

Sygn. akt VIII *Pa* 215/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 kwietnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 21 kwietnia 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa J. C. (C.), B. L., G. D. (1) (D.), H. H. (1) (H.), A. D., F. S. (1) (S.), F. S. (2) (S.), A. K. (K.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K.

o ekwiwalent pieniężny z tytułu prawa do bezpłatnego węgla

na skutek apelacji powodów

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 30 czerwca 2015 r. **sygn. akt** VI P 427/15

1) oddala apelację;

2) odstępuje od obciążania powodów kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 215/15

UZASADNIENIE

Powodowie domagali się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w K. po 1.201,72 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego z tytułu prawa do bezpłatnego węgla za 2015 rok, z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2015r.

W uzasadnienie wskazali, że na podstawie § 10 Porozumienie z dnia 20 grudnia 2004r. zawartego między zarządem (...) Spółki Akcyjnej w K. a organizacjami związków zawodowych posiadali prawo do bezpłatnego węgla na zasadach określonych w załączniku Nr 14 do tego Porozumienia. Dnia 19 września 2014r. pozwana podjęła uchwałę Nr 875/2014 o wypowiedzeniu organizacjom związków zawodowych przepisów regulujących prawo do bezpłatnego węgla dla emerytów, rencistów i innych uprawnionych osób wymienionych w załączniku Nr 14 do Porozumienia. Pozwana powiadomiła powodów o utracie uprawnienia do bezpłatnego węgla. Porozumienie z dnia 20 grudnia 2004r. stanowi źródło prawa pracy, do którego należy stosować na zasadzie analogii przepisy o układach zbiorowych pracy. Zgodnie z art. 241⁷ § 1 k.p. układ zbiorowy pracy ulega rozwiązaniu w całości między innymi wskutek wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron. W ocenie powodów nie można było dokonać wypowiedzenia niektórych tylko postanowień Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r., bowiem stanowi to obejście przepisów o zmianie postanowień układów zbiorowych pracy – art. 241⁹ § 1 k.p. Ponadto wskazali, że dnia 7 października 2014r. związek zawodowy (...) (jeden z uczestników Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r.) otrzymał oświadczenie woli pozwanej o wypowiedzeniu przepisów regulujących prawo do bezpłatnego węgla dla emerytów, rencistów i innych uprawnionych osób wymienionych w załączniku Nr 14 do Porozumienia. W związku z tym na podstawie art. 241⁷ § 3 k.p. trzymiesięczny okres wypowiedzenia upłynął z dniem 31 stycznia 2015r. Natomiast prawo do bezpłatnego węgla za 2015r. powodowie nabyli z początkiem 2015r. Powodowie stwierdzili też, że pozwana swoim zachowaniem naruszyła zasadę nieretroaktywności prawa.

Pozwana wniosła o oddalenie powództw wskazując, że powodowie posiadali prawo do bezpłatnego węgla na podstawie Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r. zawartego między zarządem (...) Spółki Akcyjnej w K. a organizacjami związków zawodowych, które stanowi źródło prawa pracy. Istotne pogorszenie sytuacji finansowej pozwanej spowodowało wprowadzenie programu restrukturyzacyjnego, którego celem było obniżenie kosztów działalności. W związku z tym dnia 6 lutego 2014r. zarząd pozwanej spółki i organizacje związków zawodowych zawarły porozumienie w trybie art. 9¹ k.p., na podstawie którego między innymi zmniejszono roczny wymiar bezpłatnego węgla przysługującego emerytom, rencistom i innym uprawnionym osobom o jedną tonę rocznie na okres dwóch lat. W związku z trudną sytuacją ekonomiczno-finansową dnia 19 września 2014r. zarząd pozwanej spółki podjął uchwałę Nr 875/2014 w sprawie likwidacji prawa emerytów, rencistów i innych uprawnionych osób do bezpłatnego węgla od dnia 1 stycznia 2015r. Zgodnie z § 2 uchwały Nr 875/2014 zarząd wypowiedział z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego trzy miesiące kalendarzowe ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2014r.: 1) § 10 Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r. wraz z załącznikiem Nr 14, 2) § 6 i § 7 Porozumienia z dnia 6 lutego 2014r. Pozwana oświadczenie woli o wypowiedzeniu w/w regulacji wewnątrzzakładowych doręczyła organizacjom związkowym, będącym stroną Porozumień z dnia 20 grudnia 2004r. oraz z dnia 6 lutego 2014r. Wskazano, że do Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r. należy odpowiednio stosować przepisy prawa pracy o układach zbiorowych pracy. Norma prawna zawarta w art. 241⁷ § 1 pkt) 3 k.p. przewiduje możliwość rozwiązania układu zbiorowego, w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron. Odnosząc się do doktryny, pozwana wskazała, że skoro przedmiotem wypowiedzenia może być cały układ zbiorowy pracy, to tym bardziej dopuszczalnym jest wypowiedzenie części postanowień układu zbiorowego pracy. Oświadczenie woli o wypowiedzeniu prawa do bezpłatnego węgla przysługującego emerytom, rencistom i innym uprawnionym osobom pozwana doręczyła następującym organizacjom związkowym:

- 1) (...) Organizacji (...) w (...) Spółce Akcyjnej w K.,
- 2) (...) Organizacji (...) w Polsce w (...) Spółce Akcyjnej w K.,
- 3) Związkowi Zawodowemu (...) w (...) Spółce Akcyjnej w K.,
- 4) Komisji Zakładowej (...) Związku Zawodowego (...) w (...) Spółce Akcyjnej w K.,
- 5) (...) Organizacji (...) przy (...) Spółce Akcyjnej w K.,
- 6) (...) Organizacji (...) przy (...) Spółce Akcyjnej w K.,

- 7) (...) Organizacji (...) w Polsce (...) w (...) Spółce Akcyjnej w K.,
- 8) (...) Organizacji (...) w Polsce przy (...) Spółce Akcyjnej w K.,
- 9) (...) Organizacji (...) w (...) Spółce Akcyjnej w K.,
- 10) Związkowi Zawodowemu (...) przy (...) Spółce Akcyjnej w K.,
- 11) Związkowi Zawodowemu (...) przy (...) Spółce Akcyjnej w K.,
- 12) (...) Organizacji (...) w Polsce przy (...) Spółce Akcyjnej w K.,
- 13) Zakładowej Organizacji Związkowej (...) w (...) Spółce Akcyjnej w K..

Pozwana podała, że z wyjątkiem (...) Organizacji (...) przy (...) Spółce Akcyjnej w K., organizacje związków zawodowych odebrały oświadczenie woli o wypowiedzeniu prawa do bezpłatnego węgla przysługującego emerytom, rencistom i innym uprawnionym osobom we wrześniu 2014r. (...) Organizacja (...) przy (...) Spółce Akcyjnej w K. odebrała oświadczenie woli o wypowiedzeniu prawa do bezpłatnego węgla przysługującego emerytom, rencistom i innym uprawnionym osobom dnia 7 października 2014r. Pozwana podała, że na podstawie art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. (...) Organizacja (...) przy (...) Spółce Akcyjnej w K. mogła zapoznać się z treścią oświadczenia woli pozwanej dnia 23 września 2014r. Z wydruku ze strony internetowej Poczty Polskiej „śledzenie przesyłek” wynika, że oświadczenie woli pozwanej zostało skierowane do organizacji związku zawodowego dnia 23 września 2014r., jednakże adresat nie odebrał korespondencji, która została awizowana. Odwołując się do orzecznictwa, pozwana podała, że przesłanki art. 61 § 1 k.c. są spełnione, jeżeli oświadczenie woli zostanie przekazane pocztą adresatowi, przez co będzie mógł się zapoznać z treścią oświadczenia najpóźniej w następnym dniu roboczym. Jeżeli z jakich przyczyn doręczenie przesyłki byłoby niemożliwe, to zapoznanie się z treścią korespondencji staje się możliwe w pierwszym dniu roboczym, w którym przesyłka mogła zostać odebrana na podstawie zawiadomienia pocztowego, tzw. awiza. Ponadto pozwana przedstawiła także przeciwny pogląd do powyżej wyrażonego, zgodnie z którym do porozumień zbiorowych nie można stosować w drodze analogii przepisów o układach zbiorowych prawa pracy, w tym o ich wypowiedaniu. Porozumienia z dnia 20 grudnia 2014r. i z dnia 6 lutego 2014r. należy traktować jako zobowiązanie o charakterze ciągłym, którego dokładnego czasu obowiązywania nie sposób przewidzieć. W konsekwencji do ich wypowiedzenia należy stosować art. 365¹ k.c., zgodnie z którym zobowiązanie bezterminowe wygaśnie po wypowiedzeniu przez wierzyciela bądź dłużnika z zachowaniem terminów ustawowych, umownych lub zwyczajowych, a w razie braku takich terminów niezwłocznie po wypowiedzeniu.

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2015r. Sąd Rejonowy w Gliwicach oddalił powództwo.

Sąd pierwszej instancji w pisemnym uzasadnieniu wyroku ustalił, że z dniem 1 lutego 2003r. pozwana na podstawie art. 23¹ k.p. przejęła pracowników (...) Spółki Akcyjnej w G. ((...) S.A.), w skład której wchodziły między innymi Kopalnie (...), (...), (...), (...).

W (...) S.A. obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy z dnia 23 listopada 1993r. ((...)), który do chwili obecnej ani nie został rozwiązany, ani nie został zawieszony.

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

Zgodnie z załącznikiem nr 23 uprawnienia do bezpłatnego węgla w naturze przysługiwało emerytom i rencistom w wymiarze: 3 ton rocznie (byłym pracownikom zakładów górniczych, których zobowiązania przejęła (...) S.A., 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 1991r.) lub 2,5 ton rocznie (pozostałym byłym pracownikom zakładów górniczych, których zobowiązania przejęła (...) S.A., jeżeli uprawnienia przyznano im na podstawie układu

zbiorowego pracy z dnia 1 lutego 1980r.). Na wniosek osoby uprawnionej (...) S.A. wypłacała ekwiwalent pieniężny wg ceny węgla deputatowego obowiązującej w dniu realizacji świadczenia. (...) dla (...) S.A. nie wskazywał terminu spełnienia świadczenia w postaci bezpłatnego węgla dla emerytów i rencistów.

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

Na mocy art. 241⁸ § 3 k.p. zakresem podmiotowym układu zbiorowego pracy obowiązującego w chwili przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę – pozwaną (...) Spółkę Akcyjną w K. – były objęte inne osoby poza pracownikami (członkowie rodzin obecnych i byłych pracowników, emeryci i renciści).

Osoby, które nabyły uprawnienia emerytalne w okresie zatrudnienia w (...) S.A. lub wcześniej, ale były objęte (...), utraciły prawo do deputatu węglowego na podstawie (...) z dniem 30 czerwca 2004r., to jest z dniem, do którego pozwana zobowiązała się do stosowania (...).

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

Skoro uprawnienia emerytów i rencistów (oraz innych osób niebędących pracownikami) przewidziane w (...) wygasły, to zastosowanie miały postanowienia Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r., które weszły w życie z dniem 1 stycznia 2005r. Zgodnie z § 7.3 załącznika Nr 14 do Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r., utraciły moc dotychczas stosowane postanowienia układów zbiorowych pracy i inne przepisy dotyczące bezpłatnego węgla dla emerytów, rencistów i innych uprawnionych osób.

Zgodnie z § 10 Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r. emerytom, rencistom i innym uprawnionym osobom przysługiwał 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 było w ekwiwalencie pieniężnym; natomiast prawo to na wniosek uprawnionego mogło 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 (...) S.A. po dniu wejścia w życie (t.j. po dniu 1 stycznia 2005r.) załącznika Nr 14 w związku z przejściem na emeryturę lub rentę przysługiwał bezpłatny węgiel w wymiarze 3 ton rocznie.

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

1) byłym pracownikom,

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

którzy do dnia wejścia w życie załącznika Nr 14 (t.j. do dnia 1 stycznia 2005r.) korzystali z uprawnienia do bezpłatnego węgla przysługującego zgodnie z przepisami prawa obowiązującymi przed dniem wejścia w życie załącznika Nr 14. Bezpłatny węgiel przysługiwał wdowom, wdowcom i sierotom, jeżeli spełniły 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 (...) S.A. – to posiadały nadal to prawo w wymiarze wynikającym z przepisów (...) dla (...) S.A., t.j. do 3 lub 2,5 ton rocznie.

Załącznik Nr 14 do Porozumienia wskazywał końcowy termin wypłaty ekwiwalentu pieniężnego. Zgodnie z § 1.2 pkt) 2 załącznika Nr 14 do Porozumienia ekwiwalent pieniężny z tytułu prawa do bezpłatnego węgla wypłacało 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 dniem 1 stycznia każdego roku emeryt, rencista, do którego miały zastosowanie przepisy Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r., nabywał prawo do bezpłatnego węgla, które było realizowane w formie ekwiwalentu pieniężnego najpóźniej do dnia 31 marca lub do dnia 30 kwietnia roku, za który prawo do bezpłatnego węgla przysługiwało.

Dnia 6 lutego 2014r. 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 2014r. zmniejszono roczny wymiar bezpłatnego węgla przysługującego emerytom, rencistom i innym uprawnionym osobom o jedną tonę rocznie na okres dwóch lat.

Zawieszenie częściowego stosowania Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r. w zakresie bezpłatnego węgla dla osób niebędących pracownikami powodowało obniżenie wymiaru świadczenia o jedną tonę rocznie przez okres dwóch lat, z tym że po upływie okresu zawieszenia uprawniony nie mógł domagać się uzupełnienia wymiaru bezpłatnego węgla z okresu zawieszenia przepisów wewnątrzzakładowych. W okresie zawieszenia nie obowiązywał § 3 załącznika Nr 14 do Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r., na podstawie którego uprawniony posiadał prawo do bezpłatnego węgla w wymiarze 3 ton lub 2,5 ton.

Porozumienie z dnia 6 lutego 2014r. zawieszające prawa do deputatu węglowego o jedną tonę miało obowiązywać w okresie od dnia 1 stycznia 2015r. do dnia 31 grudnia 2016r.

W związku z trudną sytuacją ekonomiczno-finansową, dnia 19 września 2014r. zarząd pozwanej spółki podjął uchwałę Nr 875/2014 w sprawie likwidacji prawa emerytów, rencistów i innych uprawnionych osób do bezpłatnego węgla od dnia 1 stycznia 2015r.

Zgodnie z § 2 uchwały Nr 875/2014 zarząd wypowiedział z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego trzy miesiące kalendarzowe ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2014r.: 1) § 10 Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r. tekst jednolity na dzień 19 grudnia 2011r. wraz z załącznikiem Nr 14,

2) § 6 i § 7 Porozumienia z dnia 6 lutego 2014r.

Pozwana oświadczenie woli o wypowiedzeniu w/w regulacji wewnątrzzakładowych doręczyła następującym organizacjom związkowym, będącym stroną Porozumień z dnia 20 grudnia 2004r. oraz z dnia 6 lutego 2014r.:

- 1) (...) Organizacji (...) w (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 23 września 2014r.,
- 2) (...) Organizacji (...) w Polsce w (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 23 września 2014r.,
- 3) Związkowi Zawodowemu (...) w (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 23 września 2014r.,
- 4) Komisji Zakładowej (...) Związku Zawodowego (...) w (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 29 września 2014r.,

- 5) (...) Organizacji (...) przy (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 24 września 2014r.,
- 6) (...) Organizacji (...) przy (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 07 września 2014r.,
- 7) (...) Organizacji (...) w Polsce (...) w (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 23 września 2014r.,
- 8) (...) Organizacji (...) w Polsce przy (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 23 września 2014r.,
- 9) (...) Organizacji (...) w (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 23 września 2014r.,
- 10) Związkowi Zawodowemu (...) przy (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 23 września 2014r.,
- 11) Związkowi Zawodowemu (...) przy (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 23 września 2014r.,
- 12) (...) Organizacji (...) w Polsce przy (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 24 września 2014r.,
- 13) Zakładowej Organizacji Związkowej (...) w (...) Spółce Akcyjnej w K. – doręczono dnia 23 września 2014r.

Przesyłka (oświadczenie woli pozwanej o wypowiedzeniu prawa do bezpłatnego węgla) kierowana do (...) Organizacji (...) przy (...) Spółce Akcyjnej w K. otrzymała nr nadawczy (OO) (...) i została nadana za pośrednictwem Poczty Polskiej listem poleconym dnia 22 września 2014r. Dnia 23 września 2014r. przesyłka oczekiwała na odbiór w przegródce pocztowej w Oddziale Poczty Polskiej w Z.. Dnia 23 września 2014r. awizowano przesyłkę; zaś dnia 1 października 2014r. ponownie awizowano przesyłkę – informacja Poczty Polskiej ze strony internetowej.

Zakładowa Organizacja Związkowa – Związek Zawodowy (...) ma swoją siedzibę w Z. przy ul. (...), II piętro. Z uwagi na fakt, że w budynku nie ma skrzynek pocztowych, to związek zawodowy zawarł umowę udostępnienia przegródki pocztowej w Oddziale Poczty Polskiej w Z.. Przegródką pocztową jest wydzielone na zapleczu placówki pocztowej miejsce, w którym gromadzone są nadchodzące do adresata przesyłki i zawiadomienia. Osobą uprawnioną do odbioru przesyłek kierowanych do związku zawodowego jest S. Z.. Zgodnie z § 12 pkt) 2 regulaminu udostępniania skrytek i przegródek pocztowych adresat korzystający ze skrytki/przegródki pocztowej zobowiązuje się do bieżącego odbioru przesyłek i zawiadomień.

Zgodnie z § 23 ust. 2 regulaminu świadczenia usług powszechnych przez Poczta Polską przesyłka rejestrowana podlega doręczeniu pod adresem wskazanym na przesyłce lub określonym w umowie o świadczenie usługi pocztowej [...].

Zgodnie z § 24 ust. 1 pkt) 1 regulaminu świadczenia usług powszechnych przez Poczta Polską w przypadku stwierdzenia nieobecności adresata lub innych osób uprawnionych do odbioru przesyłki rejestrowanej, doręczający pozostawia w skrzynce oddawczej adresata lub jeśli nie jest to możliwe w inny sposób nie naruszający przepisów prawa, sporządzone na odpowiednim formularzu, zawiadomienie o próbie jej doręczenia wraz z informacją o terminie i adresie placówki oddawczej, w której przesyłka jest przechowywana. W przypadku pozostawienia zawiadomienia o próbie doręczenia przesyłki pocztowej w innym miejscu niż skrzynka oddawcza adresata, miejsce pozostawienia odnotowywane jest na przesyłce pocztowej.

Zgodnie z § 26 ust. 1 pkt) 1 regulaminu świadczenia usług powszechnych przez Poczta Polską w przypadku niezgłoszenia się adresata lub innych uprawnionych osób po odbiór przesyłki rejestrowanej, następnego dnia po upływie 7-dniowego terminu odbioru wskazanego w pierwszym zawiadomieniu, powtórnie zawiadamia się adresata o możliwości odbioru przesyłki, pozostawiając w skrzynce oddawczej adresata lub jeśli nie jest to możliwe w inny sposób nie naruszający przepisów prawa, sporządzone na odpowiednim formularzu, zawiadomienie o próbie jej doręczenia wraz z informacją o terminie i adresie placówki oddawczej, w której przesyłka jest przechowywana. W przypadku pozostawienia zawiadomienia o próbie doręczenia przesyłki pocztowej w innym miejscu niż skrzynka oddawcza adresata, miejsce pozostawienia odnotowywane jest na przesyłce pocztowej.

Zgodnie z § 26 ust. 1 regulaminu świadczenia usług powszechnych przez Poczta Polską w przypadku, gdy adresat lub inna uprawniona osoba nie zgłosi się po odbiór przesyłki rejestrowanej w terminie 14 dni, licząc od dnia następnego po pozostawieniu pierwszego zawiadomienia, następuje zwrot przesyłki do nadawcy.

Poczta Polska Biuro Ładu Korporacyjnego i Zgodności, D. Operacyjny w K. pismem z dnia 5 czerwca 2015r. (znak (...)/DO II – (...)) poinformowała, że w wyniku przeprowadzonych czynności ustalono, że w okresie od dnia 20 września 2014r. do dnia 7 października 2014r. S. Z. dwukrotnie odbierała przesyłki adresowane do związku zawodowego, t.j. dnia 22 września 2014r. i dnia 7 października 2014r. Przesyłki zostały wydane z przegródki należącej do Związku Zawodowego (...).

Świadek S. Z. w swoich zeznaniach podała, że z uwagi na niewielką liczbę przesyłek kierowanych do związku zawodowego, udaje się do urzędu pocztowego raz na tydzień lub raz na dwa tygodnie. Świadek E. P. – pracownik urzędu pocztowego w Z. – zeznała, że jeżeli w ciągu 7 dni adresat nie odbierze przesyłki rejestrowanej, to 8 dnia umieszcza się w systemie komputerowym tzw. awizo (zawiadomienie o próbie doręczenia przesyłki), a w formie papierowej pozostawia się w przegródce pocztowej. Awiza umieszczane w skrytce pocztowej nie są wydawane adresatowi. Jeżeli przed zwrotem przesyłki adresat stawia się w urzędzie pocztowym, to wydaje mu się przesyłkę, a awizo ulega zniszczeniu. Jeżeli po upływie 7 dni od drugiego awiza adresat nie stawia się w urzędzie pocztowym, to przesyłka rejestrowana jest zwracana nadawcy, natomiast awizo ulega zniszczeniu.

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

Powołano art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z którym 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.

Z cytowanego przepisu wynika między innymi wymóg zagwarantowania związkom zawodowym i organizacjom pracodawców:

- 1) prawa występowania z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego,
- 2) prawa uczestniczenia w rokowaniach dotyczących układu zbiorowego,
- 3) swobody podejmowania decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym oraz
- 4) możliwie szerokiego zakresu swobody w zakresie kształtowania treści układów zbiorowych.

Dla wykładni przepisów konstytucyjnych dotyczących prawa do zawierania układów zbiorowych istotne znaczenie ma społeczna funkcja tego prawa. Prawo to jest nie tylko środkiem realizacji interesów związków zawodowych i związków pracodawców, ale przede wszystkim służy ono realizacji interesów pracowników i pracodawców.

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.

Zawieranie w układach zbiorowych pracy postanowień przyznających uprawnienia i świadczenia na rzecz emerytów i rencistów jest zatem prawnie dopuszczalne, a w praktyce może być uznane nawet za pewien zwyczaj. Zwraca na to uwagę G. G., który stwierdził, że regulacja prawna w tym zakresie należy do tradycyjnych unormowań układowych. Zwłaszcza, gdy chodzi o tzw. świadczenia deputatowe, strony układu przejawiały troskę o byłych pracowników zakładów pracy. Stanowiło to podtrzymywanie swoistych więzi pomiędzy zakładem pracy a tymi grupami osób – G. G.,

„Układy zbiorowe pracy. Komentarz.”, B. 1994, s. 22, podobnie K. R., „Wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy”, W. 1999, s. 139-140.

Z uwagi na to, że uprawnieni na podstawie układu zbiorowego pracy do otrzymywania pewnych świadczeń emeryci i renciści nie są już pracownikami, również przysługujące im prawo do bezpłatnego węgla nie może być uznane za świadczenie ze stosunku pracy. Ze względu na swoją specyfikę winno być zatem klasyfikowane jako świadczenie związane ze stosunkiem pracy.

Norma zawarta w art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej dopuszcza 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 2004r. 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 Rzeczypospolitej Polskiej stosuje się bezpośrednio, zgodnie z art. 8 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej – uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001r., w sprawie III ZP 25/00.

Sąd przyjął, że Porozumienie z dnia 20 grudnia 2004r. jest źródłem prawa pracy, na podstawie którego pozwana realizowała dotychczas świadczenia na rzecz emerytów w postaci bezpłatnego węgla. Porozumienie z dnia 20 grudnia 2004r. 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. 365¹ k.c.

Stwierdzono, 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. Odstąpienie od świadczeń przyznanych emerytom i rencistom nie wymaga dokonania wypowiedzeń zmieniających, bowiem strony nie łączy już stosunek pracy. Wystarczy, że emeryci lub renciści (lub inne osoby uprawnione, niebędące pracownikami) zostano tylko poinformowani o pozbawieniu ich świadczeń przyznanych w porozumieniu zbiorowym.

Trybunał Konstytucyjny zaznaczył, że w praktyce stosunków gospodarczych rozwiązanie układu zbiorowego pracy będzie następować, w zasadniczej większości przypadków, w razie istotnej zmiany w otoczeniu makroekonomicznym. Dlatego strony układu zbiorowego, które są obciążone konsekwencjami takiej zmiany, powinny mieć zagwarantowaną możliwość jego skutecznego rozwiązania – wyrok z dnia 18 listopada 2002r., w sprawie K 37/01.

Zgodnie z art. 241⁷ § 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.

Katalog czynności zmierzających do rozwiązania układu zbiorowego pracy jest katalogiem zamkniętym. Niedopuszczalnym jest choćby jednostronne rozwiązanie układu bez wypowiedzenia – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2014r., w sprawie III PK 78/13.

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

Sąd Rejonowy wskazał, że możliwość częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy przewidywała wyraźnie ustawa o układach zbiorowych pracy z 1937r. Przepisy Działu XI Kodeksu pracy dopuszczają wprowadzenie zmian do układu zbiorowego pracy w drodze protokołów dodatkowych (art. 241⁹ § 1 k.p.), a więc za porozumieniem stron. Na gruncie obowiązującego prawa dopuszczalność ograniczonego wypowiedzenia układu (porozumienia) można uzasadniać, posługując się typem rozumowania a majori ad minus. Skutki wypowiedzenia całkowitego są bowiem dalej idące niż skutki wypowiedzenia częściowego, a więc nie ma powodu, aby wykluczać dopuszczalność preferowania przez stronę środka łagodniejszego. Konstrukcja wypowiedzenia częściowego byłaby z oczywistych względów korzystna dla pracowników. Pracodawca zdeterminowany do zmiany układu, czego nie może osiągnąć na drodze zawarcia protokołu dodatkowego z powodu sprzeciwu strony związkowej, nie byłby zmuszony do wypowiedzania układu w całości, co mogłoby doprowadzić (w razie niewynegocjowania nowego układu) do stanu bezukładowego, a więc do utraty wielu uprawnień pracowniczych, nie tylko tych, które byłyby ewentualnie objęte wypowiedzeniem częściowym.

Dopuszczalność częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy (porozumienia zbiorowego) jest akceptowana nie tylko przez orzecznictwo Sądu Najwyższego (uchwała z dnia 22 lutego 2008r., w sprawie I PZP 12/07), ale i przez doktrynę (K.W. Baran, [w:] pod red. B. Wagner, „Kodeks Pracy. Komentarz”, Gdańsk 2004, s. 800).

Pozwana mogła więc wypowiedzieć Porozumienie z dnia 20 grudnia 2004r. w części dotyczącej prawa do bezpłatnego węgla dla emerytów, rencistów i innych osób uprawnionych.

Pozwana zgodnie z wymogami art. 241⁷ § 1 pkt) 3, § 2, § 3 k.p. złożyła na piśmie stronie społecznej (reprezentowanej przez organizacje związków zawodowych) oświadczenie woli o wypowiedzeniu z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego trzy miesiące kalendarzowe ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2014r.: 1) § 10 Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r. wraz z załącznikiem Nr 14, 2) § 6 i § 7 Porozumienia z dnia 6 lutego 2014r.

Sąd stwierdził, że istotnym w sprawie jest ustalenie, kiedy Związek Zawodowy (...) z siedzibą w Z. miał możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli pozwanej o wypowiedzeniu porozumienia w części dotyczącej prawa do bezpłatnego węgla dla emerytów, rencistów i innych osób uprawnionych – art. 61 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p.

Zgodnie z art. 241⁷ § 3 k.p. okres wypowiedzenia układu wynosi trzy miesiące kalendarzowe. Przepis ma charakter dyspozytywny, ponieważ strony mogą w układzie przyjąć inny okres wypowiedzenia, a więc dłuższy lub krótszy.

W oświadczeniu woli o wypowiedzeniu częściowym porozumienia zbiorowego pozwana wskazała, że okres wypowiedzenia wynosi trzy miesiące kalendarzowe.

W związku z powyższym, jeżeli związek zawodowy mógł zapoznać się z wypowiedzeniem częściowym porozumienia zbiorowego we wrześniu 2014r., to okres wypowiedzenia upłynąłby z dniem 31 grudnia 2014r.; natomiast, jeżeli związek zawodowy mógł zapoznać się z wypowiedzeniem częściowym dnia 7 października 2014r., to okres wypowiedzenia upłynąłby z dniem 31 stycznia 2015r. Wówczas roszczenie powodów zasługiwałoby na uwzględnienie, bowiem prawo do bezpłatnego węgla powodowie nabyliby z początkiem roku kalendarzowego, to jest w okresie jeszcze obowiązywania Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r.

Zgodnie z art. 61 § 1 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Cytowana norma prawna ma zastosowanie także do prawa pracy – art. 300 k.p. W odniesieniu do pism przesyłanych przez pracodawcę pracownikowi, organizacji związków zawodowych nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego, w tym art. 139 k.p.c., lecz art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. – postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009r. w sprawie II PZP 3/09.

W ocenie Sądu pierwszej instancji nie można było zaakceptować poglądu strony powodowej, że jeżeli treść oświadczenia woli pozwanej została zawarta w piśmie przesłanym pocztą, a przesyłkę – wobec niemożności doręczenia – pozostawiono w urzędzie pocztowym z powiadomieniem o tym związek zawodowy, dojście oświadczenia do wiadomości związku zawodowego w rozumieniu art. 61 k.c. następuje z chwilą doręczenia pisma w dniu przyjętym analogicznie do daty doręczenia pisma sądowego w trybie art. 139 § 1 k.p.c.

Sąd Najwyższy wskazał, że chwila dojścia oświadczenia woli w taki sposób, że adresat mógł zapoznać się z nią (art. 61 k.c.) nie jest żadną datą łączącą się z przepisami o postępowaniu cywilnym, w których chodzi o uznanie doręczenia pisma procesowego w sytuacjach, gdy w zwykły sposób tego uczynić nie można – wyroki: z dnia 17 czerwca 2009r., w sprawie IV CSK 53/09; z dnia 28 lutego 2002r., w sprawie III CKN 1316/00; z dnia 20 stycznia 2004r., w sprawie II CK 358/02.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie nie można stosować analogicznie przepisów kodeksu postępowania cywilnego o doręczaniu pism sądowych. W przedmiotowej sprawie nie mamy bowiem do czynienia z pismem sądowym.

Decydujące zatem znaczenie ma ustalenie, kiedy związek zawodowy mógł zapoznać się z wypowiedzeniem częściowym porozumienia zbiorowego przy dołożeniu należytej staranności.

Z art. 61 § 1 k.c. wynika, iż w sprawie składania oświadczenia woli Kodeks cywilny przyjął teorię doręczenia. Według tej teorii dla przyjęcia, iż oświadczenie woli zostało złożone innej osobie, jest chwila dojścia treści tego oświadczenia do wiadomości tej osoby, a w wypadku składania oświadczenia publicznie – chwila jego publicznego złożenia. Ze względu na interes i bezpieczeństwo obrotu oraz ułatwienia dowodowe domniemywa się, iż adresat zapoznał się z treścią oświadczenia, gdy doszła do niego w taki sposób, iż powzięcie o nim wiadomości stało się możliwe. Zatem art. 61 § 1 k.c. nie wymaga, aby adresat faktycznie zapoznał się z treścią oświadczenia. Decydujące jest to, iż istniała możliwość zapoznania się. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy ma miejsce także wtedy, gdy adresat mając możliwość zapoznania się z jego treścią, z własnej woli nie podejmuje przesyłki pocztowej zawierającej to oświadczenie (wyrok Sądu Najwyższego z 11 grudnia 1996r., w sprawie I PKN 36/96; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1996r., w sprawie I PKN 41/96, oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1998r., w sprawie I PKN 501/97).

W orzecznictwie wyjaśniono, że w rozumieniu art. 61 k.c. możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia przez adresata nie może, z jednej strony, być utożsamiana z rzeczywistym zapoznaniem się przez niego z tym oświadczeniem (faktem zapoznania się), co oznacza, że skuteczne złożenie oświadczenia woli następuje także, w sytuacji, w której co prawda adresat oświadczenia woli nie zna jego treści, ale miał realną możliwość zapoznania się z nią, gdyż doszła ona do niego w taki sposób, że mógł się z nią zapoznać. Z drugiej jednak strony, realna możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli nie może być pojmowana abstrakcyjnie, powinna być oceniana z uwzględnieniem okoliczności danego wypadku. Otrzymanie awiza (zapoznanie się z nim) – co podkreślono w orzecznictwie – nie jest równoznaczne z dojściem do adresata oświadczenia woli w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią. Możliwość taka powstaje dopiero wówczas, gdy adresat oświadczenia w zwykłym biegu (rozwoju) zdarzeń uzyskał realną możliwość zapoznania się z treścią awizowanej przesyłki pocztowej, co wymaga udania się na pocztę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 1999r., w sprawie I PKN 375/99).

Wbrew twierdzeniom pozwanej, do uznania, iż skuteczne złożenie oświadczenia woli na podstawie art. 61 § 1 k.c. nastąpiło w dniu otrzymania przez związek zawodowy awiza, nie wystarczy samo ustalenie daty dokonania awiza. Niezbędne jest bowiem stwierdzenie, że adresat oświadczenia woli miał w zwykłym biegu zdarzeń realną możliwość

zapoznania się z treścią oświadczenia woli już w dniu jej awizowania. Konieczne zatem było ustalenie, czy i kiedy związek zawodowy miał możliwość zapoznania się z treścią wypowiedzenia częściowego porozumienia; czy zaistniała taka sytuacja, iż rzeczywiste zapoznanie się związku zawodowego z treścią oświadczenia woli było możliwe, a nie doszło do tego z woli związku zawodowego. Awizowanie przesyłki stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia woli pozwanej. Domniemanie faktyczne oznacza przerzucenie ciężaru dowodu na adresata przesyłki co do niemożliwości (braku możliwości) zapoznania się z treścią oświadczenia woli pozwanej.

Zgodnie z regulaminem udostępniania skrzytek i przegródek pocztowych Zakładowa Organizacja Związkowa – Związek Zawodowy (...) był zobowiązany do bieżącego odbioru przesyłek i zawiadomień. Przegródka pocztowa zastąpiła skrzynkę pocztową, której nie było w budynku siedziby związku zawodowego. Pracownik związku zawodowego miał zatem obowiązek codziennie sprawdzać, czy w przegródce pocztowej znajdują się przesyłki adresowane do związku zawodowego. Nie można przyjąć, że w okresie od dnia 23 września 2014r. (data pierwszego awizowania) do dnia 6 października 2014r. (data poprzedzająca dzień odbioru przesyłki) związek zawodowy nie miał możliwości odbioru przesyłki. Fakt niewielkiej ilości przesyłek adresowanych do związku zawodowego nie może usprawiedliwiać zachowania pracownika związku zawodowego. W ocenie Sądu związek zawodowy nie dochował należytej staranności w związku z odbiorem przesyłki pozwanej. Pierwszym, ale i wystarczającym dniem zachowania terminu do dowiedzenia się o wypowiedzeniu częściowym porozumienia był 24 września 2014r. Tego dnia przewodniczący związku zawodowego mógł zapoznać się treścią przesyłki, po jej odebraniu z urzędu pocztowego przez pracownika S. Z.. Związek zawodowy nie wytłumaczył racjonalnymi okolicznościami odebrania przesyłki pozwanej dnia 7 października 2014r., to jest 13 dni od pierwszego awiza.

Sąd pierwszej instancji stwierdził w związku z tym, że zebrany w sprawie materiał dowodowy oraz rozważania prawne pozwalają przyjąć, że pozwana skutecznie wypowiedziała stronie społecznej porozumienia zbiorowe w zakresie prawa do bezpłatnego węgla dla emerytów, rencistów lub innych osób uprawnionych we wrześniu 2014r. W związku z tym okres wypowiedzenia upłynął z dniem 31 grudnia 2014r. Skoro pozwana skutecznie odstąpiła od prawa do bezpłatnego węgla dla emerytów, rencistów lub innych osób uprawnionych, to powództwa należało oddalić.

Powodowie G. D. (2), H. H. (1), A. D., A. K., F. S. (1) i F. S. (2) w apelacji zarzucili:

1. Naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy:

- art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. poprzez przyjęcie że pozwana podolała ciężarowi dowodzenia i wykazała skutecznie wypowiedzenie stronie społecznej z porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r. podczas gdy jak wynika z ustaleń powodów pozwana przedłożyła w Sądzie pierwszej instancji tekst jednolity porozumienia z roku 2011, a nie pierwotny tekst porozumienia z 20 grudnia 2004r., którego stroną jest m.in. Związek Zawodowy (...) przy (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w R., któremu nie powiedziano w żaden sposób porozumienia z 20 grudnia 2004r.,

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów, doświadczenia życiowego oraz logiki i przyjęcie, że poprzez pojęcie "bieżącego" odbioru korespondencji, również w przypadku przegródek pocztowych, należy rozumieć codzienne sprawdzanie przegródki pocztowej,

- art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 241⁷ § 1 k.p. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów w kontekście uznania, że w przypadku dopuszczalności wypowiedzenia części układu (porozumienia) zbiorowego uzasadnieniem ma być wnioskowanie a maiori ad minus znajdujące zastosowanie w przypadku luki wprawie, podczas gdy regulacje prowadzenia rokowań oraz wypowiedzania układów (porozumień) zbiorowych są kompleksowo i szczegółowo uregulowane w przepisach zarówno Konstytucji jak i Kodeksu pracy co uniemożliwia stosowania reguł extra legem,

- art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz art. 241⁷ § 1 k.p. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, że na gruncie niniejszej sprawy wypowiedzenie układu (porozumienia) byłoby i jest dopuszczalne po wyczerpaniu możliwości zmiany układu w drodze protokołu

dotatkowego mimo, że takiego wniosku nie sposób wywieść z materiału dowodowego sprawy, w szczególności pozwana nie podjęła żadnej próby zmiany porozumienia w drodze ustaleń ze stroną społeczną, a tym samym naruszenie przepisów o wypowiedzaniu układów zbiorowych pracy w kontekście Konstytucyjnego przyznanego i bezpośredniego stosowania prawa partnerów społecznych do rokowań,

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niedostateczne wyjaśnienie z jakich powodów Sąd pierwszej instancji jednocześnie opiera możliwość wypowiedzenia części układu (porozumienia) zbiorowego w okolicznościach faktycznych sprawy, braku rokowań oraz przepisach Kodeksu pracy umożliwiających wypowiedzenie w ogólności a jednocześnie jako dodatkowy argument podaje wnioskowanie prawnicze a maori ad minus, które może znaleźć zastosowanie tylko w sytuacji braku przepisu jaki można byłoby zastosować do danego stanu faktycznego indywidualnej sprawy.

2. Naruszenie przepisów prawa materialnego art. 61 k.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że w przypadku doręczenia oświadczenia woli drugiej stronie za pośrednictwem operatora pocztowego do przegródki pocztowej moment możliwości zapoznania się z oświadczeniem należy utożsamiać z momentem awizacji przesyłki pomimo faktu, że zgodnie z przepisami określającymi świadczenie usług przeróbki pocztowej nie ma miejsca faktyczna awizowania przesyłki poprzez umieszczenie zawiadomienia w miejscu siedziby lub adresu zamieszkania adresata przesyłki, tym samym brak jest tak wiedzy adresata o nadejściu przesyłki jak i subiektywnej świadomej decyzji o odbiorze lub nie tejże przesyłki.

Stawiając powyższe zarzuty apelujący wnieśli o zmianę zaskarżonego orzeczenia i zasądzenie na rzecz każdego z powodów kwot zgodnie z treścią żądań pozwów ewentualnie uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Powodowie J. C. i B. L. w apelacji zarzucili:

1. Naruszenie art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęcie wnioskowania a maiori ad minus podczas stosowania powyższego przepisu, a co za tym idzie uznanie za zgodne z prawem częściowe wypowiedzenie porozumienia z 20 grudnia 2004r., podczas gdy z treści przepisów działu XI Kodeksu pracy oraz przepisy przepisów wykonawczych wynika, że jedna ze stron układu zbiorowego pracy może go wypowiedzieć tylko w całości, natomiast zmian obowiązującego układu zbiorowego pracy można dokonywać jedynie w formie protokołów dodatkowych, których wprowadzenie musi być poprzedzone przeprowadzeniem uzgodnień pomiędzy stronami układu, a następnie powinny one być zarejestrowane we właściwym rejestrze.

2. Naruszenie art. 61 k.c. w zw. z art. 139 k.p.c. i art. 233 k.p.c. poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, iż pierwszym i wystarczającym dniem zachowania terminu do dowiedzenia się o wypowiedzeniu częściowym porozumienia po 24 września 2014r. w bowiem tego dnia przewodniczący związku zawodowego mógł zapoznać się z treścią przesyłki po jej odebraniu z urzędu przez pracownika podczas gdy zasadniczym celem doręczenia jest by odbiorca faktycznie pismo otrzymał i zapoznał się z jego treścią, a jeżeli adresat może w określonym czasie pobrać złożoną w urzędzie pocztowym korespondencję, to nie można przyjąć daty doręczenia innej niż faktycznego odbioru, jeżeli mieści się ona w czasie do tego przeznaczonym.

3. Naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów polegające na wadliwym zastosowaniem kryterium należytej staranności przy ustalaniu chwili, w której Zakładowa Organizacja Związkowa Związek Zawodowy (...) mogła się zapoznać z wypowiedzeniem częściowym porozumienia zbiorowego i uznanie, iż związek zawodowy miał obowiązek codziennego sprawdzania, czy w przegródce pocztowej znajdują się przesyłki adresowane do związku zawodowego, podczas gdy należyta staranność winno się pojmować jako działanie rzetelne, przezorne, zgodne z przepisami, terminowe i prowadzące do uzyskania jak najlepszego efektu, a co za tym idzie wizyta pracownika związku zawodowego na poczcie raz w tygodniu, względnie raz na dwa tygodnie powinna zostać oceniona jako zachowanie należytej staranności i bieżące podejmowanie korespondencji, przy uwzględnieniu faktu, iż adresat przesyłki ma dwutygodniowy termin na jej odebranie.

4. Naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów polegające na nierozważeniu całości zebranego materiału dowodowego, a w szczególności zeznań świadków S. Z. oraz M. K., z których wynika, iż pomimo zawarcia przez Zakładową Organizację Związkową Związek Zawodowy (...) umowy z Poczta Polska o odbiór listów poleconych przegródce pocztowej zdarzało się, że listonosz przynosił korespondencję do biura, a co za tym idzie procedury wynikające z regulaminem świadczenia usług powszechnych przez Poczta Polska oraz udostępniania skrzytek i przegródek pocztowych nie było przez operatora publicznego przestrzegane, wobec czego nie można wykluczyć wadliwego funkcjonowania przegródki pocztowej w zakresie faktycznej daty dostarczenia do przegródki przesyłki poleconej, względnie braku przesyłki w przegródce pocztowej z uwagi na wydanie jej listonoszowi.

Stawiając powyższe zarzuty apelujący wnieśli o zmianę zaskarżonego orzeczenia i uwzględnienie powództwa.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja wniesiona przez stronę powodową nie zasługuje na uwzględnienie.

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.

Dokonana przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów nie narusza reguł zawartych w art. 233 § 1 k.p.c.

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 1998r., I PKN 339/98).

Podkreślić należy, że uprawnienie powodów do węgla deputatowego wynikało z Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r., ustalonego ostatecznie tekstem jednolitym z dnia 19 grudnia 2011r. które, jak prawidłowo wskazał Sąd Rejonowy 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 1956r. 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.

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

W wyroku z dnia 24 września 2013r., 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.

W tym zakresie rozważania Sąd pierwszej instancji rozpoczął od przeanalizowania możliwości częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy wskazując zasadnie, że jest to dopuszczalne. 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 uchylecia 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.

Podobnie w uzasadnieniu wyroku z dnia 22 lutego (...), I PZP 12/07 Sąd Najwyższy, odnosząc się do wypowiedzenia pracownikom układowych warunków płacowych, stwierdził wyraźnie, że musi to nastąpić przy wypowiedzeniu układu choćby w części.

Pamiętać tutaj należy, że przepisy o układach zbiorowych pracy do porozumień zbiorowych znajdują zastosowanie jedynie odpowiednio. Art. 241⁷ § 1 k.p. przewiduje, że układ rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron. Podobnie więc również i porozumienie zbiorowe może zostać wypowiedziane przez jedną ze stron. Słusznie tutaj Sąd pierwszej instancji wskazał, że skutki wypowiedzenia całkowitego są dalej idące niż skutki wypowiedzenia częściowego, a więc nie ma powodu aby wykluczać dopuszczalność preferowania przez stronę pozwaną środka łagodniejszego – częściowego wypowiedzenia. Tym bardziej, co podkreśla tutaj Sąd drugiej instancji, że dotyczy to porozumienia zbiorowego, a nie układu zbiorowego pracy.

Wskazać w tym miejscu należy jeszcze, za Sądem pierwszej instancji, że brak jest przepisów ustawowych, które zabraniałyby odstępowanie od świadczeń przyznanych emerytom lub rencistom. Odstąpienie od świadczeń przyznanych emerytom i rencistom nie wymaga dokonania wypowiedzeń zmieniających (jest to instytucja prawna stosowana wyłącznie w trakcie trwającego stosunku pracy). Wystarczy, że emeryci i renciści zostaną tylko poinformowani o pozbawieniu ich świadczeń przyznanych w układzie zbiorowym (porozumieniu zbiorowym).

Dopuszczalność częściowego wypowiedzenia porozumienia zbiorowego nie jest uzależnione o prowadzenia wcześniejszych rokowań przez strony. Skoro pracodawca, a więc jedna ze stron porozumienia była uprawniona do jednostronnego wypowiedzenia części postanowień tego porozumienia, to nie była obowiązana do przeprowadzenia wcześniejszych uzgodnień z organizacjami związkowymi w tym zakresie. Wypowiedzenie określonej części porozumienia nie jest bowiem tożsame z jego zmianą, a tylko zmiany do układów (porozumień) wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych, do których stosuje się odpowiednio przepisy o układach (art. 241⁹ § 1 k.p.), czyli

zawarcie ich następuje w drodze rokowań (art. 241² § 1 k.p.). Wypowiedzenie natomiast układu (porozumienia) w całości lub w części nie jest uzależnione od prowadzenia przez strony jakichkolwiek rokowań.

Zgodnie z treścią art. Art. 241²³ k.p. zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera pracodawca i zakładowa organizacja związkowa. Podobnie należy przyjąć, że porozumienie zbiorowe może zawrzeć pracodawca z zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami związkowymi). Wypowiedzenie całości lub części porozumienia zbiorowego powinno być w związku z tym skierowane wyłącznie do zakładowych organizacji związkowych.

Stosownie do treści art. 25¹ ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2015r., poz. 1881):

1. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

1) pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo

2) funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji.

2. Organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy albo dowódcy jednostki, o której mowa w ust. 1 pkt 2, informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1.

Poniżej przedstawione zostanie, które zakładowe organizacje związkowe zawarły z pracodawcą (art. 3 k.p.), czyli (...) Spółką Akcyjną porozumienie z dnia 20 grudnia 2004r. i uczestniczyły następnie w ustalaniu z pracodawcą tekstu jednolitego tego porozumienia z dnia 19 grudnia 2011r.

1) W dniu 20 grudnia 2004r. porozumienie podpisała **(...) Komisja Koordynacyjna (...) Spółki Akcyjnej**. W dniu 19 grudnia 2011r. tekst jednolity porozumienia został podpisany przez noszącą wówczas nazwę **(...) Organizację (...) w (...) Spółce Akcyjnej w K.** i do tej organizacji skierowano wypowiedzenie częściowe porozumienia. Data odbioru 23 września 2014r.

2) W dniu 20 grudnia 2004r. porozumienie **podpisała (...) Związku Zawodowego (...) w (...) Spółki Akcyjnej**. W dniu 19 grudnia 2011r. tekst jednolity porozumienia został podpisany przez noszącą wówczas nazwę **(...) Organizację (...) w Polsce w (...) Spółce Akcyjnej** i do tej organizacji skierowano wypowiedzenie częściowe porozumienia. Data odbioru 23 września 2014r.

3) W dniu 20 grudnia 2004r. porozumienie podpisał **Związek Zawodowy (...) Spółki Akcyjnej**. W dniu 19 grudnia 2011r. tekst jednolity porozumienia został podpisany przez **Związek Zawodowy (...) w (...) Spółce Akcyjnej** i do tej organizacji skierowano wypowiedzenie częściowe porozumienia. Data odbioru 23 września 2014r.

4) W dniu 20 grudnia 2004r. porozumienie podpisała **Komisja (...) Związku Zawodowego (...) przy (...) Spółce Akcyjnej**. W dniu 19 grudnia 2011r. tekst jednolity porozumienia został podpisany przez noszącą wówczas nazwę **Komisję Zakładową (...) Związku Zawodowego (...) w (...) Spółce Akcyjnej** i do tej organizacji skierowano wypowiedzenie częściowe porozumienia. Data odbioru 29 września 2014r.

5) W dniu 20 grudnia 2004r. porozumienie podpisał **Związek Zawodowy (...) Komisja Koordynacyjna przy (...) Spółce Akcyjnej**. W dniu 19 grudnia 2011r. tekst jednolity porozumienia został podpisany przez noszącą wówczas nazwę **(...) Organizację (...) przy (...) Spółce Akcyjnej** i do tej organizacji skierowano wypowiedzenie częściowe porozumienia. Data odbioru 24 września 2014r.

6) W dniu 20 grudnia 2004r. porozumienie podpisał **Związek Zawodowy (...) z siedzibą w G. i Związek Zawodowy (...) Komisja (...) przy (...) Spółce Akcyjnej**. W dniu 19 grudnia 2011r. tekst jednolity

porozumienia został podpisany przez (...) **Organizację (...) przy (...) Spółce Akcyjnej** (wspólna reprezentacja pisma k-195-197) i do tej organizacji skierowano wypowiedzenie częściowe porozumienia.

Sąd pierwszej instancji prawidłowo tutaj stwierdził, że z oświadczeniem pozwanej o częściowym wypowiedzeniu porozumienia ta organizacja związkowa mogła zapoznać się w dniu 24 września 2014r. Rozważania w tym zakresie zostaną przedstawione poniżej.

7) W dniu 20 grudnia 2004r. porozumienie podpisał (...) **Związku Zawodowego (...) w Polsce (...) Spółki Akcyjnej**. W dniu 19 grudnia 2011r. tekst jednolity porozumienia został podpisany przez noszącą wówczas nazwę (...) **Organizację (...) w Polsce (...) w (...) Spółce Akcyjnej** i do tej organizacji skierowano wypowiedzenie częściowe porozumienia. Data odbioru 23 września 2014r.

8) W dniu 20 grudnia 2004r. porozumienie podpisał (...) **Koordynacyjny Związek Zawodowy (...) w Polsce przy (...) Spółce Akcyjnej**. W dniu 19 grudnia 2011r. tekst jednolity porozumienia został podpisany przez noszącą wówczas nazwę (...) **Organizację (...) w Polsce przy (...) Spółce Akcyjnej** i do tej organizacji skierowano wypowiedzenie częściowe porozumienia. Data odbioru 23 września 2014r.

9) W dniu 20 grudnia 2004r. porozumienie podpisała **Organizacja (...) Spółka Akcyjna**. W dniu 19 grudnia 2011r. tekst jednolity porozumienia został podpisany przez noszącą wówczas nazwę (...) **Organizację (...) w (...) Spółce Akcyjnej** i do tej organizacji skierowano wypowiedzenie częściowe porozumienia. Data odbioru 23 września 2014r.

10) W dniu 20 grudnia 2004r. nie istniał jeszcze **Związek Zawodowy (...) przy (...) Spółce Akcyjnej**. Organizacja ta podpisała w dniu 19 grudnia 2011r. tekst jednolity porozumienia i do tej organizacji skierowano wypowiedzenie częściowe porozumienia. Data odbioru 23 września 2014r.

11) W dniu 20 grudnia 2004r. porozumienie podpisał **Zarząd (...) przy (...) Spółce Akcyjnej**. W dniu 19 grudnia 2011r. tekst jednolity porozumienia został podpisany przez noszący wówczas nazwę **Związek Zawodowy (...) przy (...) Spółce Akcyjnej** i do tej organizacji skierowano wypowiedzenie częściowe porozumienia. Data odbioru 23 września 2014r.

12) W dniu 20 grudnia 2004r. porozumienie podpisał **Związek Zawodowy (...) w Polsce przy (...) Spółce Akcyjnej**. W dniu 19 grudnia 2011r. tekst jednolity porozumienia został podpisany przez noszącą wówczas nazwę (...) **Organizację (...) w Polsce przy (...) Spółce Akcyjnej** i do tej organizacji skierowano wypowiedzenie częściowe porozumienia. Data odbioru 24 września 2014r.

13) **Zakładowa Organizacja Związkowa (...) w (...) Spółce Akcyjnej w K.** nie istniała w dniu 20 grudnia 2004r. i w dniu 19 grudnia 2011r. Wypowiedzenie części porozumienia skierowano do tej organizacji. Data odbioru 23 września 2014r.

14) W dniu 20 grudnia 2004r. porozumienie podpisał **Związek Zawodowy (...) KWK (...) ruch II (...)**. W dniu 19 grudnia 2011r. tekst jednolity porozumienia został podpisany przez **Związek Zawodowy (...) w (...) Spółce Akcyjnej** i do tej organizacji skierowano wypowiedzenie częściowe porozumienia.

Związek Zawodowy (...) KWK (...) ruch II (...) obecnie Związek Zawodowy (...) KWK (...) nie jest i nie był zakładową organizacją związkową albowiem faktycznie terenem działania tego związku jest Oddział (...) Spółki Akcyjnej KWK (...), faktycznym terenem działania tego związku nie jest teren całej (...) Spółki Akcyjnej. Ponadto Związek Zawodowy (...) KWK (...) ruch II (...) obecnie Związek Zawodowy (...) KWK (...) działał i działa w ramach (...) Związków Zawodowych (...) i reprezentowany jest przez Związek Zawodowy (...). Wynika to z treści pism z dnia: 15 listopada 2004r. (k-206), 17 grudnia 2004r. (k-431), 8 lipca 2014r. (k-412), 22 kwietnia 2014r. (k-413), 9 lipca 2014r. (k-415-418), 8 października 2014r. (k-420-421), 28 czerwca 2007r. (k-341).

Zgodnie ze statutem Związku Zawodowego (...) członkami związku są wszyscy członkowie związków zawodowych (...) czynnych oddziałów i zakładów (...) S.A. (§ 7).

15) W dniu 20 grudnia 2004r. porozumienie podpisał **Związek Zawodowy (...) w Polsce**. W dniu 19 grudnia 2011r. ta organizacja nie podpisała porozumienia albowiem utraciła status organizacji zakładowej w związku z nieprzedstawianiem informacji z art. 25¹ ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2015r., poz. 1881). Wypowiedzenia części porozumienia do tej organizacji nie skierowano w związku z utratą przez nią statusu zakładowej organizacji związkowej.

16) W dniu 20 grudnia 2004r. porozumienie podpisał **Związek Zawodowy (...) przy (...) Spółce Akcyjnej**. W dniu 19 grudnia 2011r. tekst jednolity porozumienia został podpisany przez **Związek Zawodowy (...) w (...) Spółce Akcyjnej** i do tej organizacji skierowano wypowiedzenie częściowe porozumienia.

Związek Zawodowy (...) przy (...) Spółce Akcyjnej nie jest zakładową organizacją związkową albowiem faktycznie terenem działania jest oddział (...) Spółki Akcyjnej KWK (...), faktycznym terenem działania tego związku nie jest teren całej (...) Spółki Akcyjnej.

Związek Zawodowy (...) przy (...) Spółce Akcyjnej działała w ramach (...) Związków Zawodowych (...) i reprezentowany jest przez Związek Zawodowy (...). Wynika to z treści pism z dnia: 15 listopada 2004r. (k-206), 17 grudnia 2004r. (k-431), 8 lipca 2014r. (k-412), 22 kwietnia 2014r. (k-413), 9 lipca 2014r. (k-415-418), 8 października 2014r. (k-420-421), 28 czerwca 2007r., (k-341).

Zgodnie ze statutem Związku Zawodowego (...) członkami związku są wszyscy członkowie związków zawodowych (...) czynnych oddziałów i zakładów (...) S.A. (§ 7).

17) W dniu 20 grudnia 2004r. porozumienie podpisał **Związek Zawodowy (...) Komisja przy (...) Spółce Akcyjnej**. W dniu 19 grudnia 2011r. ta organizacja nie podpisała porozumienia albowiem utraciła status organizacji zakładowej w związku z nieprzedstawianiem informacji z art. 25¹ ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2015r., poz. 1881). W dniu 30 października 2013r. uprawomocniło się postanowienie o wykreśleniu tej organizacji z Rejestru Stowarzyszeń (...).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zakładową organizacją związkową jest tylko taka podstawowa jednostka organizacyjna związku zawodowego, która jako jedyna organizacja tego związku zakresem swojego działania obejmuje cały zakład pracy (wyrok z dnia 26 stycznia 2011r., I PK 144/10, uchwała z dnia 24 kwietnia 1996r., I PZP 38/95).

W przypadku nieprzedstawienia pracodawcy przez organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2015r., poz. 1881) takiej organizacji nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej (vide wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 sierpnia 2015r., II PK 214/14 i z dnia 19 sierpnia 2015r., II PK 208/14 teza 2).

Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że Związek Zawodowy (...) z siedzibą w Z. nie dochował należytej staranności w związku z odbiorem przesyłki pozwanej zawierającej oświadczenie o częściowym wypowiedzeniu porozumienia. Sąd Rejonowy w powyższym zakresie przeprowadził bardzo obszerne rozważania w pisemnym uzasadnieniu wyroku i Sąd drugiej instancji w całości je podziela.

Słusznie Sąd ten wskazał, że dowiedzenie o wypowiedzeniu powinno nastąpić 24 września 2014r. Tego dnia przewodniczący związku zawodowego mógł bez przeszkód zapoznać się z treścią nadesłanej przesyłki. W świetle art. 61 k.c. nie jest bowiem konieczne, dla skuteczności złożenia oświadczenia woli innej osobie, by adresat tego oświadczenia zapoznał się z treścią pisma zawierającego oświadczenie. Uznaje się za wystarczające to, że miał możliwość zapoznania się z treścią pisma.

Adresat pisma zawierającego oświadczenie woli, aby uchronić się od skutków domniemania prawnego przewidzianego w art. 61 k.c., musiałby wykazać, że nie był w stanie zapoznać się z treścią oświadczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2002r., III CKN 1316/00). W uzasadnieniu tego orzeczenia wyraźnie wskazano, że nie można wprost przenosić reguł doręczeń procesowych na użytek skuteczności składania oświadczeń woli. Podobnie w powołanym przez Sąd pierwszej instancji wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2009r., IV CSK 53/09 zaprezentowany został pogląd, że, przesłanki określone w art. 61 § 1 zd. 1 k.c. są spełnione, jeśli oświadczenie woli, skierowane do adresata zostanie mu przekazane pocztą na adres siedziby, przez co albo będzie się mógł zapoznać z jego treścią najpóźniej w następnym dniu roboczym, albo, jeśli z jakiejś przyczyny bezpośrednie doręczenie było niemożliwe, w pierwszym dniu roboczym, w którym przesyłka mogła zostać odebrana na podstawie zawiadomienia pocztowego (tzw. awizo).

Sąd drugiej instancji dodatkowo zwróci tutaj uwagę na wręcz istniejącą po stronie zakładowej organizacji związkowej konieczność bieżącego zapoznawania się z korespondencją prawidłowo kierowaną przez pracodawcę na wskazany przez tą organizację adres. Organizacja związkowa powinna przecież reprezentować pracowników, bronić ich godności, praw oraz interesów niezwłocznie kiedy sytuacja lub przepisy prawa tego wymagają, a nie po upływie dwutygodniowego terminu, gdyż w takich odstępach czasowych następować będzie zapoznawanie się z przychodzącą korespondencją. Niezwłocznie powinna być wykonywana przez zakładową organizację związkową chociażby konsultacja przed rozwiązaniem z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przepisy Kodeksu pracy przewidują, że pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika do czasu upływu miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 k.p.). W tym miesięcznym terminie pracodawca musi zasięgnąć opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, która ma 3 dni na zgłoszenie ewentualnych zastrzeżeń (art. 52 § 3 k.p.). Zakładowa organizacja związkowa ma zatem obowiązek podjęcia po swojej stronie odpowiednich działań organizacyjnych umożliwiających jej niezwłoczne zapoznawanie się z korespondencją kierowaną do niej przez pracodawcę. Chodzi tutaj o bieżące zaglądnienie do skrzynki lub skrytki pocztowej i niezwłoczne odbieranie awizowanych przesyłek pocztowych. Niczym nie jest usprawiedliwione wykonywanie tych czynności w odstępach jedno lub dwutygodniowych. Wracając tutaj do przykładu zwrócenia się przez pracodawcę do zakładowej organizacji związkowej o wyrażenie opinii w trybie art. 52 § 3 k.p. to przy przyjęciu możliwości odbierania przez organizację związkową każdorazowo przesyłki pracodawcy w ostatnim dniu bieżącego terminu drugiego „awiza” plus 3 dni na zajęcie stanowiska to faktycznie termin z art. 52 § 2 k.p. dla pracodawcy ulegnie skróceniu z miesiąca do niecałych dwóch tygodni. Oczywiście nie można tutaj wykluczyć, że w terminie bieżącego „awiza” po stronie zakładowej organizacji związkowej będą istniały szczególne przypadki uniemożliwiające niezwłoczne odebranie korespondencji. W rozpoznawanej sprawie jednak takich okoliczności nie było.

Sąd drugiej instancji nie uwzględnił części wniosków dowodowych stron uznając je za zbędne do rozstrzygnięcia sprawy. Oddalając wnioski dowodowe Sąd miał na uwadze, że stan faktyczny sprawy w zakresie wspólnej reprezentacji przez Związek Zawodowy (...) w (...) Spółce Akcyjnej został ustalony w oparciu o zgromadzone w aktach dokumenty, których żadne ze stron postępowania nie kwestionowała.

Strony nie złożyły w tym zakresie zastrzeżeń z art. 162 k.p.c.

Na zakończenie rozważań wskazać należy, że nie jest zasadny zarzut strony powodowej, iż wiedzę o tekście Porozumienia podpisanym w dniu 20 grudnia 2004r. powodowie uzyskali po dniu wydania zaskarżonego wyroku. W aktach sprawy na k-191-193 znajduje się tekst tego Porozumienia złożony przez stronę pozwaną przy piśmie procesowym z dnia 26 maja 2015r. Odpis tego pisma pełnomocnik podwodów radca prawny M. Z. otrzymał, co zostało przez niego potwierdzone podczas rozprawy w dniu 29 maja 2015r. k-225. W trakcie rozprawy w dniu 29 maja 2015r. Przewodniczący składu sądu ujawnił treść pisma strony pozwanej z dnia 26 maja 2015r. wraz z załącznikami. Teks porozumienia podpisanego w dniu 20 grudnia 2004r. był więc znany stronom w trakcie postępowania przed Sądem pierwszej instancji.

Reasumując stwierdzić należy, że wypowiedzenie częściowe Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r. ustalonego tekstem jednolitym z dnia 19 grudnia 2001r. zostało prawidłowo skierowane do zakładowych organizacji związkowych. Zatem pozwana skutecznie w miesiącu wrześniu 2014r. wypowiedziała stronie społecznej Porozumienie zbiorowe w zakresie prawa do bezpłatnego węgla dla emerytów i rencistów lub innych osób uprawnionych. Okres wypowiedzenia upłynął z dniem 31 grudnia 2014r.

Oznacza to, że od dnia 1 stycznia 2015r. powodom nie przysługuje już prawo do bezpłatnego węgla i powództwo zasadnie zostało oddalone.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 385 k.p.c. apelacja strony powodowej została oddalona jako bezzasadna.

Na mocy art. 102 k.p.c. odstąpiono od obciążania powodów obowiązkiem zwrotu kosztów procesu stronie pozwanej z uwagi na skomplikowany charakter sprawy.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR(del.) Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący K.