

Sygn. akt IX Pa 58/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 października 2015 r.

**Sąd Okręgowy** w Gliwicach

**Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych** Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku

Wydział IX Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSO Iwona Nowak

Sędziowie: SSO Maria Konieczna /spr/

SSO Mariola Łącka

Protokolant: st. sekretarz sądowy Dagmara Mazurkiewicz

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 22 października 2015r. w Rybniku

sprawy z powództwa **K. K.**

przeciwko (...) S.A. Kopalni (...) (...) w J.

o zapłatę wynagrodzenia oraz nagrody z okazji Dnia Górnika, nagrody rocznej tzw. 14-tki za rok 2012r

na skutek apelacji powoda K. K.

od wyroku Sądu Rejonowego w Jastrzębiu -Zdroju Wydziału IV Pracy

z dnia 9 kwietnia 2015 r. sygn. akt IV P 212/13

1. **oddala apelację,**

2. **zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 900,00 zł ( dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.**

Sędzia: Przewodniczący: Sędzia:

SSO Maria Konieczna SSO Iwona Nowak SSO Mariola Łącka

**Sygn. akt. IX Pa 58/15**

## UZASADNIENIE

**W pozwie** przeciwko (...) S.A. Kopalnia (...) w J. powód K. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty po 1.500,00 zł za każdy miesiąc, licząc od dnia 8.03.2012r. do dnia 30.11.2012r. oraz kwoty po 1.000,00 zł za każdy miesiąc, licząc od dnia 1.12. 2012r. do nadal wraz z należnymi odsetkami, co stanowi różnicę pomiędzy wypłaconym powodowi wynagrodzeniem a wynagrodzeniem jakie należało mu wypłacić zgodnie z postanowieniami Zakładowego Układu

Zbiorowego Pracy i o zasądzenie nagrody z okazji Dnia Górnika, tzw. Barbórki oraz dodatkowej nagrody rocznej, tzw. 14-tki za rok 2012, o zobowiązanie pozwanej do przedłożenia wyliczeń wynagrodzenia wypłaconego powodowi za sporny okres, wynagrodzenia powoda jakie winno mu zostać wypłacone zgodnie z postanowieniami Układu jw., Barbórki oraz 14-tki przysługującej powodowi za rok 2012 oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 2.400,00 zł.

Na uzasadnienie podniósł, iż był pracownikiem pozwanej od dnia 8.03.2012r., zgodnie z umową o pracę z dnia 7.03.2012r. na czas określony - do dnia 7.09.2012r. Umową o pracę z dnia 7.09.2012r. został zatrudniony na okres od dnia 8.09.2012r. do dnia 7.03.2014r., która została zmieniona umową z dnia 3.12.2012 r., na mocy której został zatrudniony na czas nieokreślony.

Umowy zawarte z powodem oraz zasady pracy i płacy w nich określone zostały ustalone i zawarte w oparciu o Uchwałę nr 113/VII/12 Zarządu pozwanej Spółki z dnia 14.02.2012r. Wprowadzone tą uchwałą zasady zatrudniania i wynagradzania nowo przyjmowanych pracowników zostały wprowadzone w trybie niezgodnym z prawem, albowiem jej postanowienia i tryb działania Zarządu przy ich podejmowaniu naruszały uregulowania art.9§1, art.77(2) oraz art.78§2 k p , gdy uchwała nie jest układem zbiorowym, innym porozumieniem zbiorowym, ani regulaminem wynagradzania, a co za tym idzie jest regulacją która nie ma racji bytu w świetle przepisów prawa pracy, jako taka nie ma charakteru źródeł prawa pracy, a działania pracodawcy nie mogą być inaczej oceniane jak uregulowanie materii z zakresu prawa pracy w formie nie przewidzianej przepisami prawa pracy, na co wskazuje orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Zarządowi pozwanej zwróciła na to uwagę Państwowa Inspekcja Pracy w wystąpieniu pokontrolnym z dnia 7.03.2012r., w którym zaleciła „nie określanie warunków ustalania wysokości oraz zasad przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonych stanowiskach, a także innych składników wynagradzania w regulacjach wewnętrznych nie mających charakteru źródeł prawa pracy" i wniosła o „zaprzestanie ustalania wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy dla pracowników przyjmowanych do pracy na podstawie uchwały nr 113/VII/12 Zarządu (...) S.A. z dnia 14.02.2012r.". Wobec braku reakcji Zarządu na powyższe zalecenia, Państwowa Inspekcja Pracy, po ponownej kontroli, w wystąpieniu pokontrolnym z dnia 11.06.2012r., wniosła o „dokonanie analizy składników wynagrodzenia pracowników, których warunki wynagradzania ustalono na podstawie powołanej powyżej uchwały w celu ich porównania z warunkami jakie winny być ustalone dla tych pracowników na podstawie Porozumienia zbiorowego z dnia 5.05.2011r. pomiędzy Zarządem Spółki a organizacjami Związków Zawodowych działających w Spółce. We wszystkich przypadkach ustalenia prawa do świadczenia w wartości niższej niż ta, która wynika z §1 pkt 1 Porozumienia zbiorowego jw., nadpłacenie pracownikom stosownych różnic. Nowe zasady wynagradzania, którymi został objęty także powód naruszają także postanowienia Porozumienia zbiorowego, które zostało zawarte w związku z wypowiedzeniem obowiązywania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników pozwanej Spółki i reguluje zasady obowiązywania przepisów ZUZP w okresie od wypowiedzenia starego układu do wprowadzenia w życie nowego układu zbiorowego pracy.

Zgodnie z treścią §1 Porozumienia, dotychczasowe warunki umów o pracę pracowników zakładów pozwanej Spółki nie mogą ulegać zmianom do czasu zarejestrowania i wdrożenia w życie jednolitego ZUZP dla pracowników Spółki, a zasada ta dotyczy zarówno pracowników już zatrudnionych, jak i nowo przyjmowanych.

Zgodnie z treścią §2 Porozumienia, pozostają bez zmian i są obowiązujące wszystkie pozostałe uregulowania wynikające ze stosowania postanowień wypowiedzianych układów zbiorowych pracy oraz regulaminów i porozumień, obowiązujących w dniu zawarcia Porozumienia.

W świetle powyższych przepisów oczywistym jest, że wprowadzenie nowych zasad zatrudniania i wynagradzania jest niezgodne z prawem i nie może wywoływać skutków prawnych.

Jednostronne działania Zarządu pozwanej Spółki naruszają także postanowienia art. 26 pkt 2 i art. 27 ust.3 ustawy o związkach zawodowych, gdy w myśl tych przepisów związki zawodowe winny uczestniczyć w stanowieniu przepisów

regulujących zasady zakładowego systemu wynagradzania, a przepisy dotyczące tej materii winny być ustalone i zmieniane w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Zarząd pozwanej Spółki, wprowadzając nowe zasady wynagradzania w sposób jednostronny, bez uzgodnienia ze związkami zawodowymi, naruszył zasadę partnerstwa, zasadę autonomii związkowej oraz zasadę równouprawnienia partnerów socjalnych. Zachowaniem swoim wyczerpał znamiona czynu określonego w art. 35 ust.1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych.

**W odpowiedzi na pozew** pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych wraz z kosztami zastępstwa procesowego w wysokości 2.400,00zł.

Na uzasadnienie podniosła, iż aktualnie u pozwanej nie obowiązują żadne tzw. wewnątrzzakładowe źródła prawa pracy, które określałyby w jaki sposób muszą być kształtowane wynagrodzenia pracowników Spółki. Istniejące wcześniej zakładowe układy zbiorowe zostały skutecznie wypowiedziane w 2009r. przez pracodawcę i nie obowiązują. W tej sytuacji zasady wynagradzania powoda określa wyłącznie jego indywidualna umowa o pracę oraz powszechnie obowiązujące przepisy prawa, a w pewnym zakresie - postanowienia Porozumienia zbiorowego z 8.11.2012r.

Porozumienie z 5.05.2011r. nie spowodowało konieczności stosowania do nowo zatrudnianych pracowników postanowień rozwiązanych układów zbiorowych pracy. Nie jest bowiem prawnie możliwe reaktywowanie w trybie porozumienia zbiorowego skutecznego rozwiązania układu zbiorowego pracy. Takie działanie naruszałoby bezwzględnie wiążące przepisy prawa dotyczące procedury zawierania układu zbiorowego pracy (art. 2412 k.p. i nast.) i byłoby nieważne. Nie jest także prawnie możliwe, aby postanowienia rozwiązane zakładowego układu zbiorowego pracy z mocy porozumienia z 5.05.2011r. wchodziły w treść przyszłych indywidualnych stosunków pracy, ponieważ byłoby to równoznaczne z reaktywacją zakładowego układu zbiorowego pracy jako źródła prawa pracy - a tym samym - z obejściem procedury zawierania zakładowego układu zbiorowego pracy określonej w bezwzględnie wiążących przepisach k.p. Nie taki był również cel Porozumienia z 5.05.2011r. Nie ulegało wątpliwości, że celem stron nie jest reaktywacja rozwiązanych zakładowych układów zbiorowych pracy. W dniu 8.11.2012r. zostało w pozwanej Spółce zawarte Porozumienie kończące spór zbiorowy dotyczący "natychmiastowego wycofania się przez pracodawcę (Spółkę) z decyzji o wprowadzeniu nowych umów o pracę dla pracowników nowo przyjmowanych". Na mocy tego Porozumienia partnerzy społeczni uzgodnili, że wobec pracowników, którzy podjęli pracę w Spółce po 1.02.2012 r. stosowane będą umowy o pracę zgodne ze wzorem określonym w uchwale zarządu Spółki nr 113/VII/12 z dnia 14.02.2012r. z uwzględnieniem zmian, o których mowa w tym porozumieniu. Zmiany do umów o pracę weszły w życie co do zasady z dniem 1.12.2012r.

Tym samym na podstawie porozumienia z 8.11.2012r. strona związkowa potwierdziła stanowisko Spółki, że do pracowników zatrudnionych po 1.02.2012r. nie stosuje się systemu wynagrodzeń wynikającego z rozwiązanych układów zbiorowych pracy.

Pozwana z ostrożności procesowej wskazała, że powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika nie wykazał aby warunki jego wynagrodzenia za sporny okres wynikające z umowy o pracę były mniej korzystne od warunków, które potencjalnie wynikałyby z rozwiązane zakładowego układu zbiorowego pracy KWK (...). W konsekwencji powód w najmniejszym stopniu nie wykazał z czego wywodzi taką a nie inną wysokość swojego roszczenia. Pozwana zaznaczyła, że prawidłowo obliczyła i wypłaciła powodowi wynagrodzenie za okres objęty pozewem na podstawie umowy o pracę - co jest przez powoda niekwestionowane. Wbrew twierdzeniu wynikającemu z żądania powoda zawartego pozwie, powodowi została wypłacona nagroda roczna- barbórka oraz dodatkowa nagroda roczna tzw. czternastka za 2012r. Wypłata tych nagród związana była z zawarciem Porozumienia z 8.11.2012r.

W opinii pozwanej roszczenia powoda w całości były bezzasadnymi z uwagi na brak materialno-prawnych podstaw roszczenia oraz brak udowodnienia przez powoda faktów z których wyprowadza on skutki prawne.

**Wyrokiem z dnia 9.04.2015r. Sąd Rejonowy w Jastrzębiu Zdroju Wydział IV Pracy w pkt. 1 oddalił powództwo, w pkt. 2 zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

W uzasadnieniu wyroku Sąd ten podał, iż ustalił i zważył co następuje:

Powód jest pracownikiem pozwanej. Został zatrudniony na podstawie umowy zawartej w dniu 7.03.2012r. na czas określony do dnia 7.09.2012r., umową z dnia 7.09.2012r. zatrudniono powoda na czas określony do dnia 7.03.2014r., którą zmieniono umową z dnia 3.12.2012r., na mocy której powód został zatrudniony na czas nieokreślony. Powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku robotniczym pod ziemią, i ze stawką zaszeregowania wg kategorii 1, która wynosiła 111,84 zł/ dn. Początkowo powód wykonywał pracę ładowacza, następnie odbył kurs górnika i od tego czasu pracuje na ścianie na przodku przy wydobywaniu.

Powód przed podjęciem pracy u pozwanej nie pracował gdyż w 2011 roku skończył szkołę.

Pozwana Spółka powstała wskutek komercjalizacji i połączenia 7 przedsiębiorstw państwowych, w tym: Kopalni (...), (...), (...), (...), (...), (...). Przed połączeniem w każdym z zakładów funkcjonowały autonomiczne źródła prawa pracy. W 2008 r., na mocy zmienionego statutu, Spółka stała się jednolitym pracodawcą w rozumieniu przepisów prawa pracy. W związku ze zniesieniem podziału organizacyjnego, obowiązujące zakładowe układy zbiorowe pracy oraz porozumienia zbiorowe zostały wypowiedziane przez Zarząd Spółki i wygasły. Po ich wygaśnięciu Spółka nie wypowiadała pracownikom warunków pracy i płacy wynikających z tych porozumień. Aktualnie w Spółce nie funkcjonuje jednolity zakładowy układ zbiorowy pracy.

Oświadczeniem pozwanej z dnia 19.08.2009r. został wypowiedziany Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy KWK (...). Pracodawca działając na podstawie art. 241<sup>7</sup>§ k p, Zarząd pozwanej Spółki wypowiedział Układ Zbiorowy, który wszedł w życie z dniem 1.07.1992r. z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

W dniu 5.05.2011r. pomiędzy Zarządem pozwanej Spółki, a organizacjami Związków Zawodowych działających w Spółce zawarto Porozumienie. Było ono jednym z dwóch Porozumień zawartych w związku ze sporem pomiędzy zarządem Spółki, a stroną związkową dotyczącym wejścia Spółki na giełdę. Regulowało ono trzy zagadnienia:

-zachowanie dotychczasowych treści indywidualnych stosunków pracy,

- tzw. 10 letnie gwarancje zatrudnienia,

-zasady współpracy między zarządem Spółki a związkami zawodowymi.

Z treści Porozumienia wynika, iż ma ono zastosowanie do pracowników zatrudnionych po tym dniu. Porozumienie to nie wprowadziło obowiązku stosowania przez pozwaną rozwiązanych układów zbiorowych pracy dla pracowników zatrudnionych po dniu zawarcia tego Porozumienia.

W dniu 14.02.2012r. podpisano Uchwałę Zarządu Spółki nr 11/VII/12 na którą powołał się w pozwie powód.

Powód wskazał, iż wprowadzone powyższą uchwałą zasady zatrudnienia i wynagrodzenia nowo przyjmowanych pracowników zostały wprowadzone w trybie niezgodnym z prawem, bo postanowienia tej uchwały naruszają art.9§1, art.77(2) art.78§2 kp, pozostają w sprzeczności z Porozumieniem z dnia 5.05.2011r. oraz z art. 26 pkt 2 oraz art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Negatywna ocena uchwały wynikała między innymi z wprowadzenia nowych warunków zatrudnienia – gorszych niż dotychczas. Nowym pracownikom nie przysługiwała nagroda barbórkowa, czternastka, obowiązywał sześciodniowy tydzień pracy- soboty były traktowane jako dzień normalny. Nie przysługiwał dodatek za pracę w warunkach szkodliwych i niebezpiecznych, nie obowiązywały dodatkowe premie. Warunki te zostały wprowadzone do nowych wzorów umów o pracę. W związku z czym doszło do strajku ostrzegawczego związków zawodowych, odbył się strajk 24 godzinny. Spór dotyczył charakteru umów dla nowoprzyjętych pracowników.

Warunkiem koniecznym zawarcia porozumienia stawianym przez związki zawodowe było aby podpisanie nowego porozumienia w żaden sposób nie naruszało postanowień Porozumienia z dnia 5.05.2011r. Równoległe do sporu zbiorowego wniesione zostało zawiadomienie do Państwowej Inspekcji Pracy w sprawie nowych warunków umów o pracę. Inspekcja dokonała 3 niezależnych kontroli.

Państwowa Inspekcja Pracy w wystąpieniu pokontrolnym z dnia 7.03.2012r. wniosła o „zaprzestanie ustalania wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy dla pracowników przyjmowanych do pracy na podstawie uchwały jw. Dokonała ponownej kontroli, w wystąpieniu pokontrolnym z dnia 11.06.2012r., wniosła o „dokonanie analizy składników wynagrodzenia pracowników, których warunki wynagradzania ustalono na podstawie tej uchwały w celu ich porównania z warunkami jakie winny być ustalone dla tych pracowników na podstawie Porozumienia z dnia 5.05.2011r. We wszystkich przypadkach ustalenia prawa do świadczenia w wartości niższej niż ta, która wynika z §1 pkt 1 Porozumienia zbiorowego z dnia 5.05.2011r. nadpłacenie pracownikom stosownych różnic”

Pozwana odwoływała się od zaleceń pokontrolnych do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach. Skargi pozwanej zostały odrzucone i odrzucone zostały skargi kasacyjne pozwanej przez Naczelny Sąd Administracyjny od orzeczeń Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach.

W dniu 8.11.2012r. zostało zawarte Porozumienie zbiorowe między Spółką a Międzyzwiązkowym Komitetem Protestacyjno - Strajkowym kończące spór zbiorowy dotyczący żądania "natychmiastowego wycofania się pracodawcy z decyzji o wprowadzeniu nowych umów o pracę dla pracowników nowo przyjętych". Na mocy tego Porozumienia określono m.in. zasady zawierania umów o pracę z nowymi pracownikami, dni wolne od pracy dla pracowników zatrudnionych po 15.02.2012r., prawo do nagrody rocznej (tzw. Barbórki), prawo do dodatkowej nagrody rocznej (tzw. XIV-stki), zasady zaliczania stażu pracy nowym pracownikom, brak naruszenia Porozumienia z 5.05.2011r. oraz deklarację w sprawie prac nad nowym jednolitym zakładowym układem zbiorowym pracy i oświadczenie o zakończeniu sporu zbiorowego dotyczącego nowych umów o pracę.

Przed podpisaniem ww Porozumienia związki zawodowe zwróciły się do Zarządu o podanie informacji, które regulaminy i porozumienia są obowiązujące w Spółce. Pismem z dnia 31.10.2012r. wskazane zostały obowiązujące Porozumienia i Regulaminy.

Porozumieniem z 8.11. 2012r. strona związkowa potwierdziła, iż wobec pracowników zatrudnionych po 1.02.2012r. nie stosuje się systemu wynagrodzeń wynikającego z rozwiązanych układów zbiorowych pracy, a zasady wynagradzania tych pracowników mają opierać się o treść indywidualnie zawieranych umów o pracę z uwzględnieniem zmian wynikających z Porozumienia z dnia 8.11.2012 r., które wchodziły w życie w dniu 1.12.2012r. W trakcie poprzedzającego Porozumienie sporu strona społeczna wyraziła zgodę na wprowadzenie zmian w nowych wzorach umów o pracę, zakres tych zmian został uwzględniony właśnie w Porozumieniu z dnia 8.11.2012r.. Tym Porozumieniem zakończono spór pomiędzy stroną społeczną działającą w Spółce a Spółką.

Powyższe ustalił Sąd w oparciu o przeprowadzone dowody z powołanych dokumentów, zeznań świadków i powoda.

Dowody z dokumentów, jak i z kopii dokumentów, sąd uznał za w pełni wiarygodne, jako że nie były kwestionowane przez strony postępowania, a ich prawdziwość nie budziła wątpliwości sądu. Sąd oparł się na zeznaniach powołanych w sprawie świadków R. G. oraz K. S. albowiem ich zeznania były spójne, logiczne, dokładne, korelowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Sąd nie dał wiary powołanym świadkom D. Ł. oraz S. K. co do okoliczności dotyczących woli stron przy zawieraniu Porozumienia z dnia 5.05.2011r., gdyż ich zeznania nie korespondowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, któremu sąd dał wiarę, były niespójne i stanowiły w istocie wyraz aktualnej woli świadków.

Sąd oparł się również na dowodzie z przesłuchania powoda w tym zakresie w jakim jego zeznania były jasne, precyzyjne oraz korespondowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, któremu sąd dał wiarę.

Roszczenie powoda okazało się być bezzasadnym.

Powód w pozwie powoływał się na okoliczność, iż nowe zasady wynagradzania pracowników, którymi został objęty naruszają postanowienia Porozumienia zawartego w dniu 5.05.2011r. pomiędzy Zarządem pozwanej Spółki a organizacjami Związków Zawodowych działających w Spółce. Powód wskazał, iż w § 1 Porozumienia z dnia 5.05.2011r. określono, że warunki umów o pracę pracowników zakładów pozwanej Spółki nie mogą ulegać zmianom do czasu zarejestrowania i wdrożenia w życie jednolitego zakładowego układu zbiorowego pracy a zasada ta powinna dotyczyć zarówno już zatrudnionych pracowników jak i tych nowoprzyjętych. Zgodnie z § 2 pozostają bez zmian wszystkie pozostałe uregulowania wynikające ze stosowania postanowień wypowiedzianych układów zbiorowych pracy oraz regulaminów i porozumień obowiązujących w dniu zawarcia Porozumienia. Na podstawie tych okoliczności powód uznał, iż zastosowanie wobec niego mają postanowienia wypowiedzianego w 2009 roku Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy KWK (...) oraz wynikające z tego układu zasady dotyczące wynagrodzeń.

Kwestią sporną pozostawała więc okoliczność czy Porozumienie zbiorowe z dnia 5.05.2011r. wprowadziło jak wskazuje powód obowiązek stosowania wypowiedzianych układów zbiorowych pracy dla pracowników zatrudnianych po dniu jego zawarcia, czy Uchwała nr 113/VII/12 Zarządu pozwanej Spółki z dnia 14.02.2012r. mogła stanowić wewnątrzzakładowe źródło pracy, a w przypadku jej nieważności czy mogła mieć wpływ na treść stosunku pracy powoda?

Odnosząc się do pierwszej kwestii należy uznać, iż Porozumienie z dnia 5.05.2011r. nie wywołało konieczności stosowania do nowo przyjętych pracowników postanowień układów zbiorowych pracy z uwagi na fakt ich wypowiedzenia przez Zarząd Spółki w 2009 roku. W momencie podpisywania Porozumienia układy te nie były obowiązującymi aktami. Nie jest możliwe reaktywowanie w trybie porozumienia zbiorowego skutecznie rozwiązanego układu zbiorowego pracy. Taka czynność pozostawałaby w sprzeczności z przepisami stanowiącymi procedurę zawierania układu zbiorowego określonymi przez przepisy kodeksu pracy i stanowiła by w istocie ich obejście. Zakładowe układy zbiorowe pracy nie są aktualnie i nie były w momencie zatrudnienia powoda funkcjonującymi dokumentami na podstawie, których możliwym było kształtowanie treści stosunku pracy.

Nawet gdyby przyjąć, że istnieje możliwość rozciągnięcia mocy obowiązywania wypowiedzianego układu zbiorowego pracy na nowych pracowników ( zatrudnionych już po okresie wypowiedzenia układu zbiorowego pracy tj. po 2009 roku ) to należy stwierdzić, iż nie doszło do tego w drodze Porozumienia z dnia 5.05.2011r.

Wynika to wprost z językowej wykładni samego Porozumienia, która nie pozwala wyciągnąć wniosku, iż obejmuje swoim zakresem obowiązek stosowania postanowień wypowiedzianych zakładowych układów zbiorowych pracy do nowo przyjmowanych pracowników., bo w jego § 1 strony przyjmują, że dotychczasowe warunki umów o pracę zakładów pozwanej Spółki nie ulegają zmianom i nie będą podlegać wypowiedzeniom do czasu zarejestrowania i wdrożenia w życie jednolitego ZUZP dla Pracowników Spółki. Postanowienia Porozumienia mają również zastosowanie przy ustaleniu warunków umów o pracę po dniu zawarcia porozumienia.

Wykładnia językowa omawianego postanowienia wskazuje jedynie, że skuteczność Porozumienia z dnia 5.05.2011r. została rozszerzona o pracowników przyjmowanych do pracy po dniu zawarcia porozumienia. W porozumieniu bezpośrednio wskazano, iż to postanowienia porozumienia - a nie jak twierdzi strona powodowa układów zbiorowych, mają zastosowanie przy ustalaniu warunków umów o pracę. Nie sposób doszukać się w postanowieniach Porozumienia reaktywowania zakładowych układów zbiorowych, taka wykładnia prowadziłaby bowiem do stworzenia fikcji prawnej, a tym samym miałaby na celu obejście bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa. Pozwana w powołanym § 1 przyznała wprost, iż dotychczasowe warunki umów o pracę nie ulegną zmianom, jednak wynika to z faktu, iż samo wypowiedzenie układów zbiorowych pracy bez zastosowania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających nie może zmieniać dotychczasowych warunków pracy pracowników.

§ 2 Porozumienia wskazuje, iż wszystkie pozostałe uregulowania wynikające ze stosowanych postanowień wypowiedzianych zakładowych układów zbiorowych pracy oraz obowiązujących w dniu zawarcia niniejszego porozumienia regulaminów i porozumień w jednostkach organizacyjnych pozwanej Spółki pozostają bez zmian i są obowiązujące do czasu zarejestrowania i wdrożenia w życie ZUZP dla jej pracowników. Dokonując wykładni paragrafu

drugiego porozumienia należy analizować go w oparciu o przepisy paragrafu pierwszego. Zwrócić należy uwagę na zwrot „stosowanych postanowień”, który w sposób oczywisty odsyła do paragrafu pierwszego. Za „stosowane postanowienia” należy uznać te, które nie uległy zmianom i nie podlegały wypowiedzeniom, a więc dotyczące pracowników, których obowiązują wypowiedziane zakładowe układy zbiorowe pracy. Tylko wobec tych pracowników stosowane są bowiem postanowienia wypowiedzianych zakładowych układów zbiorowych pracy.

Powyższa wykładnia znajduje potwierdzenie w zeznaniach słuchanych w sprawie świadków, w tym K. S. oraz R. G., którym Sąd dał wiarę z uwagi na ich spójność oraz zgodność ze zgromadzonym w sprawie pozostałym materiałem dowodowym. Świadek K. S. słuchany na rozprawie w dniu 5.06.2014r., będący radcą prawnym biorącym udział w negocjacjach dotyczących Porozumienia z dnia 5.05.2011r. przyznał wprost, iż nikt wtedy nie odnosił postanowień z dnia 5.05.2011r. do nowo przyjętych pracowników. Nie było mowy o takim powiązaniu. Całe Porozumienie, nie tylko gwarancje zatrudnienia, dotyczyło pracowników już zatrudnionych a nie przyszłych. Co więcej świadek przyznał, iż w trakcie dyskusji plenarnej nie została wyrażona zgoda na stosowanie wypowiedzianych zakładowych układów zbiorowych pracy dla nowo przyjętych pracowników ( przesłuchanie świadka K. S. k. 190 akt). Podobnie zeznał słuchany w sprawie świadek R. G., który przyznał, iż w negocjacjach nie było mowy o tym, że zasady wynikające z wypowiedzianych zakładowych układów zbiorowych pracy będą stosowane do nowo przyjętych pracowników, gdyż nie po to zostały wypowiedziane aby je następnie reaktywować ( zeznania świadka R. G. k. 191 akt).

Podsumowując należy przyznać, iż faktem jest, że w pozwanej Spółce nie występują aktualnie żadne wewnętrzne źródła prawa pracy w postaci układów zbiorowych czy też regulaminów wynagradzania. W przeciwieństwie do układów zbiorowych będących dobrowolnymi porozumieniami zawieranymi między pracodawcami a pracownikami, których reprezentują organizacje związkowe- regulamin wynagradzania zobligowany jest wprowadzić każdy pracodawca, zatrudniający co najmniej 20 pracowników. Nieistotna jest podstawa ich zatrudnienia.

Fakt nieobowiązania w zakładzie pracy układów zbiorowych pracy czy regulaminów wynagradzania pomimo, iż pozostaje w sprzeczności z prawem, nie może jednak stanowić przesłanki stosowania do powoda wypowiedzianych w sposób skuteczny zakładowych układów zbiorowych, co dla Sądu pozostaje okolicznością bezsporną.

Powyższe stanowisko dotyczące nieobowiązania w momencie zatrudnienia powoda tj. w dniu 8.03.2012r. systemu wynagrodzeń wynikającego z rozwiązanych układów zbiorowych zostało potwierdzone porozumieniem z dnia 8.11.2012r. Zawarcie porozumienia z dnia 8.11.2012r. w sposób ostateczny wskazuje ponadto na wolę partnerów społecznych – stron tego Porozumienia, co do wyłączenia możliwość zastosowania do nowoprzyjętych pracowników postanowień obowiązujących do 2009 roku układów zbiorowych pracy. Porozumieniem powyższym pozwana określiła bowiem, iż zasady wynagradzania pracowników przyjętych po 1.02.2013r. wynikają z treści indywidualnych umów na podstawie których zostali przyjęci oraz zastrzeżeń wskazanych w porozumienia.

Zawarcie Porozumienia z 8.11.2012 roku należy traktować jako ustalenie i jednocześnie potwierdzenie przez partnerów społecznych zasad wynagradzania dla pracowników przyjmowanych do pracy po 1.02.2012r. do czasu wdrożenia ujednoliconego zakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników pozwanej Spółki.

W związku z powyższym nie istnieją przesłanki stosowania wobec powoda wynagrodzeń wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w KWK (...). W stosunku do powoda Układ ten nigdy bowiem nie obowiązywał, ( został on skutecznie wypowiedziany w dniu 19.08.2009r., a powód zatrudniony został w dniu 8.03.2012r. ). Układ ten nie mógł być przywrócony Porozumieniem z dnia 5.05.2011r. ani dnia 8.11.2012r. ponieważ naruszałoby to bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa pracy dotyczące procedury zawierania układów zbiorowych pracy. Mając na uwadze powyższe rozważania należy uznać, iż zasady wynagradzania powoda określone zostały w sposób prawidłowy w oparciu o indywidualną umowę o pracę zawartą w dniu 7.03.2012r. oraz dodatkowo o postanowienia porozumienia zbiorowego z dnia 8.11.2012r.

Powód podniósł ponadto, iż zawarte z nim umowy o pracę oraz określone w nich zasady pracy i płacy zostały ustalone i zawarte nie tylko z brakiem uwzględnienia zakładowych układów zbiorowych pracy ale ponadto w oparciu o niekorzystną dla pracowników Uchwałę nr 113/VII/12 Zarządu pozwanej Spółki z dnia 14.02.2012r.

Należy podkreślić, iż uchwała z dnia 14.02.2012r. nie stanowi treści stosunku pracy, gdyż nie jest ona wewnątrzzakładowym źródłem prawa pracy. Uchwała zarządu może stanowić jedynie dokument w zgodzie z którym zawierane są z pracownikami umowy o pracę, jednak to treść owych umów oraz treść przepisów prawa kształtują stosunek pracy. Uchwała zarządu jest aktem wewnętrznym spółki, instrumentem w oparciu o który zarząd spółki będący organem kolegialnym podejmuje decyzje. Jest to jedyna forma kolegialnego podjęcia decyzji przez zarząd ( art. 71 § 2 k.s.h.) Uchwała nie jest aktem prawa pracy, nie stanowi elementu treści stosunku pracy ani nie wywiera skutków w zakresie praw i obowiązków pracowników. Upoważnienie do zawierania umów przez przedstawicieli pozwanej z nowo przyjętymi pracownikami stanowiły oraz nadal stanowią pełnomocnictwa udzielane przez zarząd a nie uchwała Zarządu Spółki. To treść umowy o pracę i stanowiące jej część załączniki, które w pełni i wyczerpująco regulują prawa i obowiązki stron stosunku pracy, w tym powoda, stanowią źródło prawa dla stron tego stosunku, nie zaś uchwała organu spółki, która stanowi wewnętrzny akt korporacyjny spółki i wiąże w istocie jedynie członków tegoż organu. Tylko członkowie zarządu zobligowani są pod rygorem odpowiedzialności wobec spółki wykonywać swe uprawnienia do reprezentacji podmiotu w sposób zgodny z treścią uchwały zarządu (choć warto zaznaczyć, iż czynność prawna zawarta w sposób sprzeczny lub o treści przeciwnej uchwale będzie ważna, nie można bowiem ograniczać w tenże sposób reprezentacji na zewnątrz).

Reasumując nie sposób zakwalifikować uchwały spółki jako wewnątrzzakładowego źródła prawa pracy. Uchwała stanowić może jedynie dokument w zgodzie z którym przedstawiciele spółki zawierają umowy o pracę (w ramach swoich uprawnień do reprezentacji spółki), jednak nie kształtuje ona treści tych umów.

W świetle powyższego roszczenie powoda, oparte na założeniu, iż należy mu się różnica pomiędzy wynagrodzeniem mu wypłaconym, a obliczonym w oparciu o wypowiedziany zakładowy układ zbiorowy pracy, jako niezasadne winno ulec oddaleniu. Brak bowiem jakichkolwiek podstaw prawnych do stwierdzenia, iż wypowiedziany zakładowy układ zbiorowy pracy jest źródłem prawa pracy, które znajduje zastosowanie do powoda. Odnośnie roszczenia o wypłatę tzw. barbórki oraz tzw. nagrody rocznej 14 – tki, bezspornym w toku procesu stało się pomiędzy stronami, iż powód takie świadczenia w okresie swej pracy otrzymywał. Zaś strona powodowa reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wyjaśniła, iż w istocie chodziło jej o różnicę pomiędzy otrzymaną tzw. barbórką oraz tzw. nagrodą roczną 14 – tką, a tożsamymi świadczeniami wyliczonymi w oparciu o wypowiedziany zakładowy układ zbiorowy pracy.

Sąd oddalił wniosek powoda o przeprowadzenie dowodu biegłego ds. płac i wynagrodzeń celem wyliczenia wysokości wynagrodzenia powoda, jakie przysługiwałoby mu, gdyby był zatrudniony na zasadach określonych w ZUP oraz wyliczenia szkody poniesionej przez powoda stanowiącej różnicę pomiędzy wynagrodzeniem potencjalnym a wypłaconym. Biorąc pod uwagę okoliczności sprawy należy uznać, iż opinia biegłego jest zbędną również z uwagi na częściowo uznaniowy charakter składników wynagrodzeń wypłacanych przez pozwaną, na co wskazują dokumenty mogące stanowić podstawę do wyliczenia hipotetycznego wynagrodzenia powoda. Sformułowana teza dowodowa w istocie uniemożliwia przeprowadzenie miarodajnego dowodu z opinii biegłego do spraw wynagrodzeń. Wskazać należy, iż strona powodowa wykonała zobowiązanie sądu nałożone postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 31.10. 2014r. po zakreślonym pod rygorem oddalenia wniosku terminie (21 dniowym).

W pkt. 2 wyroku Sąd orzekł o kosztach na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zasądając od powoda jako strony przegrywającej proces na rzecz pozwanej kwotę 1.800,00 zł tytułem wynagrodzenia pełnomocnika procesowego będącego radcą prawnym ustaloną na podstawie § 6 pkt 3 w zw.z § 11 ust. 1 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ... (Dz.U.2013, poz.490).

***W apelacji od wyroku powód*** zaskarżając go w całości zarzucił:

- naruszenie prawa materialnego: postanowień Porozumienia z dnia 5.05.2011r. poprzez ich błędną wykładnię polegająca na przyjęciu, że postanowienia te nie mają zastosowania w odniesieniu do pracowników nowozatrudnionych ( po wypowiedzeniu ZUZP i podpisaniu Porozumienia jw.), postanowień Porozumienia z dnia 8.11.2012r. poprzez przyjęcie, że strony porozumienia wyłączyły możliwość zastosowania do nowoprzyjętych pracowników postanowień obowiązujących do 2009r. układów zbiorowych pracy, a tym samym, że nie istnieją przesłanki stosowania wobec powoda wynagrodzeń wynikających z ZUZP KWK (...),

- naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na treść orzeczenia: art. 233 § 1 kpc poprzez brak wszechstronnej analizy zebranego materiału dowodowego i przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów skutkujące dokonaniem nietrafnych ustaleń dotyczących treści Porozumienia z dnia 5.05.2011r. i z dnia 8.11.2012r. oraz przyjęciem, że brak jest podstaw do zastosowania w odniesieniu do powoda postanowień pierwszego z Porozumień, art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na całkowitym pominięciu dowodów z zeznań świadków D. Ł. i S. K. i dowodu z dokumentacji PIP, z przeprowadzonych w pozwanej kontrolach, art. 328 § 2 kpc poprzez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom świadków jw., art. 278§ 1kpc poprzez niedopuszczenie dowodu z opinii biegłego na okoliczność wyliczenia strat finansowych powoda związanych z zastosowaniem w odniesieniu do niego nowych zasad zatrudnienia, mimo że było to uzasadnione ze względu na treść roszczeń powoda i skomplikowany system wynagradzania obowiązujący w pozwanej.

Zgłaszając takie zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez uznanie zasadności jego roszczeń i zasądzenie na jego rzecz kwot dochodzonych pozwem, zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, przy pozostawieniu temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji powód dokonał rozbudowania zarzutów petitum apelacji, podtrzymując twierdzenia z pozwu i postępowania przed Sądem I instancji.

***W odpowiedzi na apelację pozwana*** wniosła o oddalenie apelacji w całości i o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania odwoławczego, według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację pozwana odniosła się do każdego z zarzutów apelacji, wskazując na ich bezzasadność, z przyczyn podniesionych już w odpowiedzi na pozw.

### ***Rozpoznając apelację powoda Sąd Okręgowy zważył co następuje:***

Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutów apelacji za wyjątkiem częściowo dotyczącego oceny zeznań świadków S. K. i D. Ł. oraz dotyczącego dokumentacji PIP ale zarzuty te i tak pozostają bez wpływu na rozstrzygnięcie w sprawie, gdy Sąd Okręgowy ma możliwość i obowiązek w rozumieniu art. 382 kpc dokonania szczegółowej oceny tych zeznań, oceny powołanej dokumentacji, o czym będzie mowa poniżej.

Zdaniem Sądu Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń stanu faktycznego w sprawie, prawidłowej oceny prawnej, prawidłowej interpretacji kolejnych Porozumień z dnia 5.05.2011r. i z dnia 8.11.2012r. oraz Uchwały z dnia 14.02.2012r.

W konsekwencji Sąd ten słusznie orzekł jak w wyroku oraz zasadniczo prawidłowo i wyczerpująco uzasadnił wyrok.

Ustalenia i argumentację Sądu I instancji Sąd Okręgowy w pełni podzielił i przyjął za własne i stąd nie zachodzi potrzeba ich powtarzania, za wyjątkiem uzupełnienia jak poniżej.

Podkreślić należy, iż w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym literalnego brzmienia powołanych Porozumień, jednoznacznych i spójnych zeznań świadków K. S. oraz R. G. brak jest podstaw do przyjęcia, iż wolą

stron tychże Porozumień było stosowanie do nowoprzyjętych pracowników postanowień obowiązujących do 2009r. układów zbiorowych pracy, układów skutecznie uchylonych.

Zwrócić należy uwagę, iż § 1 pkt. 1 Porozumienia z dnia 5.05.2011r. dotyczy dotychczasowych warunków umów o pracę, a więc w literalnym brzmieniu, niewątpliwie dotychczasowych pracowników, a pkt. 2 tegoż uregulowania ustalania warunków o pracę po dniu zawarcia Porozumienia, a więc niewątpliwie zawieranych z dotychczasowymi pracownikami, jak w zeznaniach świadków K. S. i R. G..

Takie rozumienie potwierdza Porozumienie z dnia 8.11.2012r., gdy dotyczyło „natychmiastowego wycofania się pracodawcy z decyzji o wprowadzeniu nowych umów o pracę dla pracowników nowo przyjmowanych”, a w Porozumieniu brak jest jednoznacznego, literalnego odniesienia się do tej kwestii i kończyło ono spór w tym zakresie.

Nie pozwalają na przeciwne przyjęcie zeznania świadka S. K., który w zeznaniach twierdził, iż Porozumienie z dnia 5.05.2011r. dotyczyło obecnej i nowej załogi, związku zawodowe zwróciły się z żądaniem wycofania uchwały wprowadzającej nowe wzory umów o pracę, wszczęto w tym przedmiocie spór zbiorowy, który miał na celu wycofanie się Zarządu ze stosowania nowych umów, tego efektu w całości nie osiągnięto, a jednocześnie przyznał, iż po Porozumieniu z dnia 8.11.2012r. Zarząd pozwanej nie uchylił spornej uchwały, jest ona nadal stosowana z modyfikacjami z Porozumienia z dnia 8.11.2012r., związku zawodowe w tej sytuacji poinformowały Zarząd, że jeżeli ktoś będzie czuł się po tym Porozumieniu nadal pokrzywdzony, to kwestie te będą rozstrzygane w indywidualnych procesach sądowych.

Nie pozwalają na przeciwne przyjęcie zeznania świadka D. Ł. potwierdzające zastosowanie Porozumienia z dnia 5.05.2011r. do obecnych i przyszłych pracowników, spór zbiorowy w związku z wprowadzeniem nowych wzorów umów, w celu jak w zeznaniach poprzednio powołanego świadka, gdy świadek ten jednocześnie przyznał, iż Zarząd pozwanej nie powiedział, że po zawarciu Porozumienia wycofa się z nowych umów.

Takie zeznania obu świadków pozwalają na przyjęcie istnienia świadomości po stronie świadków, iż żadne ze spornych Porozumień nie odnosi warunków umów o pracę nowoprzyjętych pracowników do uchylonych układów zbiorowych pracy i w konsekwencji pozwalają na odmowę wiary przeciwnym zeznaniom, tych świadków, co do woli storn w tym zakresie.

Nie stanowi podstawy do przyjęcia zastosowania uchylonych układów do nowoprzyjętych pracowników dokumentacja PIP, gdy jej ustalenia nie są wiążące dla sądu orzekającego, w rozumieniu art.11 kpc stanowiącego, iż tylko ustalenia wydane w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego co do popełnienia przestępstwa wiążą sąd w postępowaniu cywilnym uregulowania stosowanego odpowiednio poprzez art.300 kp.

Brak podstaw do zastosowania do nowoprzyjętych pracowników, w tym do powoda, układów powołanych ( uchylonych ) stanowił dostateczną przesłankę do oddalenia powództwa, gdy powód dochodził kwot jak w pozwie jako różnicy w wynagrodzeniu i we wskazywanych nagrodach wyliczonych na podstawie tych układów a faktycznie otrzymywanymi świadczeniami z tytułów wyżej powołanych.

Zajmując takie stanowisko Sąd z mocy art. 385 kpc w pkt. 1 wyroku oddalił apelację jako bezzasadną.

W pkt. 2 wyroku w konsekwencji Sąd orzekł o zwrocie kosztów zastępstwa procesowego przez powoda na rzecz pozwanej z mocy § 12 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych... ( Dz.U. z 2013r. poz. 490 ).

Podnieść należy, iż przy powoływaniu przyjęciu będącym podstawą oddalenia powództwa zbędnym było zdaniem Sądu dopuszczenie dowodu z wnioskowanej przez powoda opinii biegłego ( który wbrew twierdzeniom Sądu wpłynął w terminie ).

Nadto zauważyć należy, iż wniosek sformułowany przez powoda, zdaniem Sądu nie stanowił dostatecznej podstawy do wyliczenia ewentualnie poniesionej przez niego szkody jako zbyt ogólny, przy bezspornym skomplikowanym systemie wynagradzania w pozwanej, bez wskazania pracowników porównawczych.

Sędzia Przewodniczący Sędzia

SSO Maria Konieczna SSO Iwona Nowak SSO Mariola Łącka