

Sygn. akt VIII **Pa 60/17**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 czerwca 2017 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)
Sędziowie:	SSO Teresa Kalinka SSO Grzegorz Tyrka
Protokolant:	Justyna Jarzombek

po rozpoznaniu w dniu 29 czerwca 2017r. w G.

sprawy z powództwa B. B. (1) (B.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w J.

przy udziale interwenienta ubocznego (...) Spółki Akcyjnej w K.

o zapłatę dodatkowej nagrody rocznej

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 8 grudnia 2016 r. **sygn. akt** VI P 39/16

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 2 w ten sposób, że odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego w całości;
2. oddala apelację w pozostałym zakresie;
3. odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-)SSO Teresa Kalinka (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt: VIII Pa 60/17

UZASADNIENIE

Powódka B. B. (1) w pozwie złożonym przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w J. domagała się zasądzenia kwoty 6.127,63 zł tytułem dodatkowej nagrody rocznej 14-stej pensji za 2014 rok, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 lutego 2015 roku do dnia zapłaty. Powódka argumentowała, że była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w Kopalni (...) w K., która wchodziła w skład (...) Spółki Akcyjnej w K.. W następstwie zbycia kopalni na rzecz (...) Spółki Akcyjnej powódka na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. z dniem 1 sierpnia 2014 roku stała się pracownikiem pozwanej spółki. Powódka podała, że na podstawie porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku zawartego pomiędzy zarządem (...) Spółki Akcyjnej w K. a organizacjami związków zawodowych oraz załącznika nr 5 do tego porozumienia posiadała prawo do dodatkowej nagrody rocznej 14-stej pensji. Tymczasem na mocy porozumienia zawartego w dniu 6 lutego 2014 roku – w trybie art. 9 k.p. – wstrzymano wypłatę dodatkowej nagrody rocznej dla pracowników administracji za lata 2014-2016, co zdaniem powódki nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa. Zdaniem powódki nie można przyjąć, iż skoro dodatkowa nagroda roczna nabywana jest na koniec roku, to zawieszenie wypłaty dokonane w dniu 6 lutego 2014 roku nie naruszyło zasady nieretroaktywności. W ocenie powódki istotne dla sprawy pozostają dwie okoliczności: po pierwsze z załącznika nr 5 do porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku wynika, że prawo do nagrody rocznej nabywają również byli pracownicy, którzy nie pozostawali w zatrudnieniu na dzień 31 grudnia, gdyż prawo do nagrody rocznej przysługuje poprzez sam fakt zatrudnienia w danym roku (czyli od dnia 1 stycznia danego roku); po wtóre zawieszenie porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku będącego autonomicznym źródłem prawa pracy nie może polegać na pozbawieniu uprawnionych osób roszczeń, które mają postać już skonkretyzowanych i wymagalnych świadczeń. W świetle bowiem art. 241²⁷ § 3 k.p. należy rozróżnić przypadki, w których określone warunki umowy o pracę zostały już zastosowane i na ich podstawie po stronie pracownika powstało już konkretne roszczenie – zwłaszcza jeżeli jest ono wymagalne – od przypadków, w których warunki te jeszcze nie zostały zastosowane, ale mogą zostać zastosowane w przyszłości. W ocenie B. B. (1) porozumienie z dnia 6 lutego 2014 roku nie mogło zawiesić prawa do dodatkowej nagrody rocznej dla pracowników administracji w 2014 roku, gdyż naruszałoby to regulację art. 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Powódka również podniosła, że zawarcie przez nią aneksu do umowy o pracę dotyczącego zmiany warunków umowy o pracę w zakresie wstrzymania wypłaty dodatkowej nagrody rocznej za lata 2014-2016 nie może pozbawiać jej spornego świadczenia, bowiem porozumienie z dnia 6 lutego 2014 roku wywoływało skutki dopiero od następnego roku i sama zmiana warunków umowy o pracę nie może ingerować w treść uprawnień pracowniczych za 2014 rok.

Pozwana (...) Spółka Akcyjna w J. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa. Uzasadniając swoje stanowisko podniosła, że z dniem 1 sierpnia 2014 roku przejęła dotychczasowych pracowników Kopalni (...) w K., wobec których miało zastosowanie porozumienie płacowe z dnia 20 grudnia 2004 roku oraz porozumienie z dnia 6 lutego 2014 roku zawarte w związku z krytyczną sytuacją finansową (...) Spółki Akcyjnej w K.. Porozumienie to pozwoliło uniknąć zwolnień grupowych w grupie pracowników administracji. Następnie powódka na mocy porozumienia stron wyraziła zgodę na zmianę warunków umowy o pracę poprzez zawieszenie wypłaty dodatkowej nagrody rocznej za lata 2014-2016. W ocenie pozwanej stanowisko powódki stoi w sprzeczności z treścią § 1 załącznika nr 5 do porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku, zgodnie z którym pracownikom pozostającym w zatrudnieniu w dniu 31 grudnia przysługuje dodatkowa nagroda roczna. Wyjątek od tej reguły dotyczy osób przechodzących na emeryturę, rentę i świadczenie rehabilitacyjne lub przedemerytalne, jednak otrzymują one część nagrody proporcjonalnie do przepracowanego okresu. Oznacza to, że datą wymagalności spornego roszczenia nie jest dzień 1 stycznia 2014 roku, ale dzień 31 grudnia 2014 roku to jest dzień, w którym załącznik nr 5 do porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku już nie obowiązywał. Nie można zatem też twierdzić, że zmiana warunków umowy o pracę zawarta pomiędzy stronami w dniu 11 lutego 2014 roku była nieważna, skoro porozumienie płacowe w zakresie dodatkowej nagrody rocznej utraciło moc pięć dni wcześniej.

W trakcie postępowania przed Sądem pierwszej instancji do pozwanej jako interwenient uboczny przystąpiła (...) Spółka Akcyjna w K. wnosząc o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu swojego stanowiska interwenient uboczny podał, że prawo do nagrody rocznej pracownik nabywa z dniem 31 grudnia danego roku po spełnieniu niezbędnych przesłanek (przepracowania 12 miesięcy kalendarzowych oraz nienagannej pracy w tym okresie). Tym samym porozumienie z dnia 6 lutego 2014 roku nie narusza zasady nieretroakcji (art. 3 k.c.) bowiem w dacie zawarcia

powyższego porozumienia powódka nie nabyła jeszcze prawa do dodatkowej nagrody rocznej. Oznacza to, że wstrzymanie wypłaty dodatkowej nagrody rocznej dla pracowników administracji za lata 2014-2016 dotyczyło wyłącznie świadczeń przysługujących i niewymagalnych. Ponadto w następstwie zmiany warunków umowy o pracę powódka nie zrzekła się prawa do dodatkowego wynagrodzenia, skoro w dacie zawarcia aneksu do umowy o pracę prawo do tego świadczenia jeszcze jej nie przysługiwało. Zawarta zmiana warunków umowy o pracę była jedynie konsekwencją zawartego porozumienia zawieszającego z dnia 6 lutego 2014 roku, a strony przy zawarciu tego aneksu nie miały skrepowanej woli przy składaniu swych oświadczeń. Interesu prawnego w przystąpieniu do pozwanej interwenient uboczny upatrywał w tym, że w razie ewentualnego uwzględnienia powództwa po stronie pozwanej powstanie roszczenie regresowe względem niego.

Wyrokiem z dnia 8 grudnia 2016 roku, sygn. akt: VI P 39/16 Sąd Rejonowy w G. oddalił powództwo B. B. (1) (punkt 1 wyroku). W punkcie 2 wyroku Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanej i interwenienta ubocznego po 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka od dnia 1 marca 2001 roku była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w Kopalni (...) w K., wchodzącej wówczas w skład (...) Spółki Akcyjnej w G., a następnie od dnia 1 lutego 2003 roku w skład (...) Spółki Akcyjnej w K.. Powódka w okresie zatrudnienia wykonywała obowiązki pracownika administracji na kolejno zajmowanych stanowiskach pracy: kierownika zespołu magazynów na powierzchni (2001 rok), starszego inspektora gospodarki materiałowej na powierzchni (lata 2001-2002), kierownika zespołu magazynów na powierzchni (lata 2002-2007) oraz kierownika działu magazynów na powierzchni (lata 2007-2015).

Sąd pierwszej instancji ustalił także, że powódka przed okresem spornym posiadała prawo do dodatkowej nagrody rocznej tzw. 14-stej pensji na podstawie porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku zawartego pomiędzy zarządem (...) Spółki Akcyjnej w K. a organizacjami związków zawodowych. Zgodnie z § 8 Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku dodatkowa nagroda roczna, tzw. „14-sta pensja” przysługuje wg zasad określonych w załączniku Nr 5.

Zgodnie z ustaleniami Sądu Rejonowego zasadą jest, że pracownikowi pozostającemu w stanie zatrudnienia w dniu 31 grudnia przysługuje dodatkowa nagroda roczna, tzw. „14-sta pensja”. Nagroda ta przysługuje za nienaganną pracę w okresie 12 miesięcy kalendarzowych. Nagrodę wypłaca się w terminie do 15-tego lutego roku następującego po roku pracy. Nagroda przysługuje również byłym pracownikom, z którymi umowa o pracę została rozwiązana lub wygasła przed dniem 1 stycznia następnego roku z powodu np. przejścia na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy, świadczenie przedemerytalne lub rehabilitacyjne czy wskutek śmierci pracownika (nagroda wypłacana jest wówczas członkom rodziny uprawnionym do odprawy pośmiertnej po pracowniku).

Według ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji we wrześniu 2010 roku pracodawca powódki zawarł z organizacjami związków zawodowych porozumienie, zgodnie z którym zapewniono wszystkim pracownikom gwarancję zatrudnienia przez okres 5 lat (do 2015 roku), za wyjątkiem pracowników administracji. W związku z trudną sytuacją branży górniczej jesienią 2013 roku (...) Spółka Akcyjna w K. przygotowała program restrukturyzacji spółki na lata 2014-2020. W ramach tego projektu przewidywano wprowadzenie zwolnień grupowych w obrębie pracowników administracji w liczbie około 1.000 pracowników. W następstwie tych zamiarów organizacje związkowe w grudniu 2013 roku wszczęły spór zbiorowy. Wynikiem prowadzonego sporu było zawarcie w dniu 6 lutego 2014 roku przez (...) Spółkę Akcyjną w K. z organizacjami związków zawodowych porozumienia, na mocy którego w zamian za odstąpienie od rozwiązania z pracownikami administracji – których zatrudniano wówczas w liczbie ponad 4.000 – stosunku pracy z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej zdecydowano, że pracownikom administracji nie będzie wypłacana dodatkowa nagroda roczna, tzw. „14-sta pensja” za lata 2014-2016. Tym samym na podstawie art. 9¹ k.p. zawieszono tej grupie pracowników w tym zakresie regulację porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku. Gwarancja zatrudnienia w zakresie grupy pracowników administracji nie dotyczyła pracowników przechodzących do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p. Dodatkowo w wyniku przyjętego porozumienia pracownicy – z wyłączeniem pracowników administracji oraz pracowników przechodzących do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p. – otrzymali gwarancję zatrudnienia na okres do 2020 roku.

Zgodnie z dalszymi ustaleniami Sądu Rejonowego treść zawartego porozumienia z dnia 6 lutego 2014 roku została przekazana wszystkim pracownikom do wiadomości. Konsekwencją zawartego porozumienia było niezwłoczne zawieranie z pracownikami administracji porozumień zmieniających warunki umowy o pracę. Co do zasady wszyscy pracownicy administracji wyrazili zgodę na zmianę warunków umowy o pracę. Nielicznym pracownikom administracji, którzy nie wyrazili zgody na zawarcie porozumień wypowiedziano warunki umowy o pracę w tym zakresie. Żadnemu z pracowników, który nie podpisał porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę w ww. zakresie (...) Spółka Akcyjna nie wypowiedziała definitywnie stosunku pracy.

Sąd pierwszej instancji ustalił także, że w następstwie porozumienia w dniu 6 lutego 2014 roku (...) Spółka Akcyjna w K. na mocy porozumienia stron zawarła także z powódką aneks do umowy o pracę, w oparciu o który zawieszono wobec powódki prawo do wypłaty dodatkowej nagrody rocznej, tzw. „14-stej pensji” za lata 2014-2016. W chwili zawarcia tego porozumienia powódka miała już ukończyła 59 lat i znajdowała się w wieku ochronnym w rozumieniu art. 39 k.p. W chwili podpisywania porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę w zakresie tzw. „14-stej pensji” powódka miała wiedzę, że skoro jest pracownikiem w okresie ochronnym, to nie powinna zostać zwolniona.

Sąd pierwszej instancji ustalił również, że w dniu 31 lipca 2014 roku pozwana nabyła od (...) Spółki Akcyjnej w K. Kopalnię (...) w K.. W związku ze zbyciem kopalni pozwana z mocy prawa stała się z dniem 1 sierpnia 2014 roku pracodawcą powódki przejmując między innymi ponad 300 pracowników administracji. Pozwana nie otrzymała żadnych środków finansowych na wypłatę pracownikom administracji przejętej kopalni dodatkowej nagrody rocznej za 2014 rok. Strony umowy sprzedaży kopalni zawarły porozumienie dotyczące wzajemnego rozliczenia kosztów pracowniczych i kwestii płacowych, przyjmując że dodatkowa nagroda roczna zostanie wypłacona przez pozwaną uprawnionym pracownikom kopalni, do których nie zaliczono pracowników administracji. Strony ustaliły, że (...) Spółka Akcyjna w K. poniesie koszty wypłaty nagrody w wysokości przysługującej pracownikom za czas przepracowany od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia 31 lipca 2014 roku, natomiast pozwana miała przejąć koszty nagrody za czas przepracowany od dnia 1 sierpnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku.

Jak ustalił Sąd Rejonowy na początku 2015 roku w ramach akcji protestacyjno-strajkowej pozwana oraz organizacje związkowe prowadziły negocjacje zmierzające między innymi do ochrony płynności finansowej oraz utrzymania miejsc pracy. Strony konfliktu sporządziły w dniu 13 lutego 2015 roku protokół z negocjacji, w którym ustaliły wstępny plan oszczędnościowy, pod warunkiem wycofania przez pozwaną oświadczenia woli o wypowiedzeniu regulacji wewnątrzzakładowych normujących między innymi uprawnienia pracownicze. W § 7 protokołu strona związkowa zaznaczyła, że protokół nie posiada jakichkolwiek form uzgodnienia. Następnie w dniu 23 lutego 2015 roku pozwana oraz organizacje związkowe zawarły porozumienie zawieszające na okres dwóch lat, to jest do końca 31 grudnia 2016 roku, niektóre postanowienia aktów wewnątrzzakładowych. Wskutek przyjętego porozumienia wszyscy pracownicy pozwanej, w tym pracownicy administracyjni, objęci zostali gwarancją zatrudnienia.

Na mocy porozumienia z dnia 16 września 2015 roku pozwana zawarła z organizacjami związkowymi porozumienie – mając na uwadze bardzo trudną sytuację ekonomiczną pozwanej spółki zagrażającą jej egzystencji na rynku pracy oraz działając w celu uniknięcia jej upadłości i redukcji zatrudnienia. Strony zgodnie uznały za konieczne zastosowanie działań oszczędnościowych w obszarze płac. Ustalono między innymi, że wypłata 14-stej pensji za 2014 rok nastąpi do końca września 2015 roku. Pozwana wypłaciła pracownikom, poza pracownikami administracji Kopalni (...) w K. dodatkową nagrodę roczną za 2014 rok. Ponadto nagrodę tą otrzymali wszyscy pracownicy administracji pozwanej zatrudnieni w pozostałych kopalniach.

Stosunek pracy powódki ustał z dniem 29 grudnia 2015 roku w związku z nabyciem przez nią uprawnień do emerytury.

W opinii Sądu pierwszej instancji roszczenie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd wskazał, że przedmiot sporu w niniejszej sprawie sprowadzał się do ustalenia czy pomimo obowiązywania porozumienia z dnia 6 lutego 2014 roku wstrzymującego wypłatę między innymi dodatkowej nagrody rocznej za rok

2014 powódce przysługiwała ta nagroda z mocy samego porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku oraz załącznika nr 5 do tego porozumienia.

Sąd orzekający powołał się na dyspozycję przepisu art. 9¹ § 1 i 2 k.p., art. 9¹ § 3 i 4 k.p., art. 23^{1a} k.p. oraz art. 241²⁷ § 3 k.p. Jak wskazał Sąd pierwszej instancji cytowane wyżej normy prawne regulują 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, przy czym ocena, czy i na ile uległa pogorszeniu sytuacja finansowa pracodawcy, należy do stron porozumienia, czyli do podmiotów, które zawarły porozumienie z dnia 16 września 2015 roku. Sąd orzekający podał, za Sądem Najwyższym (wyrok z dnia 6 grudnia 2005 roku, III PK 91/05), 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. Ponadto argumentował, iż Sąd Najwyższy wyroku z dnia 22 stycznia 2004 roku, 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.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji porozumienie zawieszające nie może ingerować w nabyte prawa przez każdego pracownika. Treść porozumienia zawieszającego nie może być stosowana do zdarzeń zaistniałych przed jego wejściem w życie. Porozumienie nie może działać wstecz, nie może ingerować ani w nabyte już prawo, ani przerywać biegu terminu do nabycia prawa; albowiem jedynie wprowadza zmianę na przyszłość.

Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że porozumienie zawieszające z dnia 6 lutego 2014 roku ma zastosowanie i wywołuje skutek prawny, ale na przyszłość tak jak przyjęły to strony porozumienia. Porozumienie to nie jest zatem objęte zakazem retroakcji (art. 3 w zw. z art. 300 k.p.), bowiem nie ma zastosowania do czasu przeszłego. Zatem podpisanie porozumienia przed datą wymagalności dodatkowej nagrody rocznej skutecznie pozbawiło powódkę prawa do dochodzenia jej wypłaty. Zawieszenie to miało nastąpić bowiem dopiero ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2014 roku czyli już po zawarciu porozumienia z dnia 6 lutego 2014 roku. Z załącznika Nr 5 wynika jednoznacznie, iż zasadą jest, że pracownikowi pozostającemu w stanie zatrudnienia w dniu 31 grudnia przysługuje dodatkowa nagroda roczna, tzw. „14-sta pensja”. Nagroda ta przysługuje za nienaganną pracę w okresie 12 miesięcy kalendarzowych. Skoro zatem krąg osób uprawnionych do tzw. „14-stej pensji” ustala się na dzień 31 grudnia i dopiero wówczas pracodawca może ustalić, czy pracownik pracował nienagannie, to oczywistym jest, iż powódka nabyłaby prawo do tzw. „14-stej pensji” za 2014 rok dopiero w dniu 31 grudnia 2014 roku.

W ocenie Sądu pierwszej instancji porozumienie z dnia 6 lutego 2014 roku spełnia niezbędne przesłanki art. 9¹ § 1 k.p., to znaczy niewątpliwie zostało ono zawarte w związku z trudną sytuacją finansową ówczesnego pracodawcy powódki, co stanowiło okoliczność niesporna. Sąd zaznaczył, że zastosowanie powyższego trybu zawieszenia określonych autonomicznych źródeł prawa pracy nie wymaga od pracodawcy dodatkowego uzyskania zgody od pracownika na uszczuplenie jego praw (w drodze wypowiedzenia umowy o pracę czy na mocy porozumienia stron) i tym samym inkorporowania przyjętych postanowień do treści indywidualnych stosunków pracy, bowiem zawarcie porozumienia zawieszającego wywołuje skutek prawny w nim zawarty przez sam fakt przyjęcia i wejścia w życie tego porozumienia. Sąd Rejonowy w G. argumentował, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego podnosi się, że jeżeli zakładowe przepisy płacowe nie ustanowiły uzgodnionego i inkorporowanego do treści indywidualnych stosunków pracy sposobu i trybu ograniczenia lub całkowitego wstrzymania wypłat premii regulaminowych z określonych przyczyn dotyczących pracodawcy, to skuteczne uszczuplenie lub pozbawienie prawa do premii wymaga uprzedniego zawarcia okresowego porozumienia o zawieszeniu w całości lub w części zakładowych płacowych przepisów prawa pracy (art. 9¹ k.p.) albo uzyskania wyraźnej uprzedniej zgody pracownika (porozumienia stron stosunku pracy) lub

dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających warunki wynagradzania pracowników. Dopuszczalne jest zawarcie porozumienia zbiorowego pomiędzy pracodawcą a działającymi u niego organizacjami związkowymi w przedmiocie podjęcia wspólnych działań celem uwolnienia się od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. W razie przyznania w tym porozumieniu świadczeń na rzecz pracowników należy przyjąć, że te postanowienia porozumienia zbiorowego mają charakter normatywny - określają bowiem prawa i obowiązki stron stosunku pracy (tak wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 18 lutego 2016 roku, II PK 351/14, oraz z dnia 22 lipca 2015 roku, I PK 254/14). Oznacza to, że uszczuplenie lub pozbawienie danego prawa pracowników może nastąpić w drodze zawarcia okresowego porozumienia, albo uzyskania zgody pracownika, lub wreszcie dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających warunki umowy o pracę, natomiast porozumienie zawieszające już „samo przez się” jest źródłem praw i obowiązków indywidualnych stosunków pracy.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że (...) Spółka Akcyjna w K. w ogóle nie musiała dokonywać zmian w treści indywidualnych stosunków pracy poszczególnych pracowników administracyjnych w drodze zawieranych porozumień zmieniających warunki umowy o pracę, ażeby skutki porozumienia z dnia 6 lutego 2014 roku nabrały mocy prawnej.

Powódka, jak i pozostali pracownicy administracyjni Kopalni (...) w K., z chwilą przejścia tej części zakładu pracy do struktur pozwanej obciążeni byli treścią stosunków pracy ukształtowanych u poprzedniego pracodawcy. Stąd powódka nie może dochodzić od pozwanej spornego roszczenia, wskazując, że jedynie jej grupa zawodowa została pozbawiona dodatkowej nagrody rocznej za 2014 rok.

W ocenie Sądu pierwszej instancji w przedmiotowej sprawie nie można mówić, iż powódka była dyskryminowana z uwagi na fakt, że tylko pracownicy administracyjni w (...) nie otrzymali tzw. „14-stej pensji”. Porozumienie z 6 lutego 2014 roku zawieszające wypłatę ww. świadczenia było bowiem pewnym kompromisem pomiędzy zarządem spółki, a organizacjami związkowymi, który polegał na tym, że w trudnej sytuacji finansowej spółki kosztem wstrzymania wypłaty tzw. „14-stej pensji” zostaną zachowane miejsca pracy. Z tak ukształtowanymi warunkami pracy i płacy powódka „przeszła” do pozwanej spółki.

Sąd pierwszej instancji podsumował, że w nie można w niniejszej sprawie również uznać, aby powódka podpisując porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę w zakresie tzw. „14-stej pensji” działała pod wpływem groźby utraty pracy (wady oświadczenia woli). Jak powódka sama przyznała przed Sądem w toku procesu, w chwili podpisywania porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę była już pracownikiem w okresie ochronnym i w tym czasie miała wiedzę, że skoro jest pracownikiem w okresie ochronnym, to nie powinna zostać zwolniona. Co więcej powódka miała świadomość faktu, że osoby, które nie podpisały porozumienia zmieniającego nie zostały definitywnie zwolnione z pracy, a jedynie wręczono im wypowiedzenie warunków umowy o pracę w zakresie tzw. „14-stej pensji”, a ponadto nigdy nie uchyliła się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli.

Sąd pierwszej instancji orzekł o kosztach zastępstwa procesowego pozwanego na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych obowiązującego w dacie wniesienia pozwu przez powódkę.

W apelacji od wyroku powódka B. B. (1) zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła orzeczeniu:

- naruszenie przepisów prawa procesowego tj.: art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię Załącznika nr 5 do Porozumienia zawartego dnia 20 grudnia 2004 roku;
- nierozpoznanie wszystkich aspektów sprawy, w szczególności zarzutu nierównego traktowania określonego w art. 18^{3c} k.p., tj. naruszenie 233 k.p.c.;
- naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez wadliwą ocenę materiału dowodowego poprzez przyjęcie zasadności i celowości zawarcia Porozumienia z 6 lutego 2014 roku w części dotyczącej pracowników tzw. administracji Kopalni (...).

Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, nadto o obciążenie pozwanego kosztami zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pozwana i interwenient uboczny wnieśli o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wykazując niezasadność podniesionych przez powódkę zarzutów.

Sąd drugiej instancji zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej dotycząca orzeczenia przez Sąd pierwszej instancji o oddaleniu powództwa nie była uzasadniona i podlegała oddaleniu.

Sąd Rejonowy poczynił bowiem prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 roku, I PKN 339/98).

W ocenie Sądu drugiej instancji podniesione w apelacji strony powodowej zarzuty nie zasługują na uwzględnienie.

Prawidłowo Sąd pierwszej instancji stwierdził że roszczenie powódki o dodatkową nagrodę roczną za 2014 rok nie zasługuje na uwzględnienie.

W dniu 6 lutego 2014 roku zarząd (...) Spółki Akcyjnej zawarł z organizacjami związków zawodowych w trybie art. 9¹ k.p. porozumienie, w którym uzgodniono, że pracownikom administracji nie będzie wypłacana „czternastka” za lata 2014-2016, za to w okresie zawieszenia „czternastki” pracodawca udzieli gwarancji zatrudnienia pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony.

Stwierdzić należy, że pracodawca skutecznie zawiesił stosowanie porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku w zakresie uprawnienia pracowników administracji do dodatkowej nagrody rocznej – 14-stej pensji.

Wskazać tutaj należy, że w momencie zawarcia porozumienia z dnia 6 lutego 2014 roku powódka i inni pracownicy nie byli jeszcze uprawnieni do nabycia prawa do nagrody rocznej 14-stki za 2014 rok. Uprawnienie to nabyliby dopiero po nienagannym przepracowaniu 12 miesięcy w okresie od 1 stycznia 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku i dopiero wówczas świadczenie stałoby się wymagalne. Zawieszenie stosowania porozumienia zbiorowego nie dotyczyło więc konkretnie nabytego i wymagalnego roszczenia, dotyczyło zdarzeń przyszłych – nabycia w przyszłości prawa do nagrody po spełnieniu w przyszłości konkretnych warunków. Porozumienie z dnia 6 lutego 2014 roku nie działało więc ze skutkiem wstecznym.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że porozumienie o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy nie może działać ze skutkiem wstecznym i pozbawiać pracownika wymagalnych roszczeń – wyrok z dnia 22 stycznia 2004 roku, I PK 199/03.

Sytuacja taka nie miała jednak miejsca w rozpoznawanej sprawie, gdyż roszczenie którego domagała się powódka nie było wymagalne.

W uchwale z dnia 9 kwietnia 2008 roku, II PZP 6/08 Sąd Najwyższy wskazał, że nie nabywa prawa do nagrody jubileuszowej pracownik, który przewidziane w zakładowym układzie zbiorowym pracy warunki do tego świadczenia spełnił w okresie zawieszenia układu (art. 241²⁷ § 1 i 3 k.p.), chyba że co innego wynika z postanowień układu lub porozumienia o zawieszeniu jego stosowania.

I tak było w przypadku powódki, która uprawnienie do nagrody rocznej 14-stki za 2014 roku nabyła w okresie zawieszenia stosowania przepisów prawa pracy uprawniających do tej nagrody.

W związku z treścią porozumienia z dnia 6 lutego 2014 roku pozwana w dniu 11 lutego 2014 roku zawarła z powódką porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, w którym strony zgodnie zawiesiły stosowanie porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku, w zakresie dotyczącym wypłacania 14-stki za lata 2014-2016.

Zawarte pomiędzy stronami porozumienie z dnia 11 lutego 2014 roku jest zgodne z przepisami prawa pracy, w szczególności nie zachodzi sytuacja określona w art. 18 § 1 k.p. Postanowienia porozumienia nie są mniej korzystne niż obowiązujące powódkę u pracodawcy, w dacie zawarcia tego porozumienia, przepisy prawa pracy. Podkreślenia zresztą wymaga, za Sądem pierwszej instancji, że w związku z zawarciem porozumienia z dnia 6 lutego 2014 roku pracodawca skutecznie zawiesił stosowanie porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku w zakresie uprawnienia pracowników administracji do dodatkowej nagrody rocznej 14-stej pensji i nie zachodziła już konieczność zawierania w tym zakresie indywidualnych porozumień z pracownikami, czy też wypowiedzania im warunków umowy o pracę.

Strona powodowa w swojej apelacji niezasadnie zarzuciła naruszenie art. 18^{3c} k.p.

Z dniem 1 sierpnia 2014 roku powódka na mocy art. 23¹ k.p. stała się pracownikiem pozwanej (...) Spółki Akcyjnej i stwierdzić tutaj należy, za Sądem Najwyższym, że zmiana pracodawcy w trybie art. 23¹ § 1 k.p. nie stanowi kryterium dyskryminacyjnego według art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} k.p. – wyrok z dnia 4 listopada 2015 roku, II PK 36/15. W uzasadnieniu tego orzeczenia zostało wskazane, że dyskryminacja to nierówność ze względu na szczególną (kwalifikowaną) przyczynę, co wcale nie oznacza, że nierówne traktowanie zawsze spowodowane jest dyskryminacją. Przepisy Kodeksu Pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespodowodanego przyczyną uznaną z podstawę dyskryminacji. Jeżeli chodzi o wynagrodzenie to nie ma dyskryminacji, gdy nie ma nierównego traktowania, a ponadto nie każde różnice w wynagrodzeniu są nierównym traktowaniem.

W przypadku powódki różnica w wynagrodzeniu – w zakresie wypłaty 14-stki za 2014 rok – w odniesieniu do innych pracowników administracyjnych strony pozwanej (zatrudnionych na innych kopalniach), wynikała z faktu, że B. B. (1) była pracownikiem przejętym i u nowego pracodawcy jej warunki wynagrodzenia zostały ukształtowane na takich samych zasadach jak u poprzedniego pracodawcy. Nie wystąpiło zatem w przypadku powódki nierówne traktowanie w rozumieniu przepisu art. 18^{3c} k.p.

W wyroku z dnia 23 sierpnia 2007 roku, I PK 44/07 Sąd Najwyższy wskazał wyraźnie, że z art. 23¹ k.p. wynika wprost, iż stosunek pracy u nowego pracodawcy (przejmującego), zwłaszcza w zakresie rodzaju umowy o pracę oraz warunków wynagrodzenia, kształtuje się na tych samych warunkach co u poprzedniego pracodawcy. Z wystąpieniem skutku prawnego z art. 23¹ k.p. łączy się zachowanie dotychczasowych praw w indywidualnych stosunkach pracy, ukształtowanych prawem płacowym u poprzedniego pracodawcy – uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2007 roku, I PK 19/07. W uzasadnieniu tego orzeczenia podkreślone zostało, że z mocy prawa (faktu przejścia w trybie art. 23¹ k.p.) zmienia się podmiot zatrudniający przy dotychczasowej treści stosunku pracy.

Przejęcie powódki przez nowego pracodawcę nie doprowadziło do zmiany warunków wynagrodzenia poprzez uchylenie skutku zawieszenia uprawnienia do wypłaty 14-stki za lata 2014-2016.

Mając powyższe na uwadze, na mocy art. 385 k.p.c., oddalono jako bezzasadną apelację strony powodowej skierowaną od rozstrzygnięcia zawartego w punkcie 1 wyroku Sądu Rejonowego w G..

Na mocy art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w zakresie rozstrzygnięcia zawartego w punkcie 2 wyroku Sądu Rejonowego w G. i w oparciu o art. 102 k.p.c. odstąpiono od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego w całości z uwagi na skomplikowany charakter prawnego sporu. Sąd miał tutaj na uwadze, że

rozpoznawana sprawa była pierwszą tego typu sprawą skierowaną przeciwko (...) Spółce Akcyjnej, która przejęła od (...) Spółki Akcyjnej pracowników zatrudnionych w KWK (...). Konieczne w sprawie było dokonanie oceny czynności pracodawcy w zakresie zawieszenie stosowania przepisów płacowych jak też ocena w zakresie przepisów dotyczących dyskryminacji i nierównego traktowania. Jak podniósł Sąd Apelacyjny w S. w uzasadnienie wyroku z dnia 20 stycznia 2016 roku, III AUz 90/15 „Szczególny uzasadniony wypadek w rozumieniu art. 102 k.p.c. to także sytuacja wystąpienia w sprawie niejednoznacznych ocen prawnych, niemożliwych do przewidzenia przez strony na etapie zaistnienia sporu, a będących konsekwencją złożoności zagadnienia prawnego objętego postępowaniem sądowym.”.

Na mocy art. 102 k.p.c. odstąpiono również od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym z uwagi na skomplikowany charakter prawny sporu – podobnie jak w przypadku odstąpienia od obciążania kosztami za postępowanie przed Sądem pierwszej instancji.

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący (spr.) Sędzia