za kwiecień i 4 miesiące 2004 roku, W. 2004, s. 55-56.

Sąd wskazał, że art. 241⁸ § 1 k.p. stanowi kompromisowe rozwiązanie, bowiem uwzględnia dwie wartości, którymi są ochrona uprawnień układowych przejmowanych pracowników i innych uprawnionych oraz możliwości ekonomiczne respektowania tych uprawnień przez nowego pracodawcę nie zawsze będącego w wystarczającej do tego kondycji.

Upływ rocznego okresu stosowania postanowień dotychczasowego układu zbiorowego pracy przez nowego pracodawcę nie powoduje (zgodnie z art. 241⁸ § 2 k.p.) automatycznej zmiany treści indywidualnych stosunków pracy pracowników.

Uprawnienie do świadczeń przewidzianych w układzie zbiorowym pracy stanowi element treści stosunku pracy pracowników zakładu pracy przejętego w trybie art. 23¹ k.p. i wiąże nowego pracodawcę do czasu zmiany treści tego stosunku. Treść umownego stosunku pracy jest kształtowana nie tylko przez umowę o pracę, ale również przez przepisy Kodeksu pracy i innych ustaw, ratyfikowanych umów międzynarodowych, normatywnych aktów wykonawczych oraz układów zbiorowych pracy. Innymi słowy, wpływ na treść stosunku pracy mają zarówno czynności prawne stron, jak też akty normatywne prawa pracy. Nawiązanie stosunku pracy powoduje, że do jego treści zostają

ex lege (art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p.) wprowadzone również prawa i obowiązki określone w aktach normatywnych, w tym w układzie zbiorowym pracy.

W związku z tym od dnia 1 lipca 2004 roku zastosowanie miały dalej postanowienia (...), ale tylko te, które regulowały prawa i obowiązki objęte treścią stosunku pracy; natomiast nie miały już zastosowania postanowienia niezwiązane z treścią indywidualnych umów o pracę, np. uprawnienia osób niebędących pracownikami do bezpłatnego węgla, bowiem osoby te nie łączył z pozwaną stosunek pracy.

Uwolnienie się od zobowiązań układowych jest możliwe dopiero po upływie roku od przejścia pracowników do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p. Z tym bowiem dniem pracodawca może dokonać wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.) warunki pracy lub płacy wynikające z układów, którymi pracownicy byli objęci przed przejściem zakładu pracy – wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 października 2000 roku, w sprawie I PKN 246/2000; z dnia 21 września 1995 roku, w sprawie I PRN 60/95.

Niedopuszczalne jest wypowiedzanie wynikających z układu zbiorowego pracy warunków umów o pracę zanim nie dojdzie do rozwiązania układu, co można przez analogię odnieść do sytuacji, gdy nie nastąpiło jeszcze wygaśnięcie postanowień układu zbiorowego pracy po upływie rocznego ich stosowania na podstawie art. 241⁸ k.p. Zatem zmiana treści umowy o pracę po ustaniu obowiązywania układu zbiorowego pracy wymaga dopiero wypowiedzenia zmieniającego, a dopuszczalność jego złożenia nie zależy od wprowadzenia nowego układu zbiorowego lub regulaminu wynagradzania. Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 29 września 2006 roku, w sprawie II PZP 3/06 przyjął, że art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. ma zastosowanie do wypowiedzeń wynikających z układu zbiorowego pracy warunków umowy o pracę w razie rozwiązania tego układu, także wtedy, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania.

Dotychczasowe rozważania prawne wskazują, że po upływie okresu ochronnego, o którym stanowi art. 241⁸ k.p., uprawnienia pracownicze przewidziane w (...) stają się treścią stosunków pracy i wchodzi do indywidualnych umów o pracę. Pracodawca może zmienić warunki pracy i płacy pracowników w oparciu o uzgodniony mniej korzystny regulamin wynagradzania lub wynegocjowany nowy układ zbiorowy pracy, lub porozumienie zbiorowe. Wprowadzenie nowych regulacji będzie możliwe dopiero po dokonaniu zmiany warunków umów o pracę, tym samym (...) traci swą moc i przestaje być stosowany. W przypadku przejścia tych przejętych przez pozwaną spółkę pracowników na świadczenia emerytalno-rentowe, nie posiadają oni już uprawnień do świadczeń przewidzianych w (...) dla emerytów i rencistów, gdyż nie były one objęte treścią stosunku pracy.

Z art. 241⁸ § 3 k.p. wynika, że zakresem podmiotowym układu zbiorowego pracy obowiązującego w chwili przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę mogą być objęte inne osoby poza pracownikami (członkowie rodzin obecnych i byłych pracowników, emeryci i renciści). Istotnym jest to, że wobec tych osób nowy pracodawca stosuje postanowienia układu zbiorowego pracy przez okres roku, po czym jego zobowiązania z mocy prawa wygasają. Regulując status prawny osób niebędących pracownikami w chwili przejścia zakładu pracy, ustawodawca nie odesłał do art. 241⁸ § 2 k.p., przewidującego zachowanie umownych warunków pracy po upływie roku od przejścia zakładu lub jego części aż do upływu okresu wypowiedzenia umowy. Nie ma przeszkód prawnych, aby pracodawca z własnej woli nadal przyznawał tym osobom świadczenia na dotychczasowych zasadach –G. G., „Układy zbiorowe pracy. Regulamin wynagradzania, regulamin pracy po nowelizacji Kodeksu pracy. Komentarze”, B. 1996, s. 116-117; J. W., „Zbiorowe prawo pracy. Komentarz”, W. 2009, s.183-184.

Art. 241⁸ § 3 k.p. dotyczy tych uprawnionych do świadczeń z układu zbiorowego pracy, którzy w dniu przejścia zakładu pracy (art. 23¹ k.p.) nie posiadali statusu pracownika. Zatem chodzi tu także o emerytów, rencistów, którzy w chwili przejścia zakładu pracy nie świadczyli pracy na rzecz dotychczasowego pracodawcy, a którzy w jakikolwiek sposób byli z nim związani, na przykład poprzez uprawnienia z układu zbiorowego pracy. Nowy pracodawca może również przejąć

emerytów lub rencistów, w sensie przejęcia zobowiązań ciężących na pracodawcy na podstawie dotychczasowego układu.

Skoro pozwana z dniem 1 lutego 2003 roku przejęła emerytów i rencistów objętych (...), to była związana postanowieniami (...) dotyczącymi tych osób, ale tylko w okresie roku od przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Upływ rocznego terminu spowodował automatyczne uwolnienie się pozwanej od ciężących na niej postanowień układowych, w tym deputatu węglowego.

W związku z powyższym osoby, które nabyły uprawnienia emerytalne w okresie zatrudnienia w (...) Spółce Akcyjnej w G. lub wcześniej, ale były objęte (...), utraciły prawo do deputatu węglowego na podstawie (...) z dniem 30 czerwca 2004 roku, to jest z dniem, do którego pozwana zobowiązała się do stosowania (...).

Zgodnie z art. 239 § 2 k.p. objęcie emerytów i rencistów układem zbiorowym pracy nie jest obowiązkowe. Tym samym nowo zawierane układy zbiorowe pracy mogą w ogóle pomijać byłych pracowników danego zakładu pracy, będących emerytami lub rencistami, co oznaczałoby również pozbawienie ich dotychczasowych świadczeń. Wskazuje na to również art. 240 § 2 k.p., zgodnie z którym określanie w układach zbiorowych pracy innych spraw niż treść stosunku pracy czy wzajemne zobowiązania stron jest fakultatywne i zależy od stron układu. Do takich zaś spraw należą uprawnienia emerytów i rencistów.

Należy wyrazić pogląd, że w układzie zbiorowym pracy (lub innych porozumieniach zbiorowych) można odstąpić od pewnych świadczeń przyznanych wcześniej emerytom lub rencistom w poprzednim układzie. Za taką możliwością przemawiają ogólne zasady zbiorowego prawa pracy, w tym zwłaszcza swoboda rokowań, leżąca u podstaw zbiorowego prawa pracy. Oznacza ona bowiem, że jeżeli strony układu zbiorowego pracy przyznały określone uprawnienia pracownikom lub byłym pracownikom, to mogą je następnie uchylić. Swoboda ta może być ograniczona tylko z mocy wyraźnego przepisu prawa; natomiast brak jest przepisu, który zabraniałby odstępowanie od świadczeń przyznanych wcześniej emerytom lub rencistom.

Pozwana nie rozwiązała (...), bowiem nie była jego stroną; natomiast wprowadziła w życie porozumienie zawarte w dniu 20 grudnia 2004 roku pomiędzy zarządem (...) Spółki Akcyjnej, a organizacjami związków zawodowych, bowiem nie doszło do zawarcia nowego układu zbiorowego pracy.

Skoro uprawnienia emerytów i rencistów (oraz innych osób niebędących pracownikami) przewidziane w (...) wygasły, to zastosowanie mają postanowienia Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku, które weszło w życie z dniem 1 stycznia 2005 roku.

Na uwagę zasługuje § 7.3 załącznika Nr 14 do Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku, zgodnie z którym tracą moc dotychczas stosowane postanowienia układów zbiorowych pracy i inne przepisy dotyczące bezpłatnego węgla dla emerytów, rencistów i innych uprawnionych osób.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że Porozumienie z dnia 20 grudnia 2004r. jest źródłem prawa pracy. Powołano tutaj uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 roku, sygnatura akt III PZP 2/06, zgodnie z którą postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji pośredniej (...) pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy, a spółką handlową, która po nabyciu akcji stała się spółką dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Uchwała ta wprawdzie dotyczy porozumienia zawartego pomiędzy związkami zawodowymi, a dominującą spółką handlową, która jest pracodawcą, to jednak rozważania zawarte w uzasadnieniu są niezwykle cenne i można je odnieść do stanu faktycznego niniejszej sprawy. Skoro zatem przepisami prawa pracy są postanowienia zawarte z jednej strony przez dominującą spółkę handlową, to tym bardziej przepisami prawa pracy jest porozumienie zawarte pomiędzy organizacjami związków zawodowych, a Zarządem (...) Spółki Akcyjnej w K.. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że bezspornym w sprawie pozostawało, iż (...) Spółka Akcyjna w K. dla jednych powodów

była pracodawcą do ich przejścia na emeryturę, w stosunku do drugich dobrowolnie przejęła zobowiązania po zlikwidowanej (...) Spółce Akcyjnej w G.. Zawierane porozumienia z reguły stanowią dla pracowników gwarancję zatrudnienia i gwarancję otrzymania wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy w wysokości określonej w zawieranej umowie. Pełnią w związku z tym ogromną społeczną rolę. Nieuzasadnionym pozostałby więc pogląd, który pakietom socjalnym przypisuje wyłącznie charakter gentlemen's agreement, albowiem na podstawie takich pakietów pracownikom przysługują indywidualne roszczenia. Jedynym warunkiem skuteczności takiego porozumienia jest zawarcie go z podmiotem będącym pracodawcą.

W tym miejscu należy również wskazać, iż w myśl art. 59 ust. 2 Konstytucji RP związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień.

Cytowany przepis dopuszcza zatem zawieranie przez związki zawodowe i pracodawców i ich organizacje nie tylko układów zbiorowych pracy, ale również innych porozumień. Wskazany przepis na równi z układami zbiorowymi traktuje wszelkie poza-układowe porozumienia. Nie wprowadza przy tym żadnych ograniczeń, ani w sferze podmiotowej, ani przedmiotowej. Oznacza to, że dotyczy on także pakietów socjalnych czy porozumień zbiorowych. Fakt, że ustawowe oparcie wymagane przez art. 9 § 1 k.p. znajduje w normach rangi konstytucyjnej, nie odbiera zawartemu Porozumieniu z dnia 20 grudnia 2004 roku przymiotu prawa. Co więcej, skoro ustawa Kodeks pracy dopuszcza we wskazanym przepisie jedynie regulację ustawową, to tym bardziej zasadne jest oparcie w Konstytucji, która stanowi ustawę zasadniczą. Pojęcie „oparcie w ustawie” ma tylko to znaczenie, że nie jest możliwe oparcie takich porozumień w przepisach mających niższą rangę niż ustawa. Ustawodawca określa więc minimalną rangę, która może stanowić oparcie dla przedmiotowych pakietów. Dodatkowym argumentem przemawiającym za prezentowanym poglądem jest fakt, że przepis art. 59 ust. 2 Konstytucji stosuje się bezpośrednio, zgodnie z art. 8 ust. 2 Konstytucji – uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001 roku, w sprawie III ZP 25/00.

Zgodnie z § 10 Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku emerytom, rencistom i innym uprawnionym osobom przysługuje bezpłatny węgiel według zasad określonych w załączniku Nr 14 do Porozumienia.

Zgodnie z postanowieniami załącznika Nr 14 do Porozumienia prawo do bezpłatnego węgla dla emerytów, rencistów i innych uprawnionych realizowane jest w ekwiwalencie pieniężnym; natomiast prawo to na wniosek uprawnionego może zostać zrealizowane w naturze (§ 1.2 i § 2).

Zgodnie z § 3.1 pkt 1) załącznika Nr 14 do Porozumienia byłym pracownikom, których stosunek pracy został rozwiązany z (...) Spółką Akcyjną po dniu wejścia w życie (t.j. po dniu 1 stycznia 2005 roku) załącznika Nr 14 w związku z przejściem na emeryturę lub rentę przysługuje bezpłatny węgiel w wymiarze 3 ton rocznie.

Zgodnie z § 3.4 załącznika Nr 14 do Porozumienia bezpłatny węgiel w wymiarze wynikającym z nabytego uprawnienia przysługuje:

1) byłym pracownikom,

2) wdowom, wdowcom i sierotom pozostałym po pracownikach, jeżeli spełniają warunki do otrzymania renty rodzinnej po pracowniku,

którzy do dnia wejścia w życie załącznika Nr 14 (t.j. do dnia 1 stycznia 2005 roku) korzystali z uprawnienia do bezpłatnego węgla przysługującego zgodnie z przepisami prawa obowiązującymi przed dniem wejścia w życie załącznika Nr 14. Bezpłatny węgiel przysługuje wdowom, wdowcom i sierotom, jeżeli spełnią warunki do otrzymania renty rodzinnej po zmarłych byłych pracownikach, o których mowa w pkt 1).

Z cytowanej normy prawnej zawartej w § 13.4 załącznika Nr 14 do Porozumienia wynika, że jeżeli były pracownik lub inne uprawnione osoby nabyły prawo do bezpłatnego węgla na podstawie wcześniej obowiązujących przepisów – t.j.

przepisów (...) dla (...) Spółki Akcyjnej w G. – to posiadają nadal to prawo w wymiarze wynikającym z przepisów (...) dla (...) Spółki Akcyjnej w G., t.j. do 3 lub 2,5 ton rocznie.

Formę realizacji bezpłatnego węgla uprawnione osoby określają w deklaracji węglowej, w terminie do dnia 31 grudnia roku poprzedniego (§ 2.4 załącznika Nr 14 do Porozumienia).

Załącznik Nr 14 do Porozumienia wskazuje końcowy termin wypłaty ekwiwalentu pieniężnego. Zgodnie z § 1.2 pkt) 2 załącznika Nr 14 do Porozumienia ekwiwalent pieniężny z tytułu prawa do bezpłatnego węgla wypłaca się do dnia 31 marca danego roku na wskazane przez uprawnionego krajowe konto bankowe lub w terminie do dnia 30 kwietnia danego roku w kasie jednostki organizacyjnej.

Z cytowanych norm - § 1.2 pkt 2), § 2.4 – wynika, że zobowiązanie pieniężne pozwana winna wykonać do dnia 31 marca lub do dnia 30 kwietnia danego roku, t.j. roku, za który ekwiwalent pieniężny przysługuje. Termin wykonania świadczenia jest w tej sytuacji rozumiany jako ostatni dzień, w którym najpóźniej świadczenie powinno zostać spełnione przez pozwaną według treści zobowiązania wynikającego z aktu wewnątrzzakładowego. Należy przypomnieć, że zasadą jest, iż świadczenie w zobowiązaniach terminowych staje się wymagalne z chwilą nadejścia terminu jego spełnienia, art. 455 k.c. art. 455 KC

Jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. (wyrok [schowaj] Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2001 roku, w sprawie V CKN 769/00). Stawia się w tym wypadku znak równości pomiędzy wymagalnością, a terminem spełnienia świadczenia.

Załącznik Nr 14 do Porozumienia stanowi także, że prawo do bezpłatnego węgla przysługuje w pełnym rocznym wymiarze pod warunkiem posiadania uprawnień przez wszystkie miesiące roku kalendarzowego. W przypadku, gdy uprawnienie do bezpłatnego węgla nie przysługuje przez cały rok kalendarzowy, wymiar węgla dla tego roku ustala się proporcjonalnie do liczby dni posiadania uprawnień (§ 4).

Cytowane wyżej normy prawne załącznika Nr 14 do Porozumienia pozwalają przyjąć, że zasadą jest prawo do rocznego bezpłatnego węgla w formie ekwiwalentu pieniężnego. Ekwiwalent jest wypłacany z góry, najpóźniej do dnia 31 marca lub 30 kwietnia roku (w zależności od formy wypłaty świadczenia), za który prawo do bezpłatnego węgla przysługuje.

Odmienne prawo do bezpłatnego węgla uregulowano dla pracowników. Ekwiwalent pieniężny za bezpłatny węgiel (deputat węglowy) wypłaca się w ratach miesięcznych w wysokości 1/12 rocznego wymiaru deputatu węglowego (§ 1.5 załącznika Nr 15 do Porozumienia).

W ocenie Sądu odmienny termin realizacji prawa do bezpłatnego węgla dla pracowników oraz emerytów (i innych osób uprawnionych niebędących pracownikami) wynika z faktu, że z chwilą rozwiązania stosunku pracy pracownik traci prawo do deputatu węglowego; natomiast osoba uzyskująca prawo do emerytury uzyskuje na stałe prawo do deputatu węglowego, gdyż świadczenie emerytalne przysługuje na stałe. W niniejszej sprawie powodowie posiadają prawo do emerytury, które to świadczenie przyznano im na stałe.

W związku z powyższym z dniem 1 stycznia 2014 roku emeryt, rencista, do którego mają zastosowanie przepisy Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku, nabył prawo do bezpłatnego węgla za 2014 rok, które jest realizowane w formie ekwiwalentu pieniężnego najpóźniej do dnia 31 marca lub do dnia 30 kwietnia 2014 roku.

Dnia 6 lutego 2014 roku zarząd pozwanej spółki i organizacje związków zawodowych zawarły porozumienie w trybie art. 9¹ k.p. w związku z trudną sytuacją ekonomiczną zakładu pracy. Porozumienie to nie zostało zgłoszone do rejestru układów zbiorowych pracy.art. 353¹ KC

Strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

Zgodnie z § 6 porozumienia z dnia 6 lutego 2014 roku zmniejszono roczny wymiar bezpłatnego węgla przysługującego emerytom, rencistom i innym uprawnionym osobom o jedną tonę rocznie na okres dwóch lat.

Zgodnie z art. 9¹ § 1 k.p. jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych.

Norma prawna zawarta w art. 9¹ § 2 k.p. stanowi, że porozumienie, o którym mowa w § 1, zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

Natomiast art. 9¹ § 3 k.p. stanowi, że zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat. Przepis art. 241²⁷ § 3 stosuje się odpowiednio; zaś art. 9¹ § 4 k.p. stanowi, że pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy; a art. 9¹ § 5 k.p. stanowi, że przepisy § 1-4 nie naruszają przepisów art. 241²⁷.

Cytowany art. 9¹ k.p. został dodany przez art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 lipca 2002 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2002 roku, Nr 135, poz. 1146) i jest przepisem szczególnym w stosunku do art. 241²⁷ k.p.

Z zakresu przedmiotowego omawianego porozumienia wyłączono przepisy powszechnego ustawodawstwa pracy (kodeksu pracy, innych ustaw określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców oraz wydanych na ich podstawie aktów wykonawczych), a także układy zbiorowe pracy (wniosek z art. 9¹ § 5 k.p.). Oznacza to, że w trybie tego porozumienia nie jest możliwe zawieszenie przepisów o charakterze ustawowym i wykonawczym, a także postanowień zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. W konsekwencji omawianym porozumieniem można zawiesić postanowienia tzw. swoistych źródeł prawa pracy (poza układami zbiorowymi pracy). Chodzi tu więc o regulaminy (głównie pracy i wynagradzania), porozumienia zbiorowe i statuty określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

Cytowana wyżej norma prawna reguluje możliwość zawieszenia w drodze porozumienia stron autonomicznych źródeł prawa pracy. Porozumienia zawieszające mają charakter czasowy, gdyż są zawierane na okres pogorszenia się sytuacji finansowej pracodawcy; jednakże nie dłużej niż na trzy lata. Celem porozumień zawieszających jest dostosowanie warunków pracy i płacy do aktualnych możliwości pracodawcy. Istotną przesłanką zawarcia porozumienia zawieszającego jest sytuacja finansowa pracodawcy. Należy stwierdzić, iż ocena, czy i na ile uległa pogorszeniu sytuacja finansowa pracodawcy, należy do stron porozumienia, czyli do podmiotów, które zawarły Porozumienie z dnia 20 grudnia 2004 roku. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 grudnia 2005 roku w sprawie III PK 91/05 wskazał, że „sytuacja finansowa pracodawcy” stanowiąca podstawę zawieszenia stosowania przepisów prawa pracy (art. 9¹ k.p. i art. 241²⁷ k.p.) lub postanowień umów o pracę (art. 23^{1a} k.p.) nie podlega kontroli sądu.

Sąd Rejonowy stwierdził, że Porozumienie z dnia 6 lutego 2014 roku zmniejszające prawo do bezpłatnego węgla dla emerytów, rencistów i innych uprawnionych osób niebędących pracownikami pozwanej ma zastosowanie i wywołuje skutek prawny, ale na przyszłość wobec tych osób, do których zastosowanie mają przepisy Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku, w tym zwłaszcza załącznik Nr 14.

Zawieszenie częściowego stosowania Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku w zakresie bezpłatnego węgla dla osób niebędących pracownikami powoduje obniżenie wymiaru świadczenia o jedną tonę rocznie przez okres dwóch lat, z tym że po upływie okresu zawieszenia uprawniony nie będzie mógł domagać się uzupełnienia wymiaru bezpłatnego węgla z okresu zawieszenia przepisów wewnątrzzakładowych. W okresie zawieszenia nie obowiązuje § 3

załącznika Nr 14 do Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku, na podstawie którego uprawniony posiadał prawo do bezpłatnego węgla w wymiarze 3 ton lub 2,5 ton.

Porozumienie o obniżeniu wymiaru bezpłatnego węgla zostało zawarte dnia 6 lutego 2014 roku. Stosując analogię do art. 77² k.p., 104³ k.p. i (...) § 2 pkt) 1 k.p., należy przyjąć, że pozwana była obowiązana zawiadomić zainteresowanych o treści tego porozumienia. Zatem nie można pogodzić się, aby porozumienie weszło w życie z dniem jego zawarcia.

Należy zaakcentować na generalną zasadę nie retroakcji przyjętą w art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Sąd Najwyższy wyroku z dnia 22 stycznia 2004 roku, w sprawie I PK 199/03 wyraził pogląd, że porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części układu zbiorowego pracy może dotyczyć tylko skutków, które mają nastąpić w przyszłości, a nie zdarzeń prawnych i ich skutków (roszczeń), które już nastąpiły, zawiesza się bowiem „stosowanie” (postanowień) układu zbiorowego pracy, a nie jego postanowień, które już zostały „zastosowane”. Nie zawiesza się „zastosowania” układu a jego stosowanie, a więc jego oddziaływanie w przyszłości, po zawarciu stosownego porozumienia i jego wejściu w życie.

Trybunał Konstytucyjny w orzeczeniu z dnia 28 kwietnia 1999 roku w sprawie K 3/99 stwierdził, iż nabycie prawa do świadczeń pracowniczych na podstawie dotychczasowej regulacji następuje w momencie, w którym zostają spełnione pod rządem tej regulacji wszystkie przesłanki determinujące powstanie prawa i wysokość świadczenia (przepracowania odpowiedniego okresu). Dodatkowo podniesiono w uzasadnieniu, że świadczenie odpowiadające prawu nabytemu pod rządem przepisów dotychczasowych nie zostanie spełnione do chwili wejścia w życie nowej ustawy, podlegać będzie nadal spełnieniu w dotychczas ustalonej wysokości (Jerzy Oniszczyk w „Konstytucji RP w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego; wyd. ZAKAMYCZE 2000, str. 90).

Zatem porozumienie o zawieszeniu stosowania Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku, w tym wobec osób nie będących pracownikami, nie może działać ze skutkiem wstecznym, w tym znaczeniu, iż nie może ono pozbawiać zainteresowanego prawa do świadczenia, które wynika z jego skonkretyzowanych roszczeń.

Treść porozumienia z dnia 6 lutego 2014 roku nie może być stosowana do zdarzeń zaistniałych przed jego wejściem w życie. Porozumienie nie może zmienić niczego wstecz, nie może ingerować ani w nabyte już prawo, ani przerywać biegu terminu do nabycia prawa; albowiem jedynie wprowadza zmianę na przyszłość (w niniejszej sprawie mogło dotyczyć prawa do bezpłatnego węgla za 2015 rok, 2016 rok). Zatem podpisanie porozumienia przed datą wymagalności świadczenia, nie pozbawia prawa do dochodzenia jego wypłaty, w sytuacji kiedy porozumienie weszło w życie w trakcie 2014 roku, kiedy osoby niebędące pracownikami nabyły już prawo do bezpłatnego węgla za 2014 rok. W przeciwnym razie doszłoby do nadużycia prawa podmiotowego przez pozwaną.

Z uwagi na fakt, że osoby niebędące pracownikami z początkiem 2014 roku nabyły prawo do bezpłatnego węgla za 2014 rok, to niedopuszczalny jest pogląd, zgodnie z którym obniżenie o jedną tonę rocznie jest skuteczne od dnia 1 marca 2014 roku (na przyszłość po miesiącu zawarcia porozumienia zawieszającego), a tym samym następuje proporcjonalnie do pozostałego okresu. Innymi słowy nie do zaakceptowania jest pogląd, że za 2014 rok poza utrzymanym wymiarem bezpłatnego węgla (2 ton lub 1,5 tony), zainteresowany otrzyma tylko 167 kg. (2/12 x 1000 kg) za miesiące styczeń i luty; zaś pozostała część (1000 kg – 167 kg) jest skutecznie zawieszona.

Skoro powodowie domagali się ekwiwalentu pieniężnego za bezpłatny węgiel odpowiadający 1 tonie węgla, to na podstawie § 10 Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku oraz § 3.1 pkt 1) i § 3.4 pkt 1) załącznika Nr 14 do tego Porozumienia Sad pierwszej instancji uwzględnił powództwo.

O odsetkach orzeczono na mocy art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p., przyjmując że 30 kwietnia 2014 roku był ostatnim dniem do spełnienia świadczenia, zgodnie z postanowieniami załącznika Nr 14 do Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana zarzucając naruszenie prawa materialnego:

- art. 9 k.p. poprzez uznanie Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r. za źródło prawa pracy,
- art. 9¹ k.p. poprzez przyjęcie braku możliwości zawieszenia porozumienia w zakresie zmniejszenia uprawnień powodów po rozpoczęciu roku, za który uprawnienie przysługuje,
- art. 353¹ k.c. poprzez przyjęcie, że strony umowy nie mogły swobodnie ograniczyć uprawnień na zasadzie zgodnego porozumienia,
- art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, w której powodowie czynią ze swego prawa użytek sprzeczny z zasadami współżycia społecznego.

Stawiając powyższe zarzuty skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez oddalenie powództw.

W trakcie postępowania apelacyjnego dodatkowo został podniesiony zarzut nieważności postępowania – art. 379 pkt 2 k.p.c.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja wniesiona przez stronę pozwaną nie zasługuje na uwzględnienie.

W trakcie postępowania apelacyjnego podniesiony został zarzut nieważności postępowania oparty na przepisie art. 379 pkt 2 k.p.c.

Zarzut ten nie zasługuje jednak na uwzględnienie.

Postępowanie w sprawie toczyło się przeciwko podmiotowi mającemu zdolność sądową w rozumieniu art. 64 § 1 k.p.c. Tym podmiotem była posiadająca przymiot pracodawcy, zgodnie z art. 3 k.p., (...) Spółka Akcyjna w K..

Strona pozwaną nie był sam Oddział Kopalnia (...) w K., a więc tylko jednostka organizacyjna (...) Spółki Akcyjnej w G..

Istotnie w pozwie, w protokole rozprawy z dnia 15 maja 2014r. oraz w rubrum wyroku Sądu pierwszej instancji strona pozwana została określona szerzej jako (...) Spółka Akcyjna w K. Oddział Kopalnia (...) w K.. Takie oznaczenie strony pozwanej nie świadczy jednak, że stroną postępowania był wyłącznie Oddział Kopalnia (...) w K., a nie Spółka Akcyjna jaką jest (...) Spółka Akcyjna w K.. Oznaczenie strony pozwanej jako (...) Spółka Akcyjna w K. Oddział Kopalnia (...) w K. jest zgodne z oznaczeniem pracodawcy, czyli podmiotu z art. 3 k.p., który stosował sam pracodawca np. w wydanych powodom B. B., S. A., H. S. (1), Z. B., K. B. (1) świadectwach pracy, czy też porozumieniach zmieniających powodowi B. B. umowę o pracę z 2005, 2007, 2009 i 2010r. oraz w innych dokumentach znajdujących się w aktach osobowych w/w powodów. W świadectwie pracy, co wynika z Załącznika do Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. z 1996r., Nr 60, poz. 282 z późn.zm.) wskazywany jest w lewym górnym rogu oraz w punkcie 1 wyłącznie pracodawca, a nie jednostka organizacyjna, w której pracownik świadczył pracę.

Zwrócić też należy uwagę, że w setkach innych postępowań, które toczyły się przed tutejszym Sądem jak i Sądem Rejonowym w Gliwicach w sprawach z zakresu prawa pracy, a związanych z działalnością Kopalni (...) czy (...), a następnie (...) oznaczenie strony pozwanej było właśnie takie (...) Spółka Akcyjna w K. Kopalnia (...) lub (...), a następnie (...) w K..

O uznaniu, że stroną postępowania jest tylko sama jednostka organizacyjna (...) Spółki Akcyjnej w K. można byłoby mówić wówczas, gdyby pozew został skierowany wyłącznie przeciwko Oddziałowi Kopalnia (...) w K. bez oznaczenia, że jest to (...) Spółka Akcyjna w K..

Obecnie tj. od dnia 1 sierpnia 2014r. Oddział Kopalnia (...) w K. nie należy już do (...) Spółki Akcyjnej w K.. Zmiana nastąpiła zatem po dniu wydania wyroku przez Sąd Rejonowy - stąd też obecne oznaczenie strony pozwanej to (...) Spółka Akcyjna w K..

W trakcie postępowania przed Sądem pierwszej instancji czynności za stronę pozwaną wykonywał uprawniony podmiot. Pełnomocnictwo do występowania w sprawie dla radcy prawnego B. Ż. udzielili bowiem A. W. i R. N. posiadający z kolei pełnomocnictwa do reprezentowania (...) Spółki Akcyjnej w K. w zakresie spraw dotyczących działalności Oddziału Kopalnia (...), a udzielone przez członków Zarządu (...) Spółki Akcyjnej w K.. Dochodzone przez powodów roszczenie wiąże się z działalnością Oddziału Kopalnia (...) albowiem wykonywali oni pracę na terenie Kopalni (...), a z zapisów Załącznika Nr 14 do Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r. wynika, że bezpłatny węgiel przysługuje w jednostce organizacyjnej zatrudniającej pracownika przed przejściem na emeryturę - § 6 ust. 1.

Odnosząc się do pozostałych podniesionych w apelacji zarzutów stwierdzić należy, że są one nieuzasadnione.

W ocenie Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku.

Prawidłowo Sąd Rejonowy wskazał, że uprawnienie powodów do węgla deputatowego wynika z Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r., które jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Sąd pierwszej instancji przedstawił tutaj bardzo obszerne rozważania prawne, które Sąd drugiej instancji w całości podziela. Trafnie został powołany art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, z którego wynika, że związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Tak jak wskazał Sąd Rejonowy podany przepis Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej dopuszcza wyraźnie zawieranie przez związki zawodowe i pracodawców i ich organizacje nie tylko układów zbiorowych pracy, ale również innych porozumień zbiorowych. Porozumienie z dnia 20 grudnia 2004r. ma zatem oparcie w ustawie – Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Ponadto wzmacniając argumentację zaprezentowaną przez Sąd pierwszej instancji przywołać należy pogląd prawny zaprezentowany przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 23 maja 2001r., III ZP 25/00, a dotyczący oparcia wszelkiego rodzaju porozumień zbiorowych na podstawie prawnej, która jest art. 4 Konwencji nr 98 (...) Organizacji Pracy dotyczącej zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych przyjętej w G. dnia 1 lipca 1949 r. (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126) i ratyfikowanej przez Radę Państwa w dniu 14 grudnia 1956 r. Przepis ten - w polskim tłumaczeniu - stanowi, że w razie potrzeby należy zastosować środki odpowiadające warunkom krajowym w celu zachowania i popierania jak najszerzego rozwoju i wykorzystywania procedury dobrowolnych rokowań dla zawierania układów zbiorowych pomiędzy pracodawcami i organizacjami pracodawców z jednej strony a organizacjami pracowników z drugiej, w celu uregulowania w ten sposób warunków pracy. Przepis ten - w polskim tłumaczeniu - stanowi więc o zawieraniu układów zbiorowych. Zważyć jednak należy, że zgodnie z art. 16 tej Konwencji moc obowiązującą mają teksty francuski i angielski. Teksty te używają określenia o szerszym znaczeniu niż układy zbiorowe (układy zbiorowe pracy w rozumieniu używanym w polskim prawodawstwie), a mianowicie "collective agreements" lub "conventions collectives", a więc określenia "porozumienia zbiorowe". Przepis ten stanowi więc podstawę prawną do zawierania wszelkich porozumień zbiorowych w określonych w nim granicach przedmiotowych i podmiotowych. Po ratyfikacji Konwencja nr 98 M. stała się elementem polskiego systemu prawnego i stanowiła podstawę prawną, na której mogły opierać się (w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.) porozumienia zbiorowe.

Zwrócić tutaj należy uwagę, że do czasu wniesienia apelacji w rozpoznawanej sprawie strona pozwana nie kwestionowała, iż Porozumienie z dnia 20 grudnia 2014r., w zakresie uprawnień do bezpłatnego węgla, jest źródłem prawa pracy. W zawartym przecież Porozumieniu z dnia 6 lutego 2014r. pomiędzy Zarządem (...) Spółki Akcyjnej a organizacjami związkowymi wyraźnie w § 6 ust. 1 wskazane zostało, że roczny wymiar bezpłatnego węgla przysługującego emerytom, rencistom i innym uprawnionym osobom zmniejsza się na podstawie art. 9¹ k.p., a więc

przepisu, który dotyczy zawieszenia stosowania w całości przepisów prawa pracy (za wyjątkiem przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych), czyli źródeł prawa pracy.

Zresztą przyjmując koncepcję strony pozwanej, zaprezentowaną w apelacji, iż Porozumienie z dnia 20 grudnia 2004r., w zakresie uprawnienia do bezpłatnego węgla dla emerytów, rencistów i innych uprawnionych osób nie jest źródłem prawa pracy tylko jest umową na rzecz osób trzecich – to wówczas, takiej umowy nie może przecież dotyczyć zawieszenie stosowania jej postanowień dokonane w trybie art. 9¹ § 1 k.p., albowiem przepis ten dotyczy wyłącznie zawieszenia stosowania źródeł prawa pracy. Zatem umowa zawarta na rzecz osoby trzeciej nadal by obowiązywała.

W ocenie Sądu Okręgowego prawidłowe jest stanowisko Sądu Rejonowego, że w oparciu o § 6 ust. 1 Porozumienia z dnia 6 lutego 2014r. zawartego pomiędzy Zarządem (...) Spółki Akcyjnej a organizacjami związkowymi nie następuje zawieszenia uprawnienia powodów do bezpłatnego węgla w 2014 roku.

Zawieszenie stosowania przepisów Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r. będącego źródłem prawa pracy nie może polegać na pozbawieniu uprawnionych osób roszczeń, które mają postać skonkretyzowanych określonych świadczeń. W uzasadnieniu wyroku z dnia 22 stycznia 2004r., I PK 199/03 Sąd Najwyższy wypowiadając się co prawda na temat zawieszenia układów zbiorowych pracy wskazał, że wprowadzenie instytucji porozumienia w sprawie zawieszenia stosowania układu zbiorowego pracy stanowi odstępstwo od ogólnej zasady obowiązywania i stosowania postanowień układowych, a to przemawia za ścisłą interpretacją granic dopuszczalności wprowadzania zmian (zawieszania stosowania układu zbiorowego pracy) w drodze porozumień o zawieszeniu stosowania w całości lub w części układu zbiorowego pracy. Prowadzi to do wniosku, że pod pojęciem zawieszenia stosowania postanowień układu zbiorowego pracy nie należy umieszczać przypadków, w których w wyniku działania mechanizmu układowego (jego "stosowania") pracownik nabył konkretne roszczenie i roszczenie to jest wymagalne. Z art. 241²⁷ § 3 k.p. wynika, że w razie zawarcia wskazanego w nim porozumienia z mocy prawa nie stosuje się warunków umowy o pracę wynikających z układu zbiorowego pracy. Na tym tle należy odróżnić przypadki, w których określone warunki umowy o pracę zostały już zastosowane (w tym znaczeniu, że na ich podstawie po stronie pracownika powstało już konkretne roszczenie, zwłaszcza jeżeli jest ono już wymagalne) od przypadków, w których warunki te jeszcze nie zostały zastosowane, ale mogą zostać zastosowane w przyszłości, w tym rozumieniu, że po zaistnieniu określonych zdarzeń zrodzą określone roszczenia po stronie pracownika. Porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części układu zbiorowego pracy może dotyczyć tylko skutków, które mają nastąpić w przyszłości, a nie zdarzeń prawnych i ich skutków (roszczeń pracowniczych), które już nastąpiły. Zawiesza się bowiem "stosowanie" (postanowień) układu zbiorowego pracy, a nie jego postanowień, które już zostały "zastosowane". Nie zawiesza się "zastosowania" układu a jego stosowanie, a więc jego oddziaływanie w przyszłości, po zawarciu stosownego porozumienia i jego wejściu w życie.

Podkreślić należy, że przepis art. 241²⁷ § 3 k.p. z mocy art. 9¹ § 3 zdanie 2 stosuje się również w przypadku zawieszenia przepisów prawa pracy (m.in. porozumień zbiorowych) dokonanego w trybie art. 9¹ § 1 k.p.

Z zapisów Załącznika nr 14 do Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r. wynika, że prawo do bezpłatnego węgla realizowane w ekwiwalencie pieniężnym (§ 1 ust. 1) przysługuje w danym roku kalendarzowym, a wypłaca się do 31 marca danego roku lub do 30 kwietnia danego roku (§ 1 ust. 3). Treść powołanych przepisów wskazuje jednoznacznie, że ekwiwalent należny jest za aktualny w danym momencie rok kalendarzowy i w danym roku kalendarzowym wypłata ekwiwalentu pieniężnego może nastąpić już począwszy od dnia 1 stycznia do najpóźniej 31 marca lub 30 kwietnia. Jest to świadczenie płatne z góry. Dzień 31 marca lub 30 kwietnia danego roku kalendarzowego są końcowymi terminami wypłaty świadczenia – są to ostatnie dni, w których najpóźniej świadczenie powinno zostać spełnione. Prawo do bezpłatnego węgla realizowane w przypadku powodów w formie ekwiwalentu pieniężnego powstaje po stronie emeryta, rencisty lub innych uprawnionych osób z dniem 1 stycznia danego roku kalendarzowego. W sytuacji nie zrealizowania tego uprawnienia do czasu upływu końcowego terminu wypłaty określonego w § 1 ust. 3 Porozumienia z dnia 20 grudnia 2014r. osoba uprawniona może skutecznie domagać się realizacji tego świadczenia na drodze sądowej.

Reasumując uprawnienie do bezpłatnego węgla za 2014 rok realizowanego w formie ekwiwalentu pieniężnego powodowie nabyli z początkiem 2014 roku, a Porozumienie z dnia 6 lutego 2014r. zawarte pomiędzy Zarządem (...) Spółki Akcyjnej, a organizacjami związkowymi nie może spowodować zawieszenia uprawnienia powodów do węgla deputatowego za 2014 rok.

Zwrócić tutaj należy uwagę, że przepis § 1 Załącznika Nr 14 do Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r. mówi o prawie do bezpłatnego węgla określając sposób realizacji i termin wypłaty tego świadczenia. Natomiast, tak akcentowany przez stronę pozwaną, § 4 tego Załącznika odnosi się wyłącznie do wysokości bezpłatnego węgla, który przysługuje uprawnionym osobom. Przepis ten w żadnym wypadku nie dotyczy terminu wypłaty/realizacji świadczenia.

Z § 4 Załącznika Nr 14 do Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r. wynika, że bezpłatny węgiel przysługuje w pełnym rocznym wymiarze pod warunkiem posiadania uprawnień przez wszystkie miesiące roku kalendarzowego. Powołany przepis nie wskazuje, tak jak to twierdzi strona pozwana, terminu realizacji świadczenia dopiero z końcem danego roku kalendarzowego. Przeciwnie przepis wskazuje na świadczenie już przyznane – w ust. 3 § 4 zapisano bowiem, że w roku przyznania bezpłatnego węgla członkom rodziny pozostałym po zmarłych byłych pracownikach (osobach określonych w § 3 ust. 1 pkt. 1 i 2) wymiar bezpłatnego węgla ustala się w łącznym wymiarze wynikającym z ust. 1 lub 2 – z uwzględnieniem bezpłatnego węgla przyznanego zmarłemu, a więc przed śmiercią był pracownik (emeryt lub rencista) powinien być już mieć przyznany bezpłatny węgiel, jeżeli zgon nastąpił po końcowym terminie wymagalności tego świadczenia określonym w § 1 ust. 2 pkt. 2.

Strona pozwana w swoim piśmie procesowym z dnia 11 września 2014r. ogólnie stwierdziła, że obowiązujące przepisy prawa przewidują sytuację uregulowania z góry zobowiązania, którego rozmiar zostanie definitywnie określony z końcem roku kalendarzowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego właśnie w takiej sytuacji mamy do czynienia z warunkiem rozwiązującym – art. 89 k.c. – warunkiem, którego ziszczenie powoduje wygaśnięcie zobowiązania, czyli w rozpoznawanej sprawie zobowiązania do przyznania części świadczenia w postaci bezpłatnego węgla. Warunek rozwiązujący jest bowiem warunkiem, którego ziszczenie się (nastąpienie zdarzenia przyszłego i niepewnego) powoduje ustanie skutków czynności prawnej. Z zapisów § 5 ust. 1 i 2 Załącznika Nr 14 do Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r. wynika, że bezpłatny węgiel przysługuje od dnia nabycia prawa do emerytury, renty, renty rodzinnej lub świadczenia przedemerytalnego, a wygasa z dniem ustania prawa do tych świadczeń, a więc z chwilą ziszczenia się warunku rozwiązującego.

W § 5 ust. 4 Załącznika Nr 14 do Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r. zapisane zostało też, że następuje coroczna weryfikacja prawa do bezpłatnego węgla, a jest to związane właśnie z ustaleniem, czy osoby, które otrzymały bezpłatny węgiel były faktycznie uprawnione do tego świadczenia przez cały rok, czyli czy nie doszło do ziszczenia się warunku rozwiązującego – ustania prawa do świadczeń.

Stwierdzić należy, że zapisy § 4 Załącznika Nr 14 do Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r. określają więc sytuację, kiedy świadczenie w postaci bezpłatnego węgla zrealizowane w ekwiwalencie pieniężnym w terminie od 1 stycznia danego roku do 31 marca lub 30 kwietnia danego roku, po ziszczeniu się w późniejszym okresie warunku rozwiązującego, może stać się świadczeniem częściowo nienależnym – art. 410 § 2 k.c. Nastąpi to w sytuacji, gdy odpadnie podstawa świadczenia, którą było posiadanie uprawnień do emerytury, renty, renty rodzinnej lub świadczenia przedemerytalnego (§ 5 ust. 1 i 2). Strona pozwana w piśmie procesowym z dnia 11 września 2014r. (na stronie 8) sama również wskazała na możliwość żądania zwrotu części świadczenia nienależnego, którym był wydany wcześniej deputat węglowy.

Sąd pierwszej instancji nie naruszył art. 101 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U.t.j. z 2013r., poz. 1440 z późn.zm.). W sprawie nie było sporne, że powodom nadal przysługuje prawo do emerytury. Powołany natomiast przez pełnomocnika strony pozwanej, w trakcie rozprawy apelacyjnej, art. 103 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U.t.j. z 2013r., poz. 1440 z późn.zm.) dotyczy zawieszenia prawa do emerytury i renty lub zmniejszenia ich

wysokości. Sytuacja określona w tym przepisie nie ma wpływu na uprawnienie emeryta lub rencisty do bezpłatnego węgla. Stosownie bowiem do treści § 5 ust. 2 Załącznika Nr 14 do porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r. uprawnienie do bezpłatnego węgla wygasa z dniem ustania prawa do emerytury, renty rodzinnej lub świadczenia przedemerytalnego – o czym stanowi wyłączenie art. 101 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U.t.j. z 2013r., poz. 1440 z późn.zm.).

Zgodzić się należy z Sądem pierwszej instancji, że pozwana zobowiązana była zawiadomić zainteresowanych o treści Porozumienia zawartego w dniu 6 lutego 2014r. i mogło ono wejść w życie najwcześniej z momentem tego zawiadomienia. Słusznie Sąd Rejonowy powołał tutaj przepisy art. 77² § k.p., art. 104³ § 1 k.p. i art. 214¹² § 2 ust. 1 k.p. jako stosowane przez analogię (stanowisko takie jest też prezentowane w doktrynie – Kodeks Pracy Komentarz Lex, K. Jaskowski, E. Maniewska, Warszawa 2014, Wolters Kluwer business). Autor innego Komentarza K. B. (2) (Komentarz do art. 9¹ k.p., Lex) obowiązek publikacji porozumienia zawieszającego przepisy prawa pracy wywodzi z kolei z art. 94 pkt 1 k.p.

To zawiadomienie zainteresowanych, czyli uprawnionych do bezpłatnego węgla powinno mieć oczywiście formę zwyczajowo przyjętą u danego pracodawcy, czyli w rozpoznawanej sprawie u strony pozwanej. Z akt sprawy wynika, że zawiadomienie takie miało miejsce – na stronie internetowej, na co wskazuje wydruk dołączony do pozwu przez stronę powodową. W apelacji strona pozwana też powołała się na publikację na stronie internetowej – brak jest jednak jakiegokolwiek informacji kiedy dokładnie taka publikacja miała miejsce – wiadomo jedynie, że na pewno przed dniem złożenia pozwów tj. 4 kwietnia 2014r., skoro wydruki Porozumienia ze strony internetowej zostały załączone do pozwów.

Reasumując prawidłowo Sąd pierwszej instancji uznał, że powodowie z dniem 1 stycznia 2014r. nabyli prawo od bezpłatnego węgla realizowanego w formie ekwiwalentu pieniężnego i uwzględnił powództwo. Prawidłowe jest też orzeczenie o ustawowych odsetkach zasadzonych od dnia następnego po końcowej dacie wymagalności świadczenia.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 385 k.p.c. orzeczono o oddaleniu apelacji jako bezzasadnej.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na mocy art. 98 k.p.c. oraz § 6 pkt 2 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.t.j. z 2013r., poz. 490).

SSR del. J. S. SSO M. A. SSO M. P.-Pająk

Sędzia Przewodniczący Sędzia