

*Sygn. akt IVP 261/15*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lipca 2016 roku

**Sąd Rejonowy w Sandomierzu IV Wydział Pracy w składzie:**

**Przewodnicząca: SSR Anna Baran**

**Ławnicy: -----**

**Protokolant: staż. Anna Ostrowska**

**po rozpoznaniu w dniu 18 lipca 2016 roku w Sandomierzu**

**sprawy z powództwa (...) Organizacji (...) Grupa (...) S.A. w K. i innych**

**przeciwko Grupie (...) S.A. w K.**

**o ustalenie istnienia sporu zbiorowego**

I. oddala powództwo;

II. zasądza solidarnie od powodów: (...) Organizacji (...) Grupa O. w K., (...) S.A. w K., (...) Związku (...) Grupa (...) S.A. oraz Związku Zawodowego Budowlani Grupa (...) S.A. na rzecz pozwanej Grupa (...) S.A. w K. kwotę 2.468,00 zł (dwa tysiące czterysta sześćdziesiąt osiem złotych 00/100) tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 261/15

## UZASADNIENIE

wyroku z dnia 18 lipca 2016r.

Powodowie: (...) Związek Zawodowy (...) S.A. w K., (...) Organizacja (...), Związek Zawodowy Budowlani Grupa (...) S.A. w K., (...) Związek Zawodowy (...) Grupa (...) S.A. w K. w pozwie przeciwko Grupa (...) S.A. w K. domagali się ustalenia istnienia sporu zbiorowego.

Na uzasadnienie zgłoszonego żądania powodowi podnieśli, że pismem z dnia 28 kwietnia 2015r. zwrócili się do pozwanego z żądaniem wszczęcia sporu zbiorowego w przedmiocie podwyższenia płacy zasadniczej pracowników zatrudnionych u pozwanego. Pozwany odmówił wszczęcia sporu zbiorowego powołując się na okoliczność, że treść żądania powodów dotyczy kwestii uregulowanej w zakładowym układzie zbiorowym pracy, wobec czego prowadzenie sporu możliwe jest dopiero po wypowiedzeniu układu. Stanowisko pozwanego jest niezasadne, albowiem przedmiotem sporu jest żądanie podwyżki, a nie zmiana czy wykonanie układu przez zawarcie porozumienia w sprawie podwyżek. Natomiast dla zaistnienia sporu zbiorowego nie ma znaczenia czy strony zawarły porozumienie czy też nie. Układ zawiera jedynie minimalne stawki zaszeregowania a nie stawki określone w sposób widełkowy. Samo natomiast dokonywanie podwyżek płac objęte jest materią sporu zbiorowego w rozumieniu art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Ocena legalności sporu zbiorowego w zakresie żądania dokonania podwyżek płac uzależniona jest od tego czy żądanie wzrostu wynagrodzeń będzie mieściło się w stawkach osobistego zaszeregowania bez konieczności ich zmian (zmian tzw. widełek wynagrodzeń) i tym samym zmiany treści zakładowego układu zbiorowego pracy. (pozew k. 2-3)

Pozwany Grupa (...) S.A. w K. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Pozwany w pierwszej kolejności podniósł zarzut niedopuszczalności drogi sądowej i wniósł o odrzucenie pozwu ze względu na niedopuszczalność drogi sądowej. Pozwany podniósł, że niniejsza sprawa nie stanowi sprawy cywilnej w rozumieniu art. 1 k.p.c. i nie może się też w katalogu spraw z zakresu prawa pracy, które zostały przekazane do rozpoznania w trybie postępowania cywilnego na podstawie wyraźnego przepisu ustawowego. Przedmiotowa sprawa jest sprawą z zakresu zbiorowego prawa pracy, które są objęte odrębną regulacją i podlegają reżimowi określone w ustawie o rozwiązywaniu drogi sądowej.

Na wypadek natomiast nieuwzględnienia zarzutu niedopuszczalności drogi sądowej, pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, podnosząc że żądanie sformułowane w pozwie jest w istocie roszczeniem o ustalenie okoliczności faktycznych bądź też roszczeniem o ustalenie interpretacji przepisu. W obu wypadkach takie roszczenie nie może być dochodzone w oparciu o art. 189 k.p.c. i takie powództwo jest niedopuszczalne i podlega oddaleniu. Okoliczność istnienia lub nieistnienia sporu zbiorowego nie wiąże się z ustaleniem stosunku prawnego. Jest to okoliczność faktyczna, której zaistnienie nie powoduje powstania jakichkolwiek nowych praw czy roszczeń jednostki w rozumieniu prawa cywilnego, a stanowi jedynie o zastosowaniu odpowiedniej procedury. Strona powodowa w niniejszej sprawie zmierza do uzyskania wiążącej wykładni stosowanych przepisów prawa, albowiem podnoszone twierdzenia sprowadzają się w istocie do zaprezentowania odmiennej interpretacji przepisów układu zbiorowego łączącego strony. W przekonaniu strony powodowej dopuszczalne jest, bowiem prowadzenie sporu zbiorowego nawet wtedy, gdy przepisy obowiązującego układu zbiorowego w danych okolicznościach wykluczają taką możliwość. Tego rodzaju roszczenie jest również niedopuszczalne, albowiem w oparciu o art. 189 k.p.c. nie można domagać się ustalenia, że pracodawca naruszył przepis obowiązującego prawa. Dodatkowo zaś roszczenia podnoszone przez stronę pozwaną stanowią próbę obejścia, a tym samym naruszenia postanowień układu zbiorowego pracy, w którym zostały uregulowane kwestie corocznych podwyżek wynagrodzeń pracowników. Dopuszczalność zgłaszania takich roszczeń uzależniona jest od wypowiedzenia układu zbiorowego pracy, co w niniejszej sprawie nie nastąpiło. (k.47-55)

Strona powodowa w piśmie procesowym z dnia 25 kwietnia 2016r. podniosła, że zarzut niedopuszczalności drogi sądowej jest całkowicie niezasadny, albowiem z faktu, iż przedmiotowa sprawa nie mieści się w katalogu spraw z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476§1 k.p.c. nie wynika, że nie mieści się ona w zakresie spraw cywilnych. W przedmiotowej sprawie podstawą dopuszczalności drogi sądowej stanowi art. 189 k.p.c., który jako przepis o charakterze materialnoprawnym daje podstawę do wytoczenia powództwa o ustalenie przez sąd stosunku prawnego lub prawa. Przedmiotowa sprawa nie jest również objęta zakresem ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych stąd też nie ma możliwości rozstrzygnięcia tejże kwestii w oparciu o tę ustawę. Kwestia ustalenia istnienia sporu zbiorowego oraz związany z nią problem dopuszczalności jednostronnego decydowania przez pracodawcę o odmowie uznania sporu za spór zbiorowy nie jest sprawą z zakresu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Sprawa ta dotyczy, bowiem uprawnień przysługujących związkowi zawodowemu, nie zaś interesów pracowniczych. W przedmiotowym postępowaniu związki zawodowe występują jako odrębny podmiot, chcący uzyskać ochronę prawną dla przysługujących im zgodnie z prawem uprawnień, w tym prawa do zainicjowania sporu zbiorowego, a w konsekwencji także prawa do zorganizowania legalnego strajku. (k.116-124)

W sprawie tej Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powodowe związki zawodowe stanowią zakładowe organizacje związkowe, które działają w pozwanym zakładzie pracy.

W dniu 25 lutego został zawarty zakładowy układ zbiorowy pracy, którego stronami były związki zawodowe stanowiące w niniejszej sprawie stronę powodową oraz pozwana Spółka. Przedmiotowy układ zbiorowy pracy został wpisany do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy w dniu 24 marca 2010r.

Zgodnie z art. 1.2 ust.1 lit. a oraz art. 1.3 układ zbiorowy ustala m.in. zakładowy system wynagradzania i obejmuje wszystkich pracowników Grupy (...) S.A. Zakład w K. zaś w części dotyczącej działalności socjalno-bytowej obejmuje również członków rodzin pracowników oraz emerytów i rencistów, którzy nabyli prawo do emerytury lub renty w Grupie (...) S.A. Zgodnie z art. 1.8 i art. 1.19 układ zbiorowy pracy został zawarty na czas nieokreślony zaś jego postanowienia weszły w życie po zarejestrowaniu w Okręgowej Inspekcji Pracy.

Kwestia dokonywania podwyżek w pozwanej Spółce została uregulowana w art. 3.4. W art. 3.4 ust.1 układu zbiorowego postanowiono, że najpóźniej do końca marca każdego roku kalendarzowego strony układu zawrą porozumienie, w którym ustalą wskaźnik wzrostu indywidualnych stawek płac zasadniczych pracowników. Ustalona podwyżka obowiązuje z dniem pierwszego następnego miesiąca. Minimalną podstawą wzrostu płac będzie inflacja średnioroczna za rok ubiegły. Z kolei zgodnie z pkt.2 rokrocznie wynegocjowany wskaźnik wzrostu wynagrodzeń będzie składał się z części obligatoryjnej tj. wzrostu płacy zasadniczej każdego pracownika pozwanej Spółki o 80% wynegocjowanego wskaźnika oraz z dwóch części motywacyjnych. Pierwsze 10% wynegocjowanego wskaźnika pozostanie w dyspozycji kierownika danej komórki organizacyjnej na podwyżki dla podległych mu pracowników. Drugie 10% wynegocjowanego wskaźnika pozostaje w dyspozycji prezesa zarządu. W pkt. 3 przedmiotowego artykułu postanowiono z kolei, że w przypadku niezawarcia porozumienia, z dniem 1 kwietnia każdego roku płaca zasadnicza każdego pracownika będzie waloryzowana wskaźnikiem 80% średniorocznej inflacji roku ubiegłego. Natomiast pozostałe 20% inflacji wchodzi w skład części motywacyjnej wzrostu wynagrodzeń i podlega rozdysponowaniu zgodnie z pkt.2. Zgodnie z pkt.5 przy zawieraniu porozumienia strony zostały zobowiązane do uwzględniania następujących czynników: wielkości inflacji za poprzedni rok, wyników ekonomicznych Spółki za miniony rok oraz prognozy sprzedaży i wykonania rocznego planu na rok bieżący. Zgodnie z art. 3.5. każda ze stron została zobowiązana do prowadzenia rokowań w dobrej wierze i poszanowaniem słuszych interesów drugiej strony, co oznacza w szczególności: uwzględnianie postulatów organizacji związkowych uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawcy oraz powstrzymywanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości ekonomiczne pracodawcy.

Pierwsze porozumienie - oparte na art. 3.4. układu zbiorowego pracy - zostało zawarte w dniu 31 marca 2010r. W §1 tego porozumienia ustalono, że 2010r. obowiązują zasady podwyżek wynagrodzeń opisane w pkt.2 art. 3.4 układu zbiorowego pracy i ustalono, iż z dniem 1 kwietnia 2010r. każdy z pracowników objętych treścią przedmiotowego porozumienia otrzyma wzrost wynagrodzenia zasadniczego w oparciu o uzgodniony wskaźnik tj. 3,6% z czego 80% wskaźnika zostanie otrzymane obligatoryjnie, 10% tego wskaźnika będzie w gestii kierownika komórki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony zaś 10% w gestii prezesa zarządu. Ustalono również, że tak zwaloryzowane wynagrodzenie zasadnicze zostanie po raz pierwszy wypłacone w maju 2010r. W §3 tegoż porozumienia postanowiono również, że zawarte porozumienie stanowi porozumienie, o którym mowa w pkt.1 art. 3.4 układu zbiorowego pracy w zakresie podwyżek wynagrodzeń w 2010r. w stosunku do wynagrodzeń z 2009r. zaś jego wykonanie przez zarząd Spółki oznacza brak jakichkolwiek roszczeń wspólnej reprezentacji związkowej wobec Spółki, co do obowiązków pracodawcy w zakresie waloryzacji w 2010 roku wynagrodzeń pracowników w stosunku do poziomu tych wynagrodzeń z grudnia 2009r. w oparciu o inflację średnioroczną za rok 2009.

Kolejne porozumienie płacowe między pozwaną Spółką oraz reprezentacją związków zawodowych zostało zawarte w dniu 17 czerwca 2011r. W przedmiotowym porozumieniu ustalono, że z dniem 1 lipca 2011r. nastąpi 2% podwyżka płac od obecnej płacy zasadniczej dla każdego pracownika, a także zostanie wypłacona nagroda dla każdego pracownika w wysokości 500 zł płatna przy najbliższym wypłacie wynagrodzeń, dodatkowa nagroda na Dzień Budowlanica płatna razem z wynagrodzeniem za miesiąc sierpień 2011r. w wysokości 500 zł dla każdego pracownika oraz dodatkowa nagroda w wysokości 500 zł na Dzień G. (Barbórka) dla wszystkich pracowników płatna razem z wynagrodzeniem za miesiąc listopad 2011r.

Następne porozumienie płacowe między pozwaną Spółką oraz powodowymi związkami zawodowymi zostało zawarte w dniu 21 marca 2012r. W §1 przedmiotowego porozumienia zaznaczono, że stanowi ono porozumienie, o którym mowa w art. 3.4 układu zbiorowego pracy i reguluje zasady ustalania wskaźnika wzrostu indywidualnych stawek płac zasadniczych pracowników pozwanej Spółki objętych układem zbiorowym pracy w 2012r. W §2 tego porozumienia postanowiono, że w 2012r. nie będzie miał zastosowania art.3.4 ust.2 układu zbiorowego pracy do ustalania wskaźnika wzrostu indywidualnych stawek płac zasadniczych pracowników pozwanej Spółki objętych zakładowym układem zbiorowym pracy w 2012r. Zgodnie z §3 z dniem 1 kwietnia 2012r. wszyscy pracownicy pozwanej Spółki objęci układem zbiorowym otrzymali podwyżkę Indywidualnych stawek płac zasadniczych o wskaźnik 5%. W §4 przedmiotowego porozumienia ustalono, że z dniem 1 kwietnia 2012r. zostanie utworzona dodatkowa pula środków na podwyżki

indywidualnych stawek płac zasadniczych (oprócz podwyżek określonych w §3) w wysokości 0,5% sumy płac zasadniczych wszystkich pracowników podlegających układowi zbiorowemu pracy wedle stanu na dzień 31 marca 2012r. Pula ta miał być dzielona wedle następujących zasad: 50% w gestii kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych zaś pozostałe 50% w gestii zarządu pozwanej Spółki. W §5 postanowiono nadto, że przedmiotowe porozumienie wyczerpuje i kończy wszelkie negocjacje płacowe na 2012r. i w związku z jego zawarciem wszelkie roszczenia o waloryzację wynagrodzeń pracowników pozwanej Spółki w 2012r. w oparciu o wskaźnik średniorocznej inflacji za rok 2011 ulegają pełnemu zaspokojeniu.

Kolejne porozumienie płacowe zostało zawarte w dniu 29 marca 2013r. W przedmiotowym porozumieniu postanowiono, że z dniem 1 kwietnia nastąpi podwyżka dla każdego pracownika w wysokości 3,7% płacy zasadniczej bez podziału 80/20 (§1) zaś dodatkowo pracownicy w liczbie 46 osób, zarabiający do 3.000 zł brutto miesięcznie otrzymają dodatkową podwyżkę wynagrodzenia o 100 zł brutto (§2).

W porozumieniu płacowym z dnia 31 marca 2014r. ustalono podwyżkę wynagrodzeń w wysokości 2% płacy zasadniczej od 1 kwietnia dla każdego pracownika bez podziału 80/20 zgodnie z zapisami układu zbiorowego pracy (§1) oraz premię w wysokości 900 zł dla każdego pracownika z terminem płatności w czerwcu 2014r. (§2).

W dniu 27 lutego 2015r. M. C., zatrudniona na stanowisku szefa ds. zasobów ludzkich, zaprosiła związki zawodowe do wszczęcia negocjacji w przedmiocie podwyżek płac pracowników w trybie art. 3.4 układu zbiorowego pracy. Pismem z dnia 3 marca 2015r. strona związkowa zwrócił się do pozwanego pracodawcy o przekazanie pisemnych informacji o sytuacji ekonomicznej zakładu pracy za miniony rok oraz prognozy sprzedaży i wykonania rocznego planu na rok bieżący. Pismem z dnia 10 marca 2015r. pozwana Spółka przedstawiła: zatwierdzone sprawozdania finansowe za 2013r., informację ekonomiczną dotyczącą koncernu (...) oraz Grupy (...) S.A. w 2014r. i informację o średnim wynagrodzeniu w 2014r. Negocjacje były prowadzone w dniach: 17, 23, 24 i 30 marca 2015r. Pozwana Spółka zaproponował ustalenie wskaźnika wzrostu indywidualnych stawek płac zasadniczych pracowników na poziomie 0% zgodnie z zapisami art. 3.5 pkt.1 układu zbiorowego pracy, a mianowicie, że minimalną podstawą wzrostu płac będzie inflacja średnioroczna za rok ubiegły. Z kolei związki zawodowe zaproponowały ustalenie wzrostu indywidualnych stawek płac zasadniczych na poziomie 5% na 2015 rok oraz zażądały udostępnienia następujących danych: bilansu za 2014r., prognozy i wykonania budżetu sprzedaży za dwa miesiące 2015r., informacji dotyczącej wykonania funduszu wynagrodzeń, zatrudnienia oraz udziału wynagrodzeń w wartości sprzedaży i kosztach ogółem, a także zdolności jednostki do kontynuowania działalności. W uwzględnieniu żądań strony związkowej, pozwana Spółka w dniu 19 marca 2015r. przedstawiła informację o wykonaniu funduszu wynagrodzeń za 2014r. oraz poziomie sprzedaży, odmówiono natomiast przekazania miesięcznych informacji dotyczących wykonania funduszu wynagrodzeń, zatrudnienia oraz udziału wynagrodzeń w wartości sprzedaży i kosztach ogółem. Na tym spotkaniu przedstawiciel Spółki zaproponował wypłatę jednorazowej nagrody dla każdego pracownika w wysokości 350 zł natomiast związki zawodowe podtrzymały propozycję ustalenia podwyżki wynagrodzenia w jednakowej wysokości dla każdego pracownika tj. 5% wartości średniej płacy zakładowej za 2014r., przy czym wartość owej średniej płacy określono na poziomie: 7.428,00 zł. Na kolejnym spotkaniu w dniu 24 marca 2015r. pozwana Spółka zaproponowała wypłatę jednorazowej nagrody dla każdego z pracowników w wysokości 350 zł lub podwyżkę indywidualnej płacy zasadniczej na poziomie 0,5% zaś związki zawodowe podtrzymały swoją propozycję przedstawioną na wcześniejszym spotkaniu. Na spotkaniu w dniu 30 marca 2015r. zarząd pozwanej Spółki przedstawił propozycję wypłaty jednorazowej nagrody dla każdego z pracowników w wysokości 350 zł oraz podwyżkę indywidualnych stawek płac zasadniczych w wysokości 0,5% z podziałem zgodnym z zapisami zakładowego układu zbiorowego pracy. Strona związkowa początkowo podtrzymała swoją pierwotną propozycję podwyżki wynagrodzeń zaś po analizie danych określających wysokość podwyżek w ubiegłych latach określiła realny wzrost płac na poziomie ok.1,5%. Pozwana Spółka zaproponowała wówczas ustalenie wskaźnika wzrostu indywidualnych stawek płac zasadniczych pracowników na rok 2015 na poziomie 1% z podziałem zgodnym z zapisami układu zbiorowego pracy. Negocjacje w przedmiocie wzrostu płac w 2015r. trwały do końca marca 2015r. i zakończyły się niepowodzeniem, albowiem strony nie zawarły porozumienia płacowego w trybie układu zbiorowego pracy.

Pismem z dnia 28 kwietnia 2015r. strona związkowa poinformowała o wejściu w spór zbiorowy w związku z nieosiągnięciem porozumienia dotyczącego wskaźnika wzrostu indywidualnych stawek płac zasadniczych i zażądała wzrostu płacy zasadniczej każdego pracownika o 5% średniej zakładowej od dnia 1 kwietnia 2015r. Pismem z dnia 30 kwietnia 2015r. pozwana Spółka odmówiła wejścia w spór zbiorowy z powołaniem się na klauzulę spokoju społecznego przewidzianą w art. 4 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W kolejnych pismach z maja i czerwca 2015r. strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska odnośnie dopuszczalności wszczęcia sporu zbiorowego dotyczącego podwyżek płac pracowników.

Natomiast w dniu 31 marca 2016r. zostało zawarte porozumienie płacowe dotyczące ustalenia wskaźnika wzrostu indywidualnych stawek płac zasadniczych pracowników na 2016r. W przedmiotowym porozumieniu ustalono podwyżkę wynagrodzeń w wysokości 1,5% płacy zasadniczej, bez podziału 80/20, od 1 kwietnia 2016r. dla każdego pracownika zatrudnionego na dzień 31 marca 2016r. (§1), uzgodniono również minimalną wysokość podwyżki (100 zł) dla grupy osób zarabiających poniżej 3.500 zł (§2).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie następujących dowodów: pisma związków zawodowych działających w pozwanym zakładzie pracy z dnia 28.04.2015r. k. 4, pisma pozwanej k. 5, pisma związków zawodowych z dnia 19.05.2015r. k. 6-7, zakładowego układu zbiorowego pracy k. 8-18, protokołu z dnia 3.03.2015r. k. 32 i 52, odpisu z KRS k. 34-39, maila z dnia 27.02.2015r. k.41, protokołu z Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 29.09.2015r. k. 44-46, pisma związków zawodowych z dnia 3.03.2015r., informacji ekonomicznej z dnia 10.03.2015r. k. 63, pisma pozwanej z dnia 11.03.2015r. k. 65, protokołu z dnia 17.03.2015r. k. 67, pisma pozwanej z dnia 19.03.2015r. k. 69, protokołu z dnia 23.03.2015r. k. 71-72, protokołu z dnia 24.03.2015r. k. 76-77, protokołu z dnia 30.03.2015r. wraz z załącznikami k. 79-82, pisma pozwanej z dnia 1.07.2015r. o przyznaniu podwyżki z dniem 1 lipca 2015r. k.84, pisma pozwanej z dnia 28.05.2015r. k. 88, pisma związków zawodowych z dnia 10.06.2016r. k. 90, pisma pozwanej z dnia 22.06.2016r., pisma związków zawodowych z dnia 1.07.2015r., pisma pozwanej z dnia 7.07.2015r. k. 96, protokołu z dnia 1.07.2015r. k. 102, pisma PIP a dnia 15.07.2015r. k. 125-126, pisma Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28.07.2015r. k. 127-128, porozumień dotyczących podwyżek płac zawartych w 2010r., 2011r., 2012r., 2013r. 2014r. i 2016r. k. 170-180, zeznań M. C. k. 181-182, zeznań R. D. k. 182.

W sprawie tej Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jest niezasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. występuje wówczas, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości, a jednocześnie interes ten nie podlega ochronie w drodze innego środka. (OSA w K. z dnia 27 stycznia 2016r., I A Ca 1521/15, Lex nr 2009578)

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie nie można przyjąć, aby po stronie powodowych organizacji związkowych istniał interes prawny w ustaleniu istnienia lub nieistnienia sporu zbiorowego, albowiem interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. oznacza wyłącznie własny interes prawny podmiotu występującego z powództwem; nie o interes prawny innego podmiotu. Natomiast związki zawodowe występując z żądaniem ustalenia istnienia sporu zbiorowego nie działają we własnym interesie, lecz w zbiorowym interesie pracowników. Wynika to zaś z samej istoty sporu zbiorowego, którą określa definicja tego pojęcia zawartej w art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U.2015.295). Powołany przepis stanowi, że spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Cechą charakterystyczną sporu zbiorowego jest to, że jego stroną nie jest indywidualny pracownik, lecz pewna zbiorowość reprezentowana przez związki zawodowe; zaś ich przedmiotem są interesy lub prawa pracowników

jako zbiorowości. Ze swej istoty, spór zbiorowy dotyczy zbiorowych interesów pracowników; nie dotyczy natomiast własnego interesu organizacji związkowej, albowiem jest wszczynany w zbiorowym interesie pracowników. Interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. dotyczy natomiast własnego interesu prawnego; nie zaś interesu prawnego innego podmiotu czy podmiotów. Nie jest wykluczone wystąpienie przez organizację związkową z powództwem o ustalenie istnienia prawa lub stosunku prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c., ale warunkiem pozostaje istnienie własnego interesu prawnego. Istnienia takiego interesu prawnego można się dopatrzeć w żądaniu ustalenia, że danej organizacji związkowej przysługuje status zakładowej organizacji związkowej czy status organizacji reprezentatywnej czy wreszcie ustalenia czy dany pracodawca jest objęty zakresem działania organizacji związkowej, albowiem w tego typu sprawach chodzi o ustalenie statusu danego związku zawodowego, co ma znaczenie dla zakresu uprawnień przysługujących organizacji związkowej na gruncie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Istnienia takiego własnego interesu prawnego nie można natomiast przyjąć przy żądaniu ustalenia istnienia sporu zbiorowego, a to ze względu na istotę tej instytucji zbiorowego prawa pracy. Strona powodowa w niniejszej sprawie usiłowała wykazać dopuszczalność powództwa o ustalenie istnienia sporu zbiorowego przedstawiając w piśmie procesowym z dnia 25 kwietnia 2016r. (k.116-124) argumentację, z której wynika, że związki zawodowe mają prawo wszcząć spór zbiorowy zaś przedmiotowa sprawa dotyczy uprawnień przysługujących związkowi zawodowemu; nie zaś interesów pracowników. W ocenie Sądu takie stanowisko jest błędne, albowiem spór zbiorowy nie jest pojęciem abstrakcyjnym, lecz zawsze odnosi się i jest związany ze zbiorowymi interesami pracowników. Spór zbiorowy ma swoją jasną i sprecyzowaną materię, i stanowią ją zbiorowe prawa i interesy pracowników, które dotyczą warunków pracy, płacy lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Nie ma sporu zbiorowego bez interesów pracowników, albowiem spór zbiorowy jest genetycznie powiązany ze zbiorowymi interesami i prawami pracowników. Z tego też względu powództwo o ustalenie istnienia sporu zbiorowego wytoczone przez związki zawodowe, zawsze będzie odnosiło się do interesu podmiotów innych niż strony powodowej, a mianowicie zbiorowości pracowników. Na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie można również mówić o własnych uprawnieniach związków zawodowych, albowiem wszystkie mechanizmy przewidziane w przedmiotowej ustawie; w tym prawo do legalnego powstrzymania się od pracy w ramach instytucji strajku, służą zbiorowym prawom i interesom pracowników jako zbiorowości.

Niezależnie od powyższego przeciwko niedopuszczalności powództwa o ustalenie przemawia również i ta okoliczność, że ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1991r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego (Dz.U. 1991.73.324) został przewidziany mechanizm postępowania, którego zastosowanie pozwala na ustalenie czy dany spór jest sporem zbiorowym w rozumieniu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Teza ta może wydawać się kontrowersyjna niemniej jednak uważna lektura przepisów powołanych aktów prawnych wskazuje na trafność tego poglądu; przedstawionego m.in. w orzeczeniu sądu odwoławczego SO w Bielsku - Białej z dnia 9 października 2014r. w sprawie o sygn. akt VI Pa 108/14. Zgodnie z art. 16 ust.1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych podmiot prowadzący spór zbiorowy w interesie pracowników może, nie korzystając z prawa przewidzianego w art. 15, podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego. Zgodnie natomiast z przepisami tego rozporządzenia wniosek, który wpłynął do sądu, podlega wstępnemu badaniu przez jego prezesa, który kontroluje go od strony formalnoprawnej (merytorycznej), o czym stanowi §4. W szczególności sprawdza, czy pochodzi on od uprawnionego podmiotu i czy dotyczy przedmiotu, który może być objęty sporem zbiorowym. Prezes sądu dokonuje, zatem de facto oceny formalnej przedmiotu sporu zaś taki zakres kompetencji jest związany z tym, że postępowanie przed kolegium arbitrażu społecznego może dotyczyć tylko sporu zbiorowego. Może zarządzić zwrot wniosku, jeżeli został on złożony przez podmiot niebędący stroną sporu lub jeżeli z treści wniosku wynika, że spór zbiorowy nie jest sporem w rozumieniu ustawy. Prezes sądu jest, więc organem orzekającym, co do meritum sprawy w tym także w zakresie oceny czy występujący między stronami spór jest sporem zbiorowym w rozumieniu przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz czy istnieje możliwość jego prowadzenia a zatem czy zachodzą wyłączenia wynikające z treści art. 4 tej ustawy. W kontekście powyższego brak, zatem interesu prawnego w zakresie powództwa wytoczonego przez powodów skoro rozstrzygnięcie żądania w przedmiocie ustalenia czy spór istniejący między stronami postępowania ma charakter sporu zbiorowego, a zatem czy może być rozpoznany w trybie przepisów tej ustawy zostanie obligatoryjne dokonane przez prezesa sądu po złożeniu wniosku przez organizację związkową w

trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Brak interesu prawnego po stronie powoda zachodzi, gdy to jemu przysługuje dalej idące roszczenie. Ocena istnienia interesu prawnego winna być dokonana obiektywnie, przez pryzmat okoliczności konkretnej sprawy, nie zaś w sposób abstrakcyjny. Jednocześnie nie ma interesu prawnego ten, kto może wytoczyć powództwo o zasądzenie świadczenia pieniężnego lub uzyskać ochronę prawną w inny sposób, która to sytuacja zaistniała w niniejszej sprawie.

Na gruncie niniejszej sprawy podnieść nadto należy, że w ocenie Sądu, w takim stanie faktycznym i prawnym, nie istnieje możliwość wszczęcia legalnego sporu zbiorowego z uwagi na zakaz przewidziany w art. 4 ust.2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Przepis ten stanowi, że jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia. W przedmiotowej sprawie należy zaś zauważyć, że przeciw zasady dokonywania podwyżek płac u pozwanego pracodawcy zostały określone w układzie zbiorowym pracy i tej kwestii poświęcono obszerny art. 3.4 tego zakładowego aktu prawnego. W tym zakładowym akcie prawnym został uregulowany mechanizm dokonywania podwyżek i rozwiązania dotyczące tej kwestii zostały przewidziane w pkt.1 i pkt.2. Z tych przepisów wynika, że podwyżki w Spółce mają być dokonywane, co do zasady corocznie zaś ich wysokość zależy od ustalonego przez strony wskaźnika wzrostu indywidualnych stawek płac zasadniczych pracowników, przy czym punktem wyjścia do negocjacji na tym wskaźnikiem jest, wskaźnik średniorocznej inflacji za rok ubiegły, albowiem ten wskaźnik określa minimalną podstawę wzrostu płac. To czy i o ile te płace wzrosną zależy, zatem od rezultatów porozumienia tj. wysokości wskaźnika ustalonego przez strony w procesie negocjacji. Zgodnie z zapisami układu zbiorowego pracy przedmiotowe porozumienie powinno zostać zawarte do 31 marca danego roku zaś jego niezawarcie w wyznaczonym terminie otwiera drogę do zastosowania mechanizmu waloryzacji przewidzianego w pkt. 3, który to mechanizm, biorąc pod uwagę brzmienie przepisu, w szczególności zwrot „będzie waloryzowane” ma charakter obligatoryjny. Z uwagi też na obligatoryjność mechanizmu waloryzacji nie można przyjąć, aby termin zawarcia porozumienia tj. do 31 marca miał charakter instrukcyjny. Termin ten ma charakter sztywny, co jednak nie oznacza niedopuszczalności prowadzenia dalszych rozmów na temat podwyżek, albowiem one oczywiście mogą się toczyć, ale tylko wówczas, jeżeli jest taka wola stron. Bezskuteczny upływ terminu skutkuje tym, że o ile negocjacje w terminie do 31 marca muszą się toczyć, o tyle po upływie tej daty, mogą być kontynuowane, ale nie ma w tym zakresie żadnego obliwu w tym sensie, że dalsze rozmowy w przedmiocie podwyżek mogą się dalej toczyć jeżeli jest taką zgodną wolą obu stron. Jeżeli jednak dalsze negocjacje się toczą i kończą się niepowodzeniem to nie oznacza to dopuszczalności wszczęcia ewentualnego sporu zbiorowego, albowiem materia ewentualnego sporu zbiorowego nadal dotyczy treści układowej. To zaś, że strony mogą rozmawiać i negocjować podwyżki ponad poziom określony w układzie zbiorowym czy zawartym porozumieniu czy po upływie terminu określonego w układzie zbiorowym; notabene przewidzianego w celu zabezpieczenia interesów pracowników, nie wyłącza działania art. 4 ust.2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Ten przepis obowiązuje i znajduje zastosowanie także w przypadkach, gdy strony negocjują podwyżki z pominięciem procedury przewidzianej w układzie zbiorowym czy innym porozumieniu. Ewentualny spór nadal, bowiem dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, skoro de facto jego istotę stanowi kwestionowanie rozwiązań przewidzianych w tych aktach prawnych, co oznacza, że wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia. Rzecz, bowiem w tym, że nieskuteczność rozwiązań przewidzianych w układzie zbiorowym pracy czy niesatysfakcjonujące rezultaty ich zastosowania, nie umożliwiają wszczęcia sporu zbiorowego, który ma dotyczyć treści układowej bez jego uprzedniego wypowiedzenia. W niniejszej sprawie takie wypowiedzenie dotychczas nie nastąpiło, co wyklucza dopuszczalność wszczęcia legalnego sporu zbiorowego. Taki jest sens i istota rozwiązania przewidzianego w art. 4 ust.2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, który statuuje tzw. klauzulę pokoju społecznego. Przepis ten nie zakazuje rozmów między stronami układu zbiorowego pracy czy innego porozumienia, takie rozmowy są jak najbardziej wskazane, nie zakazuje również wprowadzania rozwiązań bardziej korzystnych dla pracowników niż przewidziane w układzie zbiorowym pracy, ale - w imię pokoju społecznego w zakładzie pracy - zakazuje wszczynania sporów zbiorowych, jeżeli dana materia dotyczy treści układu zbiorowego, bez uprzedniego wypowiedzenia. Przeciwna wykładnia prezentowana przez stronę związkową nie może się ostać jako sprzeczna z celem art. 4 ust.2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych tudzież zasadą „pacta sunt servanda”. Jeżeli bowiem strony układu zbiorowego pracy, w tym zakładowym akcie prawnym uzgodniły zasady, procedurę a

pośrednio czy bezpośrednio również wysokość podwyżek, to oznacza, że żądanie dodatkowej podwyżki czy ustalenia wysokości podwyżki wedle zasad innych niż przewidziane w układzie, w istocie rzeczy stanowi żądanie zmiany treści układu zbiorowego. Takie żądanie oczywiście może zostać zgłoszone zaś układ może zostać zmieniony nawet bez jego uprzedniego wypowiedzenia, albowiem z natury rzeczy każda umowa może być zmieniona za zgodą stron, ale nieuwzględnienie tego żądania nie uprawnia do wszczęcia sporu zbiorowego. Natomiast istotą zasady wyrażonej w przytoczonym wyżej przepisie ustawy o rozwiązywaniu sporów, jest dopuszczalność wszczęcia lub prowadzenia sporu zbiorowego dotyczącego zmiany treści porozumienia zbiorowego nie wcześniej niż w dniu jego wypowiedzenia lub rozwiązania w inny dopuszczalny sposób. To, zaś że strony mogą rozmawiać, negocjować czy wprowadzać rozwiązania korzystniejsze niż przewidziane w zakładowych aktach prawnych, która to praktyka w pozwanej Spółce była stosowana zaś dowodzi tego rezygnacja z zasady podziału środków w proporcji 80/20 przewidziana w porozumieniach płacowych z 2012, 2013 i 2014 roku, nie oznacza, że mogą swobodnie wszczynać spory zbiorowe w sytuacji, gdy obowiązuje układ zbiorowy pracy, który daną kwestię reguluje. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie zabrania rozmów i negocjacji; zabrania natomiast wszczynania sporów zbiorowych w zakresie objętym regulacją układu lub innego porozumienia przed dniem ich wypowiedzenia. Wynika to zaś z istoty zakładowego układu zbiorowego pracy, który nie jest przecież aktem narzuconym czy nadanym przez jedną ze stron, lecz zakładowym aktem prawnym, którego treść została ustalona przez pracodawcę oraz związki zawodowe i jest rezultatem kompromisu i z reguły długotrwałych negocjacji.

W tym zaś stanie rzeczy i mając na względzie powyższe Sąd oddalił powództwo jako niezasadne, o czym orzekł na podstawie art. 189 k.p.c.

Odnosząc się natomiast do żądania odrzucenia pozwu zgłoszonego przez stronę pozwaną, stwierdzić należy, że w niniejszej sprawie droga sądowa jest dopuszczalna, albowiem prawo do sądu zostało *expressis verbis* wyrażone w art. 45 ust. 1 Konstytucji w rozdziale poświęconym wolnościom i prawom osobistym człowieka i obywatela.

Z kolei w art. Konstytucji wprowadzony został zakaz stanowienia przepisów, które zamykałyby komukolwiek drogę sądową lub dochodzenia naruszonych praw i wolności natomiast w art. 177 ustanowiono domniemanie właściwości sądów powszechnych we wszystkich sprawach z wyjątkiem ustawowo zastrzeżonych dla właściwości innych sądów.

Natomiast w pkt. II Sąd zasądził solidarnie od powodów na rzecz pozwanej kwotę 2.468,00 zł tytułem kosztów procesu poniesionych przez pozwaną, o czym orzekł na podstawie art. 98§1 i §2 k.p.c. w zw. z art. 109 k.p.c. w zw. z §2 ust.2 w zw. §5 z § 12 ust.1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2002.163.1348 z późn. zm.) w zw. z §2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2015.1079) w zw. z §21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015. 1800) Powodowie przegrali sprawę w całości i zgodnie z ogólną zasadą odpowiedzialności za wynik procesu są obowiązani zwrócić koszty procesu poniesione przez stronę powodową; w tym również koszty zastępstwa procesowego przez profesjonalnego pełnomocnika. W okolicznościach niniejszej sprawy wnioski o podwyższenie wysokości wynagrodzenia powyżej stawki minimalnej co do zasady zasługuje na uwzględnienie, albowiem charakter przedmiotowej sprawy tudzież nakład i jakość pracy pełnomocnika uzasadnia zasądzenie wynagrodzenia w wysokości przekraczającej stawkę minimalną, przy czym wynagrodzenie odpowiednie stanowi trzykrotność stawki minimalnej z §12 ust.1 pkt.1 rozporządzenia tj. kwota 540zł. Na uwzględnienie w całości zasługuje natomiast żądanie zasądzenia kosztów przejazdów adwokata i innych wydatków poniesionych przez stronę pozwaną w niniejszej sprawie, których wysokość została wykazana wiarygodnymi dowodami tj. rachunkami i dokumentami przelewu, albowiem wydatkiem jest również podróż pełnomocnika w celu wzięcia udziału w rozprawie i koszty noclegu, jeśli zachodzi jego konieczność zaś kosztami przejazdu do sądu pełnomocnika będącego adwokatem lub radcą prawnym - jeżeli ich poniesienie było niezbędne i celowe w rozumieniu art. 98 § 1 k.p.c. - są koszty rzeczywiście poniesione. (OSN z dnia 29 czerwca 2016r. III CZP 26/16, (...) Lex)



Sędzia:

## ZARZĄDZENIE

1. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikom stron na adresy jak z wniosków;
2. odnotować w kontrolce uzasadnień sędziego;