

Sygn. akt VIII *Pa* 3/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 kwietnia 2018 r.

**Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)</b> <b>SSR del. Magdalena Kimel</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 19 kwietnia 2018r. w G.

**sprawy z powództwa** W. M. (M.)

**przeciwko** Spółce (...) Spółce Akcyjnej w B.,

(...) Spółce Akcyjnej w J.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego w G.

**z dnia** 4 stycznia 2017 r. **sygn. akt** VI P 1254/15

1) oddala apelację,

2) odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII *Pa* 3/18

## UZASADNIENIE

Powód W. M. pierwotnie domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w (...) S.A. w K.. Ponadto, wniósł o ustalenie, że od dnia 1 lutego 2014 r. spełnia wymagania do otrzymywania posiłku profilaktycznego w wysokości 14,90 zł za każdy przepracowany dzień, zgodnie z § 1 ust. 3 pkt 3 i 4 załącznika nr 13 Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 r., oznaczając wartość przedmiotu sporu na kwotę 3.293 zł.

Na uzasadnienie swych żądań powód wskazał, że w dniu 28 lutego 2014 r. (...) S.A. w K. złożyła wobec niego oświadczenie, na mocy którego wypowiedziała mu warunki pracy i płacy w części dotyczącej prawa do posiłku profilaktycznego, powołując się na trudną sytuację ekonomiczno-finansową oraz uchwałę nr (...) z dnia 17 stycznia 2014 r. zarządu Spółki.

Kwestionując zasadność ww. wypowiedzenia powód wskazał, że prawo do posiłków profilaktycznych wynika z autonomicznego źródła prawa pracy, jakim niewątpliwie jest porozumienie z dnia 20 grudnia 2004 r. W rezultacie argumentował, że w jego ocenie pozwana w sposób nieprawidłowy dokonała wypowiedzenia ww. porozumienia, bowiem przepisy Kodeksu cywilnego nie mają zastosowania do wypowiedzania układów zbiorowych pracy czy porozumień zbiorowych.

Pozwana (...) S.A. w K. domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia od powoda na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana wskazała, że w dniu 17 stycznia 2014 r. wypowiedziała – w trybie art. 365<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 300 k.p. – załącznik nr 13 do Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 r. w zakresie § 1 ust. 3 pkt 3 i 4., wskazując równocześnie, że decyzja ta była podyktowana bardzo trudną sytuacją ekonomiczno-finansową. W jej ocenie - wbrew twierdzeniom powoda - załącznik nr 13 do Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 r. nie jest źródłem prawa pracy, a jedynie umową cywilnoprawną i dlatego załącznik ten został wypowiedziany w trybie przepisów kodeksu cywilnego.

W toku postępowania Sąd Rejonowy w G. z urzędu ustalił, że (...) S.A. w K. zbyła na rzecz (...) S.A. w J. zakład (...) w K., która na mocy art. 23<sup>1</sup> k.p. stała się aktualnym pracodawcą powoda i następcą prawnym ww. oddziału (...) S.A. w K..

Pismem z dnia 23 października 2014 r. (...) S.A. w J. w pierwszej kolejności wniosła o wezwanie do wzięcia udziału w sprawie w charakterze pozwanego (...) S.A. w K., bowiem jej zdaniem zbycie zakładu nie spowodowało uchylenia odpowiedzialności dotychczasowego właściciela – na podstawie art. 55 k.c. i art. 23<sup>1</sup> k.p. Odnosząc się natomiast do przedmiotu sporu pozwana podtrzymała dotychczasowe stanowisko (...) S.A. w K., wnosząc o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Wyrokiem z dnia 18 listopada 2014 r., sygn. akt (...), Sąd Rejonowy w G. przywrócił powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy w (...) S.A. w J. (pkt 1 wyroku), oddalił powództwo o ustalenie (pkt 2 wyroku) oraz orzekł o kosztach postępowania (pkt 3 i 4).

Apelację od ww. wyroku Sądu Rejonowego złożyła (...) S.A. w J. wnosząc o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w części i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania – przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji jako bezzasadnej i obciążenie pozwanej kosztami postępowania.

Wyrokiem z dnia 6 sierpnia 2015 r., sygn. akt (...), Sąd Okręgowy w G. uchylił zaskarżony wyrok w punkcie 1, 3 i 4, znosząc postępowanie w zakresie rozprawy z dnia 5 listopada 2014 r., i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w G., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu wydanego wyroku Sąd Okręgowy zobowiązał sąd ponownie rozpoznający sprawę do wydania postanowienia o wezwaniu do udziału w sprawie w charakterze pozwanej (...) S.A. w J. na podstawie art. 194 § 3 k.p.c. w zw. z art. 477 k.p.c. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że wydanie takiego postanowienia w postępowaniu apelacyjnym nie jest możliwe w uwagi na treść art. 391 § 1 k.p.c. Następnie zobowiązał Sąd Rejonowy do rozpoznania sprawy w

udziałem (...) S.A. w (...) S.A. w J.. Zważywszy na powyższe Sąd Okręgowy uznał za niecelowe odnoszenie się do kolejnych zarzutów apelacji dotyczących naruszenia prawa materialnego skoro skutkiem nieważności postępowania jest uchylene wyroku w zaskarżonej części zgodnie z artykułem 386 § 2 k.p.c.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy, na mocy postanowienia z dnia 30 marca 2016 r. wydanego na podstawie art. 194 § 3 w zw. z art. 477 k.p.c., wezwał do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej (...) S. A. w J..

W toku ponownego rozpoznania sprawy powód kilkakrotnie precyzował żądanie, ostatecznie dokonując jego zmiany w zakresie przysługujących mu roszczeń alternatywnych.

W pierwszej kolejności powód wskazał na utratę racjonalności przywrócenia poprzednich warunków pracy - czego domagał się pierwotnie - i wniósł o wydanie zaległych mu talonów żywieniowych w ramach posiłków profilaktycznych (k. 235), precyzując następnie, że chodzi o mu o zasądzenie ekwiwalentu w tym zakresie (k. 246v), w kwocie określonej na 3.933,90 zł wraz z odsetkami ustawowymi w wysokości 295,13 zł (k. 248, 284), częściowo solidarnie od obydwu pozwanych, a w części wyłącznie od pozwanej (...) S.A. (k.258). Stanowiło to de facto żądanie odszkodowawcze (k.299).

W kolejnych oświadczeniach powód wskazał jednak, że domaga się przywrócenia dotychczasowych warunków pracy i płacy od (...) Spółki (...) (k. 299v), a dodatkowo zasądzenia kosztów związanych ze stawiennictwem do sądu w wysokości 1647,13 zł (k. 302v). Na ostatnim terminie rozprawy powód dokonał wyboru odszkodowania - jako jednego z roszczeń alternatywnych – w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesiące, akceptując w tym zakresie wyliczenia pozwanej (...) Spółki (...) (k. 310v, 305).

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 4 stycznia 2017r. oddalił powództwo i odstąpił od obciążania powoda kosztami postępowania.

Sąd ten ustalił następujący stan faktyczny:

w okresie od dnia 16 listopada 1993 r. do dnia 31 stycznia 2003 r. powód był pracownikiem (...) S.A. w G.. Następnie w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. powód został pracownikiem (...) S.A. w K., w której był zatrudniony w okresie od dnia 1 lutego 2003 r. do dnia 31 lipca 2014 r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku głównego specjalisty w D. Inwestycji na powierzchni. Powód był zatrudniony w Oddziale KWK (...) w K..

W dniu 20 grudnia 2004 r. zarząd (...) S.A. w K. zawarł z organizacjami związkowymi porozumienie określające niektóre uprawnienia pracowników (byłych pracowników), między innymi dotyczących deputatów węglowych czy posiłków profilaktycznych.

Zgodnie z § 8<sup>16</sup> Porozumienia pracodawca zobowiązał się zapewnić posiłki profilaktyczne według zasad określonych w załączniku nr 13 do Porozumienia. Powód w zakresie warunków pracy i płacy był objęty zapisami tego porozumienia.

W oparciu o § 1 ust. 3 załącznika nr 13 do Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 r. wartość jednostkowa posiłku wynosiła:

- a) dla pracowników, którzy zawarli umowę o pracę pod ziemią oraz dla stanowisk określonych w załączniku nr 1 – 14,50 zł;
- b) dla stanowisk określonych w załączniku nr 2 – 12,40 zł;
- c) dla pozostałych pracowników kopalń i zakładów (...) S.A. – 7,90 zł;
- d) pozostali pracownicy mogli otrzymywać posiłek na indywidualny wniosek zatwierdzany przez prezesa zarządu (...) S.A. – 7,90 zł.

Posiłki przysługiwały za każdy przepracowany dzień i przekazywane były w formie bonów żywnościowych w dniu 25-tego danego miesiąca.

Powód był uprawniony do pobierania posiłku profilaktycznego o wartości 7,90 zł, bowiem jego stanowisko pracy nie zostało wyszczególnione w załącznikach nr 1 i 2 do załącznika nr 13 do Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 r.

Z dniem 1 marca 2013 r. nastąpiło podwyższenie wartości jednostkowej posiłków profilaktycznych z 14,50 zł do 14,90 zł, z 12,40 zł do 12,70 zł oraz z 7,90 zł do 8,10 zł.

Uchwałą z dnia 17 stycznia 2014 r. nr (...) zarząd (...) S.A. w K. – w związku z trudną sytuacją ekonomiczno-finansową – wypowiedział Porozumienie z dnia 20 grudnia 2004 r. w zakresie § 1 ust. 3 pkt 3 i 4 załącznika nr 13 powołując się na art. 365<sup>1</sup> k.c. przy zastosowaniu art. 300 k.p., i wskazując, że „pozostali pracownicy” o których mowa w § 1 ust. 3 pkt 3 i 4 załącznika nr 13 do Porozumienia z dnia 20 grudnia 2014 r. nie będą otrzymywać świadczenia w postaci prawa do posiłku profilaktycznego.

Oświadczeniem woli z dnia 24 lutego 2014 r. - doręczonym powodowi w dniu 28 lutego 2014 r. - (...) S.A. w K. wypowiedziała powodowi dotychczasowe warunki umowy o pracę w zakresie posiłków profilaktycznych, ze skutkiem na dzień 31 maja 2014 r. Zgodnie z nowymi warunkami umowy o pracę - obowiązującymi od dnia 1 czerwca 2014 r. - powodowi nie przyznano prawa do posiłku profilaktycznego. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę pozwana (...) S.A. wskazała trudną sytuację ekonomiczno-finansową wynikającą z uchwały ww. nr (...) z dnia 17 stycznia 2014 r.

W związku z niezłożeniem oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, od dnia 1 czerwca 2014 r. powód nie otrzymuje posiłków profilaktycznych.

W dniu 1 sierpnia 2014 r. pozwana (...) S.A. w J. nabyła KWK (...) w K. i na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. stała się nowym pracodawcą dla zatrudnionych tam pracowników. Pozwana zobowiązała się przejąć wszelkie zobowiązania (...) S.A. w K. względem pracowników oraz utrzymać dotychczasowe warunki zatrudnienia. Po przejęciu kopalni bony żywieniowe wydawane były uprawnionym pracownikom KWK (...) w K. w miesiącu następnym za przepracowane dniówki w miesiącu poprzedzającym do dnia 15 każdego miesiąca. Wartość jednostkowa bonu wynosiła odpowiednio według uprawnień 14,90 zł lub 12,70 zł.

W dniu 23 lutego 2015 r. (...) S.A. w J. zawarła z Międzyzakładowym Komitetem Protestacyjno-Strajkowym reprezentującym organizacje związkowe Porozumienie w trybie art. 9<sup>1</sup> k.p., zgodnie z którym zawieszono na okres dwóch lat, tj. do dnia 31 grudnia 2016 roku, niektóre postanowienia Porozumienia zbiorowego z dnia 5 maja 2011 roku. W myśl tego Porozumienia zawieszającego posiłki regeneracyjne wydawane są w zakładach spółki zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 28 maja 2016 roku, przy czym dla pracowników pod ziemią wydawane będą za dni faktycznej pracy pod ziemią, a stanowiska uprawnione do posiłku na powierzchni zostaną uzgodnione przez strony. Mocą Porozumienia z dnia 1 lipca 2015 r. wyszczególniono pracowników uprawnionych do posiłków profilaktycznych za dni przepracowane według określonych grup pracowniczych, w których nie ujęto stanowiska powoda.

Wysiłek fizyczny powoda na zajmowanym przez niego stanowisku wynosił – według badań z 4.04.2014 r. – 960,25 kcal/zm. roboczą.

Powyższych ustaleń faktycznych Sąd dokonał w oparciu o dostarczone przez strony dowody, to jest dokumenty, których autentyczność nie była przez strony kwestionowana. Sąd dopuścił także dowód subsydiarny z zeznań samego powoda w zakresie w jakim postępowanie dowodowe wymagało uzupełnienia. W tym zakresie Sąd uznał zeznania powoda jako w pełni wiarygodne i korelujące z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu.

Do wypowiedzenia warunków pracy i płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę (art. 42 § 1 k.p.). Oznacza to, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy należy rozważać na dwóch płaszczyznach. Formalnej, w ramach której koniecznym jest badanie czy wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu warunków pracy i płacy oraz materialnej (merytorycznej), która wymaga rozważenia zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.). W razie zaś stwierdzenia, że pracodawca wypowiedział pracownikowi warunki pracy lub płacy w sposób nieuzasadniony lub z naruszeniem przepisów o ich wypowiedzaniu przysługuje mu - stosownie do żądania - również roszczenie o odszkodowanie, także wtedy, gdy stosunek pracy nie ulega rozwiązaniu, lecz tylko przekształceniu, jak miało to miejsce w przedmiotowej sprawie (por. uchwała SN z dnia 9.11.1990 r., sygn. akt III PZP 19/90, OSNCP 1991/5-6/ 62).

W świetle powyższego należy w pierwszej kolejności wskazać, że poza sporem pozostawało, iż na mocy pisemnego oświadczenia z dnia 24 lutego 2014 r., doręzonego powodowi w dniu 28 lutego 2014 r., pozwana (...) S.A. wypowiedziała powodowi - z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia - dotychczas obowiązujące warunki pracy w zakresie posiłku profilaktycznego. Jako przyczynę tej czynności pozwana wskazała jej złą sytuację finansową oraz wypowiedzenie przez Zarząd (...) S.A. - na mocy uchwały nr (...) z dnia 17 stycznia 2014 r. - części porozumienia zbiorowego z dnia 20 grudnia 2004 r., tj. wskazanych uprzednio poszczególnych postanowień załącznika nr 13 do tego porozumienia. Na mocy ww. pisma pozwana (...) S.A. zaproponowała powodowi nowe warunki pracy.

Poza sporem pozostawało również, że powód skutecznie - z zachowaniem ustawowego terminu (7dni) - wniósł odwołanie od dokonanego wobec niego wypowiedzenia warunków pracy. Z kolei pozwana (...) S.A. uczyniła zadość podstawowym wymogom pozostającym w ramach płaszczyzny formalnej, jakim powinno odpowiadać wypowiedzenie warunków pracy. Oświadczenie woli o wypowiedzeniu zostało bowiem złożone powodowi w formie pisemnej (art. 42 § 2 k.p.), wskazuje na 3 miesięczny okres wypowiedzenia, który z racji na staż pracy powoda ma zastosowanie w jego przypadku (art. 36 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.), określa moment jego upływu, a także zawiera prawidłowe pouczenie w zakresie odwołania do właściwego miejscowo sądu pracy (art. 30 § 5 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.).

Złożone powodowi wypowiedzenie warunków pracy wskazuje również na jego przyczynę, którą w zakresie spełnienia wymogu konkretyzacji nie była kwestionowana (art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.). W toku postępowania nie stwierdzono również by przyczyna ta była pozorna - skrywająca inne, realne powody tej czynności - a zatem Sąd uznał ją również za rzeczywistą.

Kwestią sporną w ocenie sądu pierwszej instancji pozostawała zasadność złożonego powodowi wypowiedzenia. W jej zaś ramach istota niniejszej sprawy sprowadzała się do rozstrzygnięcia, czy porozumienie z dnia 20 grudnia 2004 r. (w tym jego załącznik nr 13 dotyczący posiłków profilaktycznych) stanowi źródło prawa pracy, a jeśli tak, to czy strona tego porozumienia uprawniona jest do jego rozwiązania na skutek jednostronnej czynności prawnej, w tym wypowiedzenia.

Odnosząc się do pierwszej z ww. kwestii Sąd Rejonowy podzielił w tym zakresie stanowisko powoda, który prawidłowo zaliczył je do tzw. swoistych źródeł prawa pracy. Ww. porozumienie znajduje bowiem oparcie - wymagane przez art. 9 § 1 k.p. - w stosowanej bezpośrednio normie konstytucyjnej, która dopuszcza zawieranie przez związki zawodowe i pracodawców oraz ich organizacje nie tylko układów zbiorowych pracy, ale również innych porozumień (art. 59 ust. 2 Konstytucji RP). Przywołany przepis Kodeksu pracy wprowadzie *expressis verbis* wymaga oparcia w przepisach ustawowych, jednakże biorąc pod uwagę nadrzędność Konstytucji w hierarchii źródeł prawa nie ma wątpliwości, że również w tym przypadku wymóg ten jest spełniony.

Jeśli zaś chodzi o drugie ze wskazanych na wstępie zagadnień - dotyczące rozwiązywania porozumień zbiorowych na skutek jednostronnych czynności prawnych - Sąd Rejonowy stwierdził, że strona porozumienia zbiorowego uprawniona jest do jego rozwiązania w drodze wypowiedzenia. Podstawę prawną ku temu stanowi art. 241<sup>17</sup> k.p. stosowany wówczas *per analogiam*.

Uzasadnienie powyższego stanowiska należy rozpocząć od stwierdzenia, że przepisy Kodeksu pracy jedynie szczątkowo regulują zagadnienie porozumień zbiorowych, a kwestia ich rozwiązywania – w tym na skutek wypowiedzenia – nie została w nich w ogóle unormowana. Oznacza to, że w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, zachodzi tzw. luka w prawie.

W przypadku luki konstrukcyjnej, zarówno teoria prawa jak i orzecznictwo sądowe wskazują na konieczność stosowania tzw. wnioskowań prawniczych w przypadkach nieunormowanych. Do tej kategorii należy zaś wnioskowanie per analogiam, a jego zastosowanie uzależnione jest od spełnienia dwóch zasadniczych przesłanek (por. uchwała SN z 11.10.1991 r., sygn. akt III CZP 37/91, OSNC 1992/4/50, L. Morawski, Zasady wykładni prawa, Toruń 2006, s. 203 i nast.).

Po pierwsze, wymaga ustalenia, że zagadnienie wymagające rozstrzygnięcia objęte jest luką w prawie - co jak już wskazano zachodzi w przedmiotowej sprawie. Po drugie, koniecznym jest stwierdzenie, że w systemie prawnym obowiązują przepisy prawa, które regulują sytuacje pod istotnym względem podobne. Przepisami regulującymi zagadnienie podobne pod istotnym względem do kwestii rozwiązywania porozumień zbiorowych są zaś przepisy Kodeksu pracy regulujące rozwiązywanie układów zbiorowych pracy (daje jako UZP), w tym art. 241<sup>17</sup> pkt. 3 k.p., który dopuszcza możliwość rozwiązania UZP za wypowiedzeniem, a który w konsekwencji winien znaleźć analogiczne zastosowanie w niniejszej sprawie.

Pomimo wielu różnic jaki zachodzą pomiędzy UZP, a porozumieniami zbiorowymi, istota ich charakteru prawnego jest bowiem tożsama. Zarówno jedne jak i drugie zawierają normy o charakterze abstrakcyjnym i generalnym bezpośrednio regulujące prawa i obowiązki stron stosunków pracy, które to normy - jak wynika z art. 9 ust. 1 k.p. – stanowią tzw. swoiste źródła prawa pracy. Co więcej, w świetle ww. przepisu zajmują one to samo miejsce w ich hierarchii.

Sąd Rejonowy dostrzegł, że między ww. aktami zachodzą różnice. Porozumienia zbiorowe cechuje mniejszy niż w przypadku UZP stopień sformalizowania, brak wymogu rejestracji, możliwość zawarcia przez reprezentację pracowników, która nie spełnia szeregu kryteriów, jakie winna spełniać organizacja związkowa będąca stroną UZP. Różnice można dostrzec w odniesieniu do samego przedmiotu regulacji. UZP jest pod tym względem nieograniczony, z kolei porozumienie zbiorowe stanowi instrument elastycznego reagowania na doraźne problemy w określonym zakresie spraw (por. wyrok SN z dnia 9 września 2012 r., sygn. akt II PK 29/12, OSNAPiUS 2013/15-16/1789).

W rezultacie, sąd pierwszej instancji nie miał wątpliwości, że uwzględniając istotę UZP i porozumień zbiorowych należą one do tej samej kategorii prawnej, co uzasadnia by w kwestii zasadniczej, tj. samej dopuszczalności ich wypowiedzenia stosować art. 241<sup>17</sup> k.p. per analogiam. Zachodzące między nimi różnice mają zaś charakter drugorzędny, uzasadniający jedynie ich odmienną typologię, chociaż winny one również znaleźć odzwierciedlenie przy zastosowaniu analogii.

Sąd pierwszej instancji doszedł do wniosku, że wsparcia na rzecz tezy o uprawnieniu strony porozumienia zbiorowego do jego rozwiązania w drodze jednostronnego oświadczenia woli (wypowiedzenia) dostarczają również argumenty o charakterze systemowym.

Po pierwsze, mając na uwadze powszechnie akceptowany w wymóg interpretacji prawa w sposób spójny systemowo trudno wskazać racjonalne przyczyny, z powodu których intencją ustawodawcy byłoby wykluczenie możliwości jednostronnego rozwiązania porozumienia zbiorowego, przy równoczesnej – wyrażonej *expressis verbis* - możliwości wypowiedzenia UZP, a zatem aktu, który z założenia charakteryzuje się większym stopniem stabilności niż porozumienie, o czym wspomniano wcześniej. Sąd Rejonowy nie znalazł tego typu argumentów.

Po drugie, stanowisko powoda, prowadzące do uznania, że do rozwiązania porozumienia zbiorowego z dnia 20 grudnia 2004 r. (w tym jego załącznika nr 13) może dojść wyłącznie na skutek porozumienia stron, oparte jest na konstrukcji prawnej obcej obowiązującemu aktualnie systemowi prawnemu. Sąd Rejonowy przypomniał, że w

wyroku z dnia 18 listopada 2002 r. (Dz.U. 2002 nr 196 poz. 1660) Trybunał Konstytucyjny zakwestionował - w zakresie zbiorowego prawa pracy - zgodność z Konstytucją tego typu konstrukcji, cechujących się skrajną postacią trwałości i prowadzącej do bezterminowego związania stron zawartym przez nie aktem prawnym. Trybunał stwierdził wówczas niekonstytucyjność przepisu art. 241<sup>7</sup> § 4 k.p., który w zakwestionowanym brzmieniu stanowił, że „w razie rozwiązania układu do czasu wejścia w życie nowego układu stosuje się postanowienia układu dotychczasowego, chyba że strony w układzie ustaliły lub w drodze porozumienia ustalą inny termin stosowania postanowień rozwiązanego układu”. Trybunał wskazał, że „ustanowiony w przywołanym przepisie obowiązek stosowania postanowień układu po dniu jego rozwiązania przez nieokreślony czas - jeżeli strony w drodze porozumienia nie ustalą terminu zaprzestania ich stosowania - jest niezgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji, wyrażającym zasadę dobrowolności rokowań oraz równość stron w rokowaniach nad zmianą treści układu zbiorowego”. Trybunał wskazał, że strony układu zbiorowego powinny mieć zagwarantowaną możliwość jego skutecznego rozwiązania bowiem w razie zmiany stosunków makroekonomicznych to one są obciążone jej skutkami (por. wyrok z dnia 18.11.2002 r., sygn. akt K 37/01, OTK-A z 2002/6/82). W tym kontekście należy zatem zaznaczyć, że trudna sytuacja finansowa polskiego górnictwa - w tym dotycząca pozwanej (...) S.A. w okresie wypowiedzenia porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 r. - jako fakt powszechnie znany pozostawała poza sporem.

Ponadto Sąd Rejonowy odwołał się do orzecznictwa Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 5 listopada 2015 r. Sąd Najwyższy wskazał, iż „potwierdza dominującą linię judykatury, że dopuszczalne jest usprawiedliwione obiektywnymi przyczynami wypowiedzenie porozumienia kończącego zakładowy spór zbiorowy (na podstawie art. 365<sup>1</sup> § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., wynikającej z postanowień rozwiązanego porozumienia zbiorowego lub per analogiam do art. 241<sup>7</sup> k.p.)” (sygn. akt III PK 26/15, publ. Monitor Prawa Pracy 2016/ 4/170).

Zdaniem sądu pierwszej instancji żadnych wątpliwości nie budzi możliwość częściowego wypowiedzenia porozumienia zbiorowego, jak miało to miejsce na mocy ww. uchwały Zarządu z dnia 17 stycznia 2014 r. Skoro bowiem dopuszcza się uprawnienie do jego wypowiedzenia w całości, to tym bardziej dopuszczalnym jest jego wypowiedzenie w części (a maiori ad minus). Ponadto, konsekwentnie posługując się analogią warto wskazać, że również Sąd Najwyższy dopuszcza możliwość częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy (por. uchwała SN z dnia 22.02.2008 r., sygn. akt I PZP 12/07, OSNP 2008/19-20/279).

Sąd Rejonowy wskazał, że obowiązujące przepisy Kodeksu pracy określają w zakresie wypowiedzenia układu zbiorowego pracy okres 3 - miesięczny (art. 241<sup>7</sup> § 3 k.p.). Tymczasem, pozwana (...) S.A., działając na mocy ww. uchwały Zarządu z dnia 17 stycznia 2014 r. zastosowała okres 14 dni.

Zaznaczenia jednak wymaga, że wnioskowanie per analogiam dopuszcza wiązanie z faktem nieunormowanym (wypowiedzenie porozumienia zbiorowego) takich samych lub podobnych skutków prawnych, co z faktem wprost unormowanym (wypowiedzenie UZP). Oznacza to, że „przepis stanowiący podstawę analogii nie musi być zastosowany dosłownie, w wielu wypadkach konieczne jest uwzględnienie specyfiki nieuregulowanych przez prawo stosunków lub sytuacji” (por. L. M., Zasady wykładni prawa, Toruń 2006 r., s. 203-204 i 215).

Wskazywane wcześniej różnice pomiędzy UZP i porozumieniami zbiorowymi dotyczące trybu ich zawierania wymuszają zatem by stosując per analogiam regulację prawną pierwszych z ww. w stosunku do drugich, czynić to w sposób odpowiedni, co oznacza konieczność uwzględnienia zmian, jeśli uzasadnione są na gruncie ich specyfiki. Skoro zatem ustawodawca expressis verbis przewiduje znacznie mniejszy stopień wymogów (w tym formalizmu) przy zawieraniu porozumień zbiorowych niż w przypadku UZP to spójność systemowa wymaga, by różnica ta miała stosowane przełożenie również w zakresie lustrzanego zagadnienia, a zatem ich rozwiązywania.

Trudno bowiem wskazać przyczyny z powodu których, w przypadku porozumień - a zatem aktów niewymagających rejestracji dla ich zawarcia - należałoby wymagać zachowania tak samo długiego okresu wypowiedzenia, jak w przypadku UZP, które w wariantcie ponadzakładowym wymagają trwającej 3 miesiące procedury rejestracji prowadzonej przez właściwego ministra, a w przypadku układów zakładowych, miesięcznej procedury toczącej się

przez okręgowym inspektorem pracy (art. 241<sup>11</sup> § 1 pkt. 1 i 2 k.p i § 2 k.p.). Procedury, która w obu przypadkach dopuszcza ponadto udział osób trzecich i ma charakter wysoce sformalizowany (art. 241<sup>11</sup> § 5<sup>1</sup> k.p.).

W świetle powyższego, uzasadnionym jest akceptacja niższego stopnia wymogów formalnych, koniecznych do spełnienia przy rozwiązywaniu porozumień zbiorowych - a zatem również krótszych okresów ich wypowiedzenia - niż wymagane 3 miesiące w przypadku UZP, w tym nawet dwutygodniowych, który został zastosowany w przedmiotowej sprawie przez pozwaną (...) S.A. w wypowiedzeniu z dnia 17 stycznia 2014r.

Sąd Rejonowy rozważał również ewentualne znaczenie wpływu okresu ww. wypowiedzenia porozumienia zbiorowego dla oceny zgodność z prawem złożonego powodowi wypowiedzenia zmieniającego. W tym zakresie Sąd miał na uwadze, że „wypowiedzenie układu zbiorowego pracy, stanowi dostateczną (autonomiczną) przyczynę wypowiedzenia warunków pracy (...)” (por. wyrok SN z dnia 16.09.2009 r., I PK 72/09, OSNAPiUS 2011/9-10/121). Ponadto, nie zawsze istnienie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie - czy to umowy o pracę czy też warunków pracy i płacy - ocenia się według chwili jego złożenia.

Liczne w tym przedmiocie orzecznictwo Sądu Najwyższego słusznie wskazuje na dopuszczalność kwalifikowania jako rzeczywistej, również i tej przyczyny wypowiedzenia, która ma ziścić się w nieodległym terminie a zwłaszcza tej, która spełniła się w okresie wypowiedzenia (por. wyrok SN z dnia 29.03.2001 r., sygn akt I PKN 325/00, OSNP 2003/1/8, z dnia 18.12.2002 r., sygn akt I PK 17/02, OSNP 2004/12/208). Według bowiem stanowiska Sądu Najwyższego, które Sąd Rejonowy w pełni podziela, przyczyny wypowiedzenia odnoszące się do bliskiej przyszłości w tym sensie istnieją już w momencie wypowiedzenia, że stanowią rzeczywistą motywację działania pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 15.09.2006 r., sygn akt I PK 96/06, niepublikowany). Okres wypowiedzenia powodowi warunków pracy upłynął zaś z dniem 31 maja 2014 r.

Przechodząc do kolejnej kwestii podnoszonej w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy dostrzegł, iż Zarząd (...) S.A. przywołał w ww. uchwale z dnia 17 stycznia 2014 r. przepisy Kodeksu cywilnego. Okoliczność ta nie może jednak mieć przesądzającego znaczenia.

Po pierwsze, istotą czynności prawnej jest oświadczenie woli. W przedmiotowej zaś sprawie nie było wątpliwości, że ww. uchwała w sposób jasny ujawnia wolę wypowiedzenia porozumienia – co zresztą pozostawało poza sporem. Ewentualne wskazanie przepisów prawa w treści czynności prawnej - które według jej strony mają ją uzasadniać - nie ma charakteru przesądzającego jej dopuszczalność. Rozstrzygnięcie, czy złożone oświadczenie woli wywiera skutki prawne należy bowiem ostatecznie do sądu, który w tym zakresie winien stosować odpowiednie przepisy prawa, niezależnie od tego, czy w ogóle - a jeśli tak to, to jakie - przepisy prawa zostały wskazane przez podmiot dokonujący danej czynności prawnej.

Prezentowane stanowisko znajduje również potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Na kanwie sprawy, w której pracodawca wypowiedział porozumienie zbiorowe wskazując na art. 365<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 300 k.p. – a zatem jak miało to miejsce w niniejszej sprawie - Sąd Najwyższy dopuścił analogiczne stosowanie przepisów Kodeksu pracy dotyczących UZP stwierdzając, że wskazanie przepisów Kodeksu cywilnego jako podstawy wypowiedzenia porozumienia „nie niweczyło skutków tego wypowiedzenia, zwłaszcza że w judykaturze prezentowane jest także stanowisko, że porozumienia zbiorowe, oprócz tego, że stanowią źródło prawa pracy, mają również charakter obligacyjny” (por. wyrok z dnia 5.11.2015 r., sygn. akt III PK 26/15, publ. Monitor Prawa Pracy 2016/ 4/170).

Po drugie, warto zauważyć, że również w doktrynie wyrażany jest pogląd, iż brak wskazania w Kodeksie pracy trybu zawarcia, zmiany i rozwiązania porozumienia skutkuje tym, by w tego rodzaju kwestiach, nieunormowanych w przepisach kreujących porozumienie. stosować odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego (por. Z. Hajn, Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu, Warszawa 2013 r., rozdział 5.4.1.). Autor ten wskazuje również, że „potrzeba stosowania kodeksu cywilnego jest w wypadku porozumień jeszcze wyraźniejsza niż w wypadku układów, ponieważ przepisy przewidujące ich stosowanie nie regulują najczęściej nawet tak podstawowych kwestii, jak sposób ich rozwiązywania” (op.cit.).



Sąd pierwszej instancji wskazał, że nie można zgodzić się ze stanowiskiem powoda, by zastosowanie art. 300 k.p. było w niniejszej sprawie wykluczone z tej przyczyny, że kwestia posiłków profilaktycznych została uregulowana w Kodeksie pracy. W ramach tego problemu nie chodzi bowiem o to, czy zagadnienie posiłków profilaktycznych jest uregulowane w przepisach Kodeksu pracy, ale o to, czy kwestia rozwiązywania porozumień jest w nich unormowana. Zdaniem strony pozwanej art. 365<sup>1</sup> k.c. miałby bowiem mieć zastosowanie poprzez art. 300 k.p. nie do zagadnienia posiłków profilaktycznych ale do rozwiązywania porozumienia zbiorowego.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że część argumentacji prezentowanej przez powoda dotyczyła braku racjonalnego związku pomiędzy koniecznością ratowania złej sytuacji finansowej pozwanej (...) S.A. – podkreślaną przez pozwaną KW – a pozbawieniem posiłków profilaktycznych niektórych grup pracowników – w tym powoda - nie tak licznych by miało to realne korzyści pod względem ekonomicznym (k. 38v). Zagadnienie tak daleko ingerujące w ocenę przyczyn wypowiedzenia porozumienia zbiorowego pozostawało jednak poza kognicją Sądu Rejonowego w ramach postępowania zainicjowanego odwołaniem od wypowiedzenia warunków pracy.

Posiłkując się w tym zakresie orzecznictwem sądowym wydanym na kanwie spraw dotyczących wypowiedzenia UZP jako przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy, Sąd Rejonowy wyjaśnił, że dla oceny zasadności wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie jest potrzebne badanie przyczyny wypowiedzenia układu zbiorowego. Wypowiedzenie układu zbiorowego pracy, stanowi bowiem dostateczną (autonomiczną) przyczynę wypowiedzenia warunków pracy i płacy i nie jest konieczne dodatkowe wskazanie ekonomicznych motywów złożenia wypowiedzenia (zob. wyrok SN z dnia 16.09.2009 r., I PK 72/09, OSNAPiUS 2011/9-10/121, oraz z dnia 6.1.2006 r., III PK 108/05, niepubl.).

Sąd pierwszej instancji wskazał także, że na stanowisku zajmowanym przez powoda w chwili wypowiedzenia mu warunków pracy, powód nie był uprawniony do otrzymywania posiłków profilaktycznych w oparciu o art. 232 k.p. oraz wydane na jego podstawie przepisy Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów z dnia 28 maja 1996 r. (Dz.U. nr 60 poz. 279). Ze sprawozdania z dnia 7 kwietnia 2014., sporządzonego z badań wykonanych przez (...) ds. (...) w J., wynika, że wydatek energetyczny na zajmowanym przez powoda stanowisku wynosił 960,25 kcal/zm. roboczą, co oczywiście nie spełnia kryteriów określonych w tym zakresie przez § 3 ww. Rozporządzenia.

W świetle powyższego, złożone powodowi wypowiedzenie warunków pracy zdaniem Sądu Rejonowego należało uznać nie tylko za zgodne z przepisami o wypowiedaniu warunków pracy ale również za uzasadnione. W rezultacie, ostatecznie zgłoszone powództwo o odszkodowanie podlegało oddaleniu.

O kosztach postępowania, w tym kosztach postępowania apelacyjnego, Sąd orzekł na mocy art. 102 k.p.c., odstępując od obciążenia nimi powoda z uwagi na szczególne okoliczności niniejszej sprawy. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że brak istotnej dla przedmiotowej sprawy regulacji prawnej, spełniającej wysoki stopień wymogów w zakresie pewności prawa, w rzeczywistości przełożył się na niepewność sytuacji prawnej powoda, co mogło skutkować jego subiektywnie uzasadnionym przekonaniem co do słuszności dochodzonego roszczenia.

Wyrok w pkt 1 zaskarżył powód. Rozstrzygnięciu w apelacji zarzucił:

- naruszenie prawa materialnego, a to art. 241<sup>7</sup> k.p poprzez uznanie, że strona układu zbiorowego (porozumienia zbiorowego) może dowolnie skracać trzymiesięczny kalendarzowy ustawowy okres wypowiedzenia, przy braku odmiennej regulacji zawartej w układzie zbiorowym (porozumieniu zbiorowym);

- nieuwzględnienie dowodów przytoczonych w pozwie oraz w piśmie procesowym z 7 lipca 2014 r. w zakresie dotyczącym ustalenia prawa powoda do otrzymania posiłku profilaktycznego w wysokości 14,90 zł od dnia 1 lutego 2014 r. dla oceny poprawności wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy z dnia 24 lutego 2014 r.

Powód wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części i uwzględnienie powództwa.

Pozwana (...) S.A. w J. wniosła w odpowiedzi na apelację o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu zgodziła się ze stanowiskiem sądu pierwszej instancji.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

**apelacja jest niezasadna.**

W dniu 29 czerwca 2017 r. pozwana (...) S.A. w K. utraciła zdolność sądową, albowiem została wykreślona z Krajowego Rejestru Sądowego. (...) S.A. uległa podziałowi w trybie art. 529 § 1 pkt 3 k.s.h. poprzez rozdzielenie składników majątku pomiędzy spółkę przejmującą – Spółkę (...) S.A. w B. i dwie nowo zawiązane spółki – (...) sp. z o.o. w (...) sp. z o.o. w K.. Spółka (...) S.A. w B. przejęła zorganizowaną część przedsiębiorstwa (...) S.A. w K. tj. organizacyjnie i finansowo wyodrębniony w istniejącym przedsiębiorstwie spółki dzielonej zespół składników materialnych i niematerialnych obejmujący wszystkie aktywa, zobowiązania, prawa i obowiązki z umów ( w tym z umów o pracę), które nie zostały w załącznikach do planu podziału przypisane do spółek nowo zawiązanych. W związku z tym postanowieniem z dnia 3 sierpnia 2017 r. sąd zawiesił postępowanie na podstawie art. 174 § 1 pkt 1 k.p.c.(karta 481).

Spółka (...) S.A. w B. wskazała, że jest następcą prawnym (...) S.A. w zakresie roszczeń byłych pracowników (karta 492). Postanowieniem z 10 stycznia 2018 roku sąd podjął postępowanie z udziałem Spółki (...) S.A. w B. (karta 571).

Sąd pierwszej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe i na jego podstawie dokonał ustaleń faktycznych, które sąd drugiej instancji podziela i przyjmuje za własne. Postępowanie dowodowe zostało uzupełnione przez sąd drugiej instancji.

(...) S.A. oświadczenie woli o wypowiedzeniu regulacji wewnętrznych dotyczących posiłków profilaktycznych na podstawie uchwały nr (...) z dnia 17 stycznia 2014 r. doręczyła następującym organizacjom związkowym, będącym stroną Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r.:

- 1) (...) Organizacji (...) w (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 21.01.2014r.,
- 2) (...) Organizacji (...) w Polsce w (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 21.01.2014r.,
- 3) Związkowi Zawodowemu (...) w (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 21.01.2014r.,
- 4) Komisji Zakładowej (...) Związku Zawodowego (...) w (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 24.01.2014r.,
- 5) (...) Organizacji (...) przy (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 22.01.2014r.,
- 6) (...) Organizacji (...) przy (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 23.01.2014r.,
- 7) (...) Organizacji (...) w Polsce (...) w (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 21.01.2014r.,
- 8) (...) Organizacji (...) w Polsce przy (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 22.01.2014r.,
- 9) (...) Organizacji (...) w (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 22.01.2014r.,
- 10) Związkowi Zawodowemu (...) przy (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 22.01.2014r.,
- 11) Związkowi Zawodowemu (...) przy (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 22.01.2014r.,
- 12) (...) Organizacji (...) w Polsce przy (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 22.01.2014r.,
- 13) Zakładowej Organizacji Związkowej (...) w (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 22.01.2014r.

Powyższe zostało ustalone na podstawie potwierżeń odbiorów z pismami o wypowiedzeniu porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 r. w zakresie § 1 ust. 3 pkt 3 i 4 załącznika nr 13 (karta 398-475).

Sąd Rejonowy poczynił obszerne rozważania prawne, które w ocenie sądu drugiej instancji w przeważającej części są trafne i zasługują na aprobatę.

Podkreślić należy, że uprawnienie powoda do posiłków profilaktycznych wynikało z Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 r., które jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Z przepisu art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej 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. Przepis ten 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 2004 r. ma zatem oparcie w ustawie – Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Słuszne jest też stanowisko sądu pierwszej instancji dotyczące stosowania do porozumień zbiorowych przepisów Kodeksu pracy w zakresie układów zbiorowych pracy. Wskazać należy jednak, że przepisy te stosuje się odpowiednio.

W wyroku z dnia 24 września 2013 r., III PK 88/12, teza III 1. Sąd Najwyższy wskazał, że do porozumień zbiorowych innych niż układy zbiorowe pracy, w zakresie nieuregulowanym przepisami ustawy upoważniającej do zawarcia danego porozumienia zbiorowego i w zakresie w jakim to nie pozostaje w sprzeczności z celem danego typu porozumienia zbiorowego, należy odpowiednio stosować przepisy prawa odnoszące się do układów zbiorowych pracy, a w szczególności zakładowych układów zbiorowych pracy. Stosowanie w sprawach nieuregulowanych do porozumień zbiorowych przepisów dotyczących układów zbiorowych pracy następuje jednak na zasadzie analogii.

Należy się też zgodzić ze stanowiskiem Sądu Rejonowego odnośnie możliwości częściowego wypowiedzenia porozumienia zbiorowego – czego również nie kwestionuje powód w apelacji.

W doktrynie zaprezentowany został pogląd, iż mimo braku wyraźnych ku temu podstaw prawnych, dopuszczalne jest wypowiedzenie częściowe układu zbiorowego pracy. Polega ono na złożeniu przez uprawniony podmiot będący stroną układu zbiorowego oświadczenia, którego celem jest doprowadzenie – po upływie ustalonego z góry czasu – do uchylenia mocy obowiązującej niektórych postanowień tego układu – J. S. „Zmiany treści układu zbiorowego pracy” Przegląd Sądowy 10/2002. Za dopuszczalnością częściowego wypowiedzenia układu wypowiedział się K. J. w Komentarzu do Kodeksu pracy Lex 2016; J. P. w Komentarzu do Kodeksu Pracy Lex 2014; I. S. „Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora W. S.” pod redakcją Z. L.; U. J. (...) Służba (...) 1997/9/12.

Porozumienie z dnia 20 grudnia 2004 r. zastąpiło układ zbiorowy pracy dla (...) S.A., którego strony nie były w stanie ustalić. Do porozumień zbiorowych należy stosować przepisy kodeksu pracy w zakresie układów zbiorowych pracy.

W związku z tym nie do zaakceptowania jest pogląd pozwanej o stosowaniu art. 365<sup>1</sup> k.c.

Zgodnie z art. 241<sup>7</sup> § 1 k.p. układ rozwiązuje się: 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron; 2) z upływem okresu, na który został zawarty; 3) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron. Natomiast zgodnie z § 2 oświadczenie stron o rozwiązaniu układu oraz wypowiedzenie układu następuje w formie pisemnej. Zaś na mocy § 3 okres wypowiedzenia układu wynosi trzy miesiące kalendarzowe, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.

Należy zgodzić się z Sądem Najwyższym, iż katalog czynności zmierzających do rozwiązania układu zbiorowego pracy jest katalogiem zamkniętym. Niedopuszczalnym jest choćby jednostronne rozwiązanie układu bez wypowiedzenia – wyrok z dnia 11 marca 2014r., w sprawie III PK 78/13, opublikowany w LEX 1480282. Należy zatem uznać, że art. 241<sup>7</sup> § 1 k.p. jest przepisem bezwzględnie obowiązującym.

Rozwiązanie układu zbiorowego pracy (porozumienia zbiorowego) z zachowaniem okresu wypowiedzenia jest czynnością jednostronną i niewymagającą podania przyczyny.

W niniejszej sprawie zastosowany został dwutygodniowy okres wypowiedzenia – co nie jest prawidłowe. Nie prowadzi to jednak do nieskuteczności wypowiedzenia Porozumienia z 20 grudnia 2004 r. w omawianym zakresie, ale do jego wypowiedzenia z upływem trzymiesięcznego okresu. Zatem nastąpiło to z dniem 24 kwietnia 2014 r.

(...) S.A. pisemnym oświadczeniem z dnia 24 lutego 2014 r., doręczonym powodowi w dniu 28 lutego 2014 r., wypowiedziała powodowi – z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia - dotychczas obowiązujące warunki pracy w zakresie posiłku profilaktycznego. Jako przyczynę tej czynności pozwana wskazała jej złą sytuację finansową oraz wypowiedzenie przez Zarząd (...) S.A. - na mocy uchwały nr (...) z dnia 17 stycznia 2014 r. - części porozumienia zbiorowego z dnia 20 grudnia 2004 r., tj. wskazanych uprzednio poszczególnych postanowień załącznika nr 13 do tego porozumienia. Na mocy ww. pisma (...) S.A. zaproponowała powodowi nowe warunki pracy. Sąd Rejonowy ocenił dokonane wypowiedzenie zmieniające za prawidłowe wskazując, że przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista również wtedy gdy ma ziścić się w nieodległym terminie, a zwłaszcza w okresie wypowiedzenia. Przyczyny wypowiedzenia odnoszące się do bliskiej przyszłości w tym sensie istnieją już w momencie wypowiedzenia, że stanowią rzeczywistą motywację działania pracodawcy. Sąd drugiej instancji w pełni podziela ten pogląd. W niniejszej sprawie okres wypowiedzenia powodowi warunków pracy upłynął z dniem 31 maja 2014 r. W tej dacie upłynął już trzymiesięczny okres wypowiedzenia Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 r. w zakresie posiłków profilaktycznych. W konsekwencji stanowisko zajęte w zaskarżonym wyroku o braku uprawnienia powoda do posiłków profilaktycznych od 1 czerwca 2014r. jest słuszne. Zaznaczyć należy, że pozbawione jest podstaw twierdzenie powoda o możliwości zmiany warunków pracy i płacy tylko na korzystniejsze.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 385 k.p.c. sąd oddalił apelację powoda jako bezzasadną.

W punkcie 2 wyroku sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego – na podstawie art. 102 k.p.c. Przy rozstrzygnięciu tym sąd uwzględnił skomplikowany pod względem prawnym charakter sprawy.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia