



Sygn. akt II PSKP 47/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 marca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Halina Kuryło (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa Niezależnego (...) "B." Międzyzakładowej Organizacji
Związkowej z siedzibą w W.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

o ustalenie istnienia sporu zbiorowego,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 16 marca 2022 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)

z dnia 9 kwietnia 2019 r., sygn. akt III APa (...),

1. oddała skargę kasacyjną;

**2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 240
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Niezależny (...) „B.” Międzyzakładowa Organizacja Związkowa w W. (powód)
w pozwie skierowanym przeciwko P. S.A. w W. (pozwany), po ostatecznym

sprecyzowaniu roszczenia, wniósł o ustalenie, że między nim a pozwanym toczy się od 24 listopada 2016 r. spór zbiorowy w rozumieniu ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.), dotyczący żądań:

a) wypłaty podwyżki wynagrodzenia dla wszystkich pracowników:

(-) z wynagrodzeniem zasadniczym poniżej 3.000 zł brutto - w kwocie 1.000 zł brutto,

(-) z wynagrodzeniem zasadniczym poniżej 3.500 zł brutto w kwocie 750 zł brutto,

(-) z wynagrodzeniem zasadniczym poniżej 4.000 zł brutto w kwocie 500 zł brutto,

(-) z wynagrodzeniem zasadniczym poniżej 4.500 zł brutto w kwocie 250 zł brutto,

(-) z wynagrodzeniem zasadniczym poniżej 5.000 zł brutto w kwocie 150 zł brutto,

(-) z wynagrodzeniem zasadniczym poniżej 5500 zł brutto w kwocie 100 zł brutto, z wyrównaniem od 1 lipca 2016 r. (postulat 2 z pisma z 24 listopada 2016 r.),

b) ustalenia jednakowych zasad wypłaty odpraw, tj. zwiększenia odpraw dla pracowników ze stażem pracy w Polsce powyżej 20 lat, do 18-krotności wynagrodzenia zasadniczego liczonego jak ekwiwalent za urlop, i to zarówno w przypadku restrukturyzacji, jak i w przypadku dobrowolnego odejścia pracownika przy przekroczeniu przez niego wieku 55 lat (postulat 3 z pisma z 24 listopada 2016 r.),

c) uzgodnienia Regulaminu wypłaty premii rocznej dla prawie 5 tysięcy pracowników zatrudnionych na tzw. kontraktach MBO, określającego zasady ustalania planów, jak również uwzględniającego zasadę proporcjonalnego otrzymywania premii rocznej już przy realizacji planu od 20%, a nie jak dotychczas od 80%, oraz określającego wysokość wypłacanej premii, a także jej waloryzację oraz możliwość wyboru przez pracownika, czy chce pracować na premii rocznej czy kwartalnej (postulat 4 z pisma z 24 listopada 2016 r.),

d) ustalenia zasady, że płace wszystkich pracowników wzrastają corocznie co najmniej w takiej wysokości procentowej, w jakiej wzrasta płaca Prezesa lub

członka zarządu o najwyższym przyroście płacy (postulat 5 z pisma z 24 listopada 2016 r.),

e) wypłaty nagrody świątecznej za 2007 rok wraz z odsetkami liczonymi od 1 grudnia 2007 r. dla wszystkich aktualnie zatrudnionych w P. S.A. pracowników, którzy przeszli 30 listopada 2007 r. z Banku (...) S.A. do P. S.A., lecz tej nagrody świątecznej nie otrzymali w grudniu 2007 r., a która im się należała, jak stwierdził Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 3 sierpnia 2012 r., I PK 42/2012 (postulat 6 z pisma z 24 listopada 2016 r.),

f) skierowania na szkolenia dla SIP w listopadzie i grudniu 2016 r. wszystkich 147 pracowników pełniących funkcję społecznego inspektora pracy i wybranych na tę funkcję zgodnie z ustawą o społecznej inspekcji pracy (pismo (...) z 15 listopada 2016 r.) oraz przeprowadzenia wyborów zakładowego społecznego inspektora pracy w 2016 roku w terminie ustalonym z wszystkimi organizacjami związkowymi w P. S.A. (postulat 9 z pisma z 24 listopada 2016 r.),

zaś od 7 grudnia 2016 r. dotyczący żądania:

g) zmiany treści Regulaminu ZFSS przez wpisanie, że zasady gospodarowania środkami funduszu socjalnego określają tylko i wyłącznie organizacje związkowe oraz, że zatwierdzanie planu finansowego na dany rok i przyznawanie świadczeń socjalnych (zapomóg, pożyczek) następuje tylko i wyłącznie przez organizacje związkowe i reprezentujących te organizacje przedstawicieli w komisji socjalnej. Ograniczenie w Regulaminie ZFSS roli pracodawcy do administrowania funduszem socjalnym, tj. uruchamiania środków z rachunku bankowego według planu przedstawionego przez organizacje związkowe i stosownie do decyzji komisji socjalnej składającej się tylko i wyłącznie z przedstawicieli organizacji związkowych (postulat 10 z pisma z 7 grudnia 2016 r.).

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego. Zarzucił powodowi brak interesu prawnego w żądaniu sformułowanym na podstawie art. 189 k.p.c., niezgodność części żądań z przepisami o sporach zbiorowych pracy i brak wyczerpania przez powoda przed wszczęciem sporu zbiorowego trybu postępowania przewidzianego w Porozumieniu w sprawie zasad współdziałania Prezesa Zarządu Banku (...) S.A. z działającymi w Banku zakładowymi organizacjami związków zawodowych, a nadto

brak wypowiedzenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, w którym uregulowane są zagadnienia objęte postulatami.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 27 sierpnia 2018 r. oddalił powództwo i odstąpił od obciążenia powoda kosztami postępowania.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że pismem z 24 listopada 2016 r. powód zwrócił się do Prezesa pozwanego z dziewięcioma żądaniami dotyczącymi między innymi warunków pracy i płacy, wskazując, że w przypadku braku zrealizowania żądań w terminie do 29 listopada 2016 r. wszczyna spór zbiorowy stosownie do art. 7 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i wnosi o rozpoczęcie rokowań od 30 listopada 2016 r.

W odpowiedzi pozwany stwierdził, że uwzględnił pierwsze ze zgłoszonych żądań, jednak wobec faktu, iż powód nie stawiał się wraz z pozostałymi organizacjami związkowymi we wcześniej uzgodnionym terminie na podpisanie porozumienia, pozwany uznał, że powód odstąpił od realizacji tego żądania, jakkolwiek zastrzegł, iż nadal gotowy jest do zawarcia porozumienia. W zakresie żądania z pkt 4 pisma powoda, pozwany podał, że nie uchyla się od ustalenia regulaminu wynagradzania dla pracowników objętych systemem MBO, chociaż żądanie to, podobnie jak żądania z pkt 2, 3 i 5 pisma powoda powinno zostać uzgodnione z pozostałymi organizacjami związkowymi. Zauważył nadto, że żądania z pkt 6, 7, 8 i 9 nie mogą być przedmiotem sporu zbiorowego. Z uwagi na te okoliczności pozwany odmówił przyjęcia oświadczenia woli o proklamowaniu przez powoda sporu zbiorowego.

Pismem z 7 grudnia 2016 r. powód zgłosił pozwanemu żądanie zmiany treści regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, wskazując, że domaga się przesłania do wszystkich pracowników komunikatu prostującego nieprawdziwe informacje rozpowszechniane przez pracodawcę na temat powodowej organizacji związkowej, zaś w przypadku braku wydania takiego komunikatu - rozszerza spór zbiorowy o żądanie zmiany treści Regulaminu ZFŚS przez wpisanie, że zasady gospodarowania środkami funduszu socjalnego określają tylko i wyłącznie organizacje związkowe oraz, że zatwierdzanie planu finansowego na dany rok i przyznawanie świadczeń socjalnych (zapomóg, pożyczek) następuje tylko i wyłącznie przez organizacje związkowe i reprezentujących te organizacje

przedstawicieli w Komisji Socjalnej. Ograniczenie w Regulaminie ZFŚS roli pracodawcy do administrowania funduszem socjalnym, tj. uruchamiania środków z rachunku bankowego według planu przedstawionego przez organizacje związkowe i stosownie do decyzji komisji socjalnej składającej się tylko i wyłącznie z przedstawicieli organizacji związkowych.

Pozwany zaprosił powodowy związek na rozmowy dotyczące zgłoszonych postulatów, jednak nie uzyskał odpowiedzi na to pismo.

Powód skierował w dniu 5 stycznia 2017 r. do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej pismo zawierające „protokół rozbieżności dotyczący sporu zbiorowego pracy zawisłego w Banku (...) S.A. 24 listopada 2016 r.”, zastrzegając, że protokół został sporządzony jednostronnie przez powoda w związku z niepodjęciem przez pozwanego rokowań. W piśmie tym powód wniósł o powołanie mediatora. Pismem z 1 lutego 2017 r. wytypowano mediatora, zgodnie z wnioskiem powoda.

Pismem z 20 kwietnia 2017 r. pracodawca zakwestionował fakt sporządzenia protokołu rozbieżności bez udziału i wiedzy pozwanego. Ponownie stwierdził, że nie jest możliwe przyjęcie oświadczenia o proklamowaniu przez powoda sporu zbiorowego, podnosząc, że część postulatów z pisma z 24 listopada 2016 r. nie może być przedmiotem sporu zbiorowego pracy i ustosunkował się między innymi do żądań dotyczących podwyżek wynagrodzeń i odpraw oraz zmiany regulaminu premiowania pracowników objętych MBO.

W dalszej korespondencji prowadzonej z powodem, pozwany deklarował zamiar podjęcia rozmów w zakresie zgłoszonych postulatów, jakkolwiek każdorazowo zaznaczał, że pismo z 24 listopada 2016 r. nie wywołało skutku prawnego w zakresie wszczęcia sporu zbiorowego w rozumieniu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W dniach 26 kwietnia i 1 czerwca 2017 r. strony odbyły spotkania, w czasie których omówiono postulaty zgłoszone przez powoda 24 listopada 2016 r., ustalając, że odbędą się kolejne spotkania.

Strony związane są zawartym w kwietniu 1999 r. Porozumieniem w sprawie zasad współdziałania Prezesa Zarządu Banku (...) S.A. z działającymi w Banku zakładowymi organizacjami związków zawodowych (dalej jako Porozumienie o współpracy). Zgodnie z § 22-24 tego aktu, w przypadku powstania sporu

zbiorowego strony zobowiązane są do prowadzenia rokowań celem jego rozwiązania. Przystępując do rokowań, określają czas ich trwania, a jeśli w uzgodnionym terminie spór nie zostanie rozwiązany, będzie on przekazany postępowaniu według zasad określonych w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

U pozwanego obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty przez pracodawcę z trzema organizacjami związkowymi w dniu 15 grudnia 2005 r., określający zasady polityki kadrowo-płacowej, w tym zasady i warunki wynagradzania pracowników oraz zasady przyznawania innych świadczeń związanych z pracą. Powód nie jest sygnatariuszem układu i nie przystąpił do niego.

W czasie spotkań, do jakich doszło po dniu 24 listopada 2016 r., strony nie ustaliły, w jakim czasie prowadzony będzie etap rokowań z § 22 Porozumienia o współpracy, ponieważ powód twierdził, że pozostaje na etapie ustawowego sporu zbiorowego. Pozostałe związki zawodowe zostały poinformowane o potrzebie wszczęcia sporu zbiorowego, jednak nie doszło do uzgodnienia wspólnego stanowiska działających u pozwanego organizacji związkowych w zakresie zgłoszonych przez powoda żądań.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Okręgowy uznał, że powodowi powinna być udzielona ochrona prawna w ramach powództwa o ustalenie. Powództwo to dotyczy konkretnego prawa, tj. prawa do prowadzenia sporu zbiorowego pracy, którego pozwany nie zrealizował, gdyż nie przystąpił do rokowań w ramach sporu zbiorowego pracy zgodnie z przepisem art. 8 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, zaś brak przystąpienia do rokowań nie wiąże się z powstaniem po stronie powoda roszczeń o świadczenie. Oczekiwane przez powoda rozstrzygnięcie wywoła w stosunkach między stronami skutki, w następstwie których ich sytuacja prawna zostanie określona jednoznacznie co do istnienia lub braku między nimi sporu zbiorowego pracy i tym samym wyeliminowana zostanie niepewność związana z przysługiwaniem powodowi uprawnień wynikających z ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Sąd przypomniał, że w myśl art. 7 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, podmiot reprezentujący interesy pracownicze powinien dokonać tzw. zgłoszenia sporu, czyli wystąpić do pracodawcy z żądaniami w sprawach

wskazanych w art. 1 ustawy i określić przedmiot żądań objętych sporem. Spór istnieje od dnia zgłoszenia, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni. Przepis ten zawiera przesłanki wyjściowe pozwalające na badanie sytuacji prawnej stron pod kątem podmiotowym, przedmiotowym i proceduralnym.

Aspekt podmiotowy ukierunkowuje ocenę roszczenia powoda na to, czy jest ono zgłoszone przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze. Zgodnie bowiem z art. 3 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy stanowiące przedmiot tego sporu. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie nakłada na wszystkie organizacje związkowe działające na terenie zakładu pracy obowiązku występowania w sporze zbiorowym w razie zainicjowania go przez inny podmiot. W tym zakresie, poza zgłoszonym w odpowiedzi na pozew zarzutem braku należytego oznaczenia strony powodowej (które to uchybienie powód usunął na rozprawie), brak było kontrowersji między stronami. Pozwala to uznać, że powód był uprawniony zgodnie z art. 7 ustawy do zgłoszenia sporu zbiorowego.

Aspekt przedmiotowy ukierunkowuje badanie na prawidłowość określenia w zgłoszeniu sporu przedmiotu żądań objętych sporem, tj. czy żądania obejmują sprawy wskazane w art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a zatem czy dotyczą one warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.

Analiza zgłoszonych żądań musi zostać poprzedzona wskazaniem, czy sporne żądanie zgłoszone w piśmie z 7 grudnia 2016 r. w pkt „g” sprecyzowanego pozwu, (wcześniej: „postulat nr 10”) stanowi przedmiot objęty zgłoszeniem przez powoda do sporu zbiorowego. W tym bowiem zakresie pozwany twierdzi, że jako zgłoszone dodatkowo - nie może stanowić przedmiotu objętego zgłoszeniem. W tej kwestii Sąd Okręgowy podzielił wyrażony w piśmiennictwie pogląd, że dopuszczalne jest rozszerzenie przedmiotu sporu zbiorowego w jego toku na inne niż pierwotnie zgłoszone żądania, mimo iż ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie przewiduje *explicite* dopuszczalności rozszerzenia sporu

zbiorowego. Możliwości takiej należy upatrywać w dyrektywie *in dubio pro libertate* w odniesieniu do art. 59 ust. 2 Konstytucji RP.

Ocena zgłoszonych żądań w kontekście treści art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych doprowadziła Sąd pierwszej instancji do uznania, że zakresowi objętemu tym przepisem odpowiadają żądania objęte pkt: a) wypłata podwyżek wynagrodzenia dla wszystkich pracowników (postulat 2 z pisma z 24 listopada 2016 r.), b) ustalenia jednakowych zasad wypłaty odpraw (postulat 3 z pisma z 24 listopada 2016 r.), c) uzgodnienia Regulaminu wypłaty premii rocznej pracowników zatrudnionych na tzw. kontraktach MBO (postulat 4 z pisma z 24 listopada 2016 r.), d) ustalenia zasady, że płace wszystkich pracowników wzrastają corocznie co najmniej w takiej wysokości procentowej, w jakiej wzrasta płaca Prezesa lub członka zarządu o najwyższym przyroście płacy (postulat 5 z pisma z 24 listopada 2016 r.).

Żądania te dotyczą kwestii płacowych, a przez to mieszczą się w dyrektywie art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Zważywszy, że spór zbiorowy może dotyczyć nie tylko problemów organizacyjnych, ochronnych, dyscyplinarnych czy technicznych, ale i normatywnych, dopuszczalne jest objęcie sporem zbiorowym również żądań z pkt b, c i d zmierzających do uregulowania zasad wypłaty odpraw, premii i wzrostu płac, albowiem są to zagadnienia związane z wynagrodzeniami na równi z żądaniem z pkt a odnoszącym się wprost do wysokości wynagrodzeń.

Według Sądu Okręgowego, żądanie z pkt e) wyłączone jest z katalogu zagadnień objętych sporem zbiorowym. Obejmuje ono postulat wypłaty nagrody świątecznej za 2007 rok wraz z odsetkami liczonymi od 1 grudnia 2007 r. dla wszystkich aktualnie zatrudnionych w P. S.A. pracowników, którzy przeszli 30 listopada 2007 r. z Banku (...) S.A. do P. S.A. W tym zakresie pracownikom, którzy nabyli uprawnienia do opisanego wyżej świadczenia, przysługuje indywidualna droga sądowa, gdyż zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowników, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracownicze.

Podobnie Sąd pierwszej instancji ocenił żądanie z pkt f). Przeprowadzenie wyborów zakładowego społecznego inspektora pracy pozostaje w kompetencjach związku zawodowego (art. 6 ust. 6 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy - jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 567 ze zm.). Skierowanie na szkolenia pracowników pełniących funkcję społecznego inspektora pracy nie należy do obowiązków pozwanego. Jakkolwiek art. 14 ustawy o społecznej inspekcji pracy nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia społecznym inspektorom pracy odpowiednich warunków realizacji ich zadań oraz obowiązek pokrycia kosztów szkolenia, to uprawnienie pracownika pełniącego funkcję społecznego inspektora pracy do uzyskania zwrotu kosztów szkolenia nie dotyczy chronionych przepisem art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych praw i wolności związkowych pracowników. Nadto ustawowe uprawnienie do uzyskania zwrotu kosztów szkolenia nie może zostać rozszerzone na prawo pracownika pełniącego tę funkcję do żądania skierowania go przez pracodawcę na szkolenia.

Nie może także stanowić przedmiotu sporu zbiorowego pracy żądanie objęte pkt g) sprecyzowanego pozwu, tj. zmiana treści Regulaminu ZFŚS przez wpisanie, że zasady gospodarowania środkami funduszu socjalnego określają tylko i wyłącznie organizacje związkowe oraz, że zatwierdzanie planu finansowego na dany rok i przyznawanie świadczeń socjalnych - zapomóg, pożyczek następuje tylko i wyłącznie przez organizacje związkowe i reprezentujących te organizacje przedstawicieli w Komisji Socjalnej. Ograniczenie w Regulaminie ZFŚS roli pracodawcy do administrowania funduszem socjalnym, tj. uruchamianie środków z rachunku bankowego według planu przedstawionego przez organizacje związkowe i stosownie do decyzji Komisji Socjalnej składającej się tylko i wyłącznie z przedstawicieli organizacji związkowych. Żądanie to jest sprzeczne z ustawą z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, która w art. 8 ust. 2 wskazuje, że zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Jakkolwiek przepis ten zawiera jedynie nakaz obligatoryjnego udziału pracodawcy w procesie ustalania regulaminu określającego

zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej i nie zawiera on wprost obowiązku uczestniczenia pracodawcy w ustalaniu rocznego planu wydatków z funduszu, czy też zatwierdzaniu rocznego planu finansowego, jednak to pracodawca ponosi odpowiedzialność za sposób gospodarowania środkami funduszu, skoro w art. 8 ust. 3 tej ustawy ukształtowane zostało roszczenie związków zawodowych do wystąpienia z żądaniem zwrotu przez pracodawcę środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy. Wyłączenie pracodawcy z procesu ustalania sposobu gospodarowania środkami funduszu uniemożliwi mu kontrolę nad prawidłowym i zgodnym z prawem wydatkowaniem tych środków i pozbawi możliwości korygowania wydatków, które mogą narazić go na konieczność uzupełniania z własnych zasobów wadliwie wypłaconych świadczeń. Pracodawca musi mieć możliwość udziału w kolegiальnym sposobie gospodarowania środkami funduszu. Z uwagi na powyższe, żądanie objęte pkt g sprecyzowanego pozwu nie może być przedmiotem sporu zbiorowego pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, mimo określenia przez powoda przedmiotu sporu (co do pkt a, b, c i d sprecyzowanego pozwu) zgodnie z art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych powództwo podlega oddaleniu, a to z uwagi na niespełnienie przez powodowy związek zawodowy warunków przewidzianych w § 22-24 Porozumienia z kwietnia 1999 r. w sprawie zasad współdziałania Prezesa Zarządu Baku (...) S.A. z działającymi w Banku zakładowymi organizacjami związków zawodowych. Zgodnie z treścią tych postanowień, w przypadku powstania sporu zbiorowego strony zobowiązane są do prowadzenia rokowań celem jego rozwiązania. Przystępując do rokowań, określają czas ich trwania, a jeśli w uzgodnionym terminie spór nie zostanie rozwiązany, będzie on przekazany postępowaniu według zasad określonych w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Z okoliczności faktycznych sprawy wynika, że takiego „przedspornego” etapu rokowań powód nie zainicjował i w żadnym z pism ani podczas spotkań z pozwanym nie wskazywał na zamiar prowadzenia tego rodzaju negocjacji. Przeciwnie, twierdził, że pozostaje na etapie ustawowego sporu zbiorowego, w związku z czym nie doszło do ustalenia terminu na przeprowadzenie procedury

objętej § 22 Porozumienia o współpracy. Jakkolwiek przez aspekt proceduralny zgłoszenia sporu, tj. zwrócenia się do pracodawcy z żądaniami w sprawach wskazanych w art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, należy rozumieć wystąpienie dokonane w okolicznościach wskazujących, że jego celem jest zgłoszenie sporu, to powód zobowiązany był dochować procedury objętej Porozumieniem.

W sprawie ustalono, że w dniu 24 listopada 2016 r. powód przekazał pracodawcy pismo zawierające dziewięć żądań, a 7 grudnia 2016 r. zgłosił żądanie dodatkowe. W piśmie tym powołał się na procedurę ustawowego zgłoszenia sporu zbiorowego, z pominięciem uzgodnionych zasad współpracy. Pozwany w piśmie z 28 listopada 2016 r. zaprosił powodowy związek na rozmowy dotyczące zgłoszonych postulatów, jednak nie uzyskał odpowiedzi na to pismo. Nawet jeśli przyjąć, że spotkania stron w dniach 26 kwietnia i 1 czerwca 2017 r., w czasie których omówiono postulaty zgłoszone przez powoda 24 listopada 2016 r., stanowiły realizację postanowienia § 22 Porozumienia o współpracy, to powód formalnie nie zakończył tego etapu procedury i nie zgłosił pracodawcy, że w związku z brakiem konsensusu przystępuje do trybu opisanego w ustawie.

Sąd pierwszej instancji zauważył nadto, że na przeszkodzie uwzględnieniu roszczenia pozwu stało również to, iż powód wystąpił z żądaniami pod adresem pracodawcy bez konsultacji z innymi działającymi na terenie zakładu pracy związkami zawodowymi. Tymczasem art. 7 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych stanowi, że spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami w sprawach wskazanych w art. 1, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni. W sytuacji, gdy tylko jedna z organizacji związkowych występuje z żądaniami pod adresem pracodawcy, pracodawca nie jest związany terminem określonym w wystąpieniu organizacji inicjującej spór, lecz ma prawo oczekiwać wystąpienia przez stronę związkową ze wspólnie uzgodnionym stanowiskiem. W niniejszym przypadku żądania z pkt b, c i d sprecyzowanego pozwu dotyczą zagadnień objętych (lub mających być objętymi) regulaminem wynagradzania i regulaminem premiowania. Zgodnie zaś z art. 30 ust. 4 i 5 ustawy o związkach zawodowych, sprawy takie wymagają przedstawienia

przez organizacje związkowe wspólnie uzgodnionego stanowiska. W ocenie Sądu Okręgowego, mimo prawidłowego zgłoszenia przez powoda żądań z pkt b, c i d oraz braku spełnienia tych żądań przez pracodawcę w terminie 3 dni, spór zbiorowy nie został w tym zakresie wszczęty, a to wobec niezwrócenia się przez powoda do pozostałych funkcjonujących u pozwanego organizacji związkowych o przedstawienie pracodawcy wspólnie uzgodnionego stanowiska co do tych żądań.

Sąd pierwszej instancji nie podzielił natomiast zarzutu pozwanego odnośnie do braku możliwości wszczęcia sporu zbiorowego z uwagi a nieprzystąpienie przez powoda do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, a następnie - niewypowiedzenie przezeń tego układu. Zdaniem Sądu, „związanie” organizacji związkowej brakiem możliwości wszczęcia sporu zbiorowego dotyczącego warunków wynagrodzenia objętych ZUZP, bez przystąpienia do tego układu, a następnie - wypowiedzenia go, stoi w sprzeczności z uregulowaną w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych zasadą dialogu pracodawcy i związku zawodowego w zakresie chronionych praw pracowniczych. Poza tym nawet przyjęcie za uzasadniony poglądu pracodawcy w tym zakresie, nie uniemożliwiłoby wszczęcia sporu zbiorowego co do postulatu z pkt c pozwu, albowiem pracownicy zatrudnieni na kontraktach MBO nie są objęci ZUZP pozwanego.

Na skutek apelacji powoda, Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z dnia 9 kwietnia 2019 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu okręgowego w punkcie 1 w ten sposób, że ustalił, iż między (...) "B." Międzyzakładową Organizacją Związkową z siedzibą w W. i Bankiem (...) Spółką Akcyjną z siedzibą w W. istnieje od 24 listopada 2016 r. spór zbiorowy w rozumieniu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz oddalił apelację w pozostałej części.

Sąd Apelacyjny nie zgodził się z poglądem Sądu pierwszej instancji o obligatoryjnej drodze „przedspornego” etapu rokowań, wynikającej z postanowień § 22 -24 zawartych w rozdziale 7 zatytułowanym „Rozwiązywanie sporów zbiorowych” Porozumienia w sprawie zasad współdziałania Prezesa Zarządu Baku (...) S.A. z działającymi w Banku zakładowymi organizacjami związków zawodowych, której wyczerpanie miałoby warunkować rozpoczęcie procedury przewidzianej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Zgodnie z treścią § 22 Porozumienia, w razie powstania sporu zbiorowego rokowania zmierzające do jego rozwiązania prowadzone będą ze strony pracodawcy przez umocowanych członków zarządu Banku, a ze strony związków zawodowych przez reprezentację organizacji związkowych biorących udział w sporze. W myśl § 23 Porozumienia, przystępując do rokowań, strony określają czas ich trwania, po upływie którego zostaną one zakończone. Przepis § 24 Porozumienia stanowi, że w przypadku, kiedy w uzgodnionym terminie spór nie zostanie rozwiązany, będzie on przekazany postępowaniu według zasad określonych w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, wykładnia językowa postanowień § 22 Porozumienia o współpracy nie przemawia za taką interpretacją tego przepisu, jakiej dokonał Sąd Okręgowy. W przepisie tym zawarto zapis: „w razie powstania sporu zbiorowego”, co oznacza, że dotyczy on sytuacji, gdy spór zbiorowy już istnieje. Zgodnie zaś z art. 7 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami w sprawach wskazanych w art. 1, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni. Rokowania, o jakich mowa w § 22 Porozumienia (odpowiednio jak rokowania wymienione w art. 8 i 9 ustawy) mogą być zatem prowadzone najwcześniej „w razie powstania sporu zbiorowego”, czyli nie mogą wyprzedzać procedury przewidzianej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Mogą one rozpocząć się od momentu powstania sporu zbiorowego w rozumieniu i w trybie ustawy oraz - co najwyżej - toczyć się równolegle. Procedura z § 22 Porozumienia o współpracy nie może zatem być obligatoryjnym trybem poprzedzającym przewidzianą w ustawie procedurę wszczęcia sporu zbiorowego, a jej niewyczerpanie nie zamyka związkom zawodowym drogi do prowadzenia sporu zbiorowego w myśl ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Za powyższą interpretacją postanowień § 22 - 24 Porozumienia o współpracy przemawia także wykładnia systemowa. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie przewiduje, aby powstanie sporu zbiorowego i jego rozwiązanie w świetle tej ustawy mogło być uwarunkowane dodatkowym trybem poprzedzającym jej zastosowanie. Nie może mieć pierwszeństwa w stosowaniu

obowiązująca u pozwanego regulacja wewnętrzna zawarta w Porozumieniu, przed przepisami bezwzględnie obowiązującymi, tj. ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Dodatkowo, akt prawny niższego rzędu w postaci wskazanego Porozumienia, odczytywany tak jak czyni to Sąd pierwszej instancji, byłby sprzeczny z przepisami ustawy, gdyż wprowadzałby ograniczenia ustawowych praw związków zawodowych do prowadzenia sporu zbiorowego na podstawie ustawy, przez ustanowienie dodatkowej, poprzedzającej, obligatoryjnej procedury, nieprzewidzianej jej przepisami.

Niezależnie od powyższego, wspomniane Porozumienie o współpracy nie może obowiązywać powoda, gdyż nie jest on jego stroną. Porozumienie to, jak każda umowa (także stanowiąca źródło prawa pracy), wiąże strony, które ją zawierają bądź później do niej przystępują, a takie okoliczności nie miały miejsca w niniejszej sprawie.

Konkludując, Sąd Apelacyjny stwierdził, że możliwość wszczęcia i prowadzenia przez powoda sporu zbiorowego na podstawie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie mogła być uzależniona od uprzedniego wyczerpania trybu § 22 - 24 Porozumienia o współpracy. Oddalenie powództwa na tej podstawie przez Sąd pierwszej instancji nie znajduje oparcia w obowiązujących przepisach prawa materialnego.

Nietrafna jest także teza o niezasadności powództwa z uwagi na wystąpienie przez powoda z żądaniami pod adresem pracodawcy bez konsultacji z innymi działającymi na terenie zakładu związkami zawodowymi. Pogląd ten stoi w sprzeczności z treścią art. 3 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, zgodnie z którym w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy stanowiące przedmiot tego sporu. Na podstawie powołanego przepisu powód mógł zatem samodzielnie, bez porozumienia z pozostałymi związkami zawodowymi, wystąpić do pozwanego z żądaniami przewidzianymi w tejże ustawie, wszczynając spór zbiorowy.

W niniejszej sprawie nie ma też zastosowania art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, uzależniający możliwość wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego od uprzedniego wypowiedzenia układu zbiorowego

pracy w części regulującej dany przedmiot sporu. W Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy obowiązującym u pozwanego od grudnia 2005 r. wyłączono bowiem kwestie podwyżek i zmian płacowych. W § 31 pkt 5 tego Układu postanowiono, że nie wymagają zastosowania trybu przewidzianego dla zawarcia układu zmiany polegające na podwyższeniu składników wynagrodzeń, zmiany tabeli płac.

Sąd drugiej instancji podzielił natomiast ustalenia faktyczne i ocenę prawną Sądu Okręgowego, że powód ma interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie w trybie art. 189 k.p.c. istnienia sporu zbiorowego między stronami.

Powód wystąpił bowiem do pracodawcy pismem z 24 listopada 2016 r. (doręczonym w tym samym dniu) z żądaniami realizacji postulatów dotyczących między innymi problemów płacowych, jak wypłaty podwyżek wynagrodzeń, ustalenia zasad wypłaty odpraw, premii rocznej. W piśmie tym zaznaczył, że w przypadku niezrealizowania tych żądań w terminie do 29 listopada 2016 r. wszczyna spór zbiorowy. W odpowiedzi pozwany pracodawca w piśmie z 28 listopada 2016 r. przedstawił swoje stanowisko w kwestiach spornych i równocześnie zaznaczył, że Bank nie może przyjąć oświadczenia woli (...) „B.” o proklamowaniu pismem z dnia 24 listopada 2016 r. sporu zbiorowego. W kolejnych pismach kierowanych do powoda (z: 12 kwietnia 2017 r., 20 kwietnia 2017 r., 3 sierpnia 2017 r., 21 sierpnia 2017 r.) pozwany Bank stwierdzał, że pismo powoda z 24 listopada 2016 r. „nie wywołało skutku prawnego, jakim jest spór zbiorowy”. Pozwany nie przystąpił zatem do sporu zbiorowego z powodem, odmawiając uznania istnienia tego sporu i prowadzenia rokowań w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Swojego stanowiska nie zmienił w sytuacji, gdy na podstawie art. 11 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wyznaczył mediatora do przeprowadzenia mediacji w sporze zbiorowym między stronami.

Sąd Apelacyjny uzupełnił postępowanie dowodowe o dowód z akt sprawy karnej toczącej się przez Sądem Rejonowym w W. V Wydziałem Karnym pod sygn. III Kp (...), w tym z postanowienia Prokuratora Prokuratury Rejonowej w W. z dnia 27 lipca 2018 r. o umorzeniu na podstawie art. 17 § 1 pkt 2 k.p.k. dochodzenia w sprawie utrudniania działalności związkowej (...) B. w okresie od listopada 2016 r.

do 22 czerwca 2017 r. w W. (tj. o czyn z art. 35 § pkt 2 ustawy o związkach zawodowych) wobec stwierdzenia braku znamion czyn zabronionego. Zażalenia na to postanowienie złożyli (...) PB B. oraz D. K. - Przewodniczący (...) B., podnosząc zarzut przeszkadzania przez pozwanego w prowadzeniu i odmawiania uznania sporu zbiorowego wszczętego przez tę organizację związkową. Postanowieniem z dnia 28 listopada 2018 r. Sąd Rejonowy w W. utrzymał w mocy postanowienie o umorzeniu dochodzenia w tej sprawie.

Sąd drugiej instancji stanął na stanowisku, że nie można akceptować działań pozwanego pracodawcy, który nie przyjmuje do wiadomości pism powoda dotyczących rozpoczęcia procedury sporu zbiorowego, ignoruje je i sam decyduje bez logicznego wytłumaczenia, z którym związkiem chce prowadzić rokowania, a z którym nie. Jak wynika bowiem z pism złożonych przez powoda na rozprawie w dniu 27 marca 2019 r., pozwany w styczniu 2019 r. podjął w trybie art. 8 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych rokowania z dwoma innymi związkami zawodowymi w kwestii między innymi podwyżek wynagrodzeń.

W powyższych okolicznościach faktycznych powód ma interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie, że pomiędzy stronami istnieje spór zbiorowy. Wszczęcie sporu jest negowane przez pozwanego Bank, który nie przystępuje do prowadzenia sporu zbiorowego z powodem. Powód nie ma natomiast żadnych instrumentów prawnych, aby wpłynąć na zmianę stanowiska pozwanego, a co za tym idzie - do realizowania swoich uprawnień wynikających z ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Wprawdzie ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w art. 26 przewiduje odpowiedzialność karną za naruszenie jej przepisów, jednak podniesione przez powoda zarzuty w przedmiocie utrudniania mu prowadzenia działalności związkowej, odmowy uznania i prowadzenia sporu zbiorowego, zgłoszone w Prokuraturze Rejonowej w W. nie doprowadziły do zamierzonego skutku i umorzono dochodzenie.

Zdaniem Sądu odwoławczego, istnienia interesu prawnego powoda w wytoczeniu powództwa z art. 189 k.p.c. należy upatrywać w konieczności udzielenia mu ochrony prawnej w związku z zagrożeniem respektowania przez pracodawcę praw powoda do prowadzenia sporu zbiorowego, które przysługują związkom zawodowym z mocy Konstytucji, ustawy o rozwiązywaniu sporów

zbiorowych i innych ustaw. Powód nie ma możliwości prawnej wystąpienia z innym powództwem cywilnym, w tym z roszczeniem o świadczenie. Oddalenie powództwa o ustalenie z uwagi na brak interesu prawnego spowodowałoby *de facto* pozbawienie powoda prawa do sądu, a takie orzeczenie naruszałoby standardy konstytucyjne i zaprzeczałoby podstawowej roli sądów w demokratycznym państwie prawa.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, z uwagi na przyjętą przez pracodawcę postawę negocjowania istnienia sporu zbiorowego i tym samym niemożność prowadzenia przez powoda sporu zbiorowego w trybie odrębnym, czyli według ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w niniejszym procesie chodzi o ochronę interesu prawnego samego powoda, jako związku zawodowego, a już w dalszej kolejności, pośrednio także o interes prawny pracowników, których reprezentuje. Przedmiotem niniejszego postępowania nie jest przy tym spór „dotyczący ustanawiania nowych warunków pracy i płacy” w rozumieniu art. 262 k.p., które to kategorie spraw są wyłączone spod właściwości sądów pracy. Rozpoznawanym roszczeniem nie jest bowiem objęte żądanie ustalenia przez sąd nowych warunków pracy i płacy pracowników.

Mając na uwadze powyższe argumenty faktyczno-prawne, Sąd Apelacyjny uznał, że zostały spełnione przesłanki przewidziane w art. 189 k.p.c. i co do zasady zasługuje na uwzględnienie powództwo o ustalenie istnienia od 24 listopada 2016 r. sporu zbiorowego, co przemawia za uwzględnieniem apelacji powoda w tym zakresie.

Natomiast dalej idąca apelacja, zmierzająca do ustalenia i wskazania przez Sąd w wyroku w sposób szczegółowy i ścisły, jakich konkretnie kwestii dotyczy spór zbiorowy i w jakim zakresie, podlega oddaleniu.

Do uwzględnienia powództwa w zakresie ustalenia istnienia sporu zbiorowego wystarczającym było stwierdzenie, że spór zbiorowy wszczęty pismem powoda z 24 listopada 2016 r. dotyczy kwestii płacowych, a później spór został przez powoda rozszerzony między innymi o zagadnienia dotyczące zmiany treści Regulaminu ZFŚS. Spełnione zatem zostały warunki wymienione w art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, dotyczące przedmiotu sporów zbiorowych. Nie jest natomiast rolą sądów określanie stronom sporu zbiorowego zakresu

prowadzenia przez nich rokowań, ustalania ścisłego przedmiotu i granic tego sporu. Są to uprawnienia przyznane jedynie stronom sporu zbiorowego, na podstawie szczególnej regulacji zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, która nie przewiduje w takim zakresie kognicji sądu.

Od powyższego wyroku strona pozwana wywiodła skargę kasacyjną, podnosząc zarzut naruszenia: I. przepisów postępowania, mających istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: 1) art. 386 § 3 w związku z art. 199 § 1 pkt 3 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez nieuchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji i nieodrzućenie pozwu, w sytuacji gdy powód nie miał zdolności sądowej; 2) art. 321 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez uwzględnienie powództwa w zakresie odmiennym od zgłoszonego przez powoda żądania; 3) art. 382 w związku z art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez bezpodstawne pominięcie części materiału dowodowego, a mianowicie: a) części zeznań strony powodowej w osobie D. K., części zeznań świadka E. R., a także pisma z 19 stycznia 2012 r., protokołu ze spotkania ze związkami zawodowymi z 14-15 marca 2012 r., listy uczestników spotkania pracodawcy z przedstawicielami organizacji związkowych w sprawie Porozumienia w sprawie zasad współdziałania Prezesa Zarządu Banku z działającymi w Banku zakładowymi organizacjami związkowymi w sprawie wskaźnika z 14 marca 2012 r. (w zał. do odpowiedzi na apelację z 25 października 2018 r.), co skutkowało tym, że Sąd drugiej instancji zmienił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji co do związania powoda Porozumieniem z kwietnia 1999 r. w sprawie zasad współdziałania Prezesa Zarządu Banku (...) S.A. z działającymi w Banku zakładowymi organizacjami związków zawodowych. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, strony związane są Porozumieniem o współpracy. Tymczasem Sąd drugiej instancji stwierdził, że powód nie był związany tym aktem, podczas gdy D. K. nie kwestionował mocy wiążącej Porozumienia w stosunku do powoda, a dokumentacja i zeznania świadka E. R. jednoznacznie potwierdzają, że powód przystąpił do tegoż Porozumienia, a co więcej - powoływał się także na Porozumienie w ramach wzajemnych relacji stron i współdziałania z pozwaną; b) pisma powoda z 7 grudnia 2016 r. i uznanie, że powód pismem tym zgłosił skutecznie postulat w ramach sporu zbiorowego, podczas gdy pismo zawiera jedynie zapowiedź rozszerzenia sporu; 4) art. 382 w związku z art. 230 w

związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez uwzględnienie twierdzeń powoda zgłoszonych w apelacji co do nieposiadania statusu strony Porozumienia o współpracy oraz co do rozumienia treści § 22 Porozumienia w taki sposób, że ustanowiono w nim etap procedury sporu zbiorowego następujący dopiero w związku z wszczęciem sporu w trybie ustawowym. Tymczasem okoliczności dotyczące tego, że powód jest stroną Porozumienia oraz że w Porozumieniu ustanowiono „przedustawowy” etap rozwiązywania sporu, nie były kwestionowane przed Sądem pierwszej instancji, a tym samym takie twierdzenia powoda, zgłoszone w apelacji, były spóźnione;

5) art. 382 w związku z art. 378 § 1 k.p.c., przez dokonanie odmiennych ustaleń faktycznych niż ustalenia Sądu pierwszej instancji, w sytuacji gdy powód w apelacji nie podniósł zarzutów dotyczących błędnych ustaleń faktycznych oraz zarzutów procesowych, które zmierzałyby do zakwestionowania ustaleń Sądu pierwszej instancji co do tego, że powód był stroną Porozumienia o współpracy;

II prawa materialnego, tj. 1) art. 189 k.p.c., przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że: a) dopuszczalne jest powództwo o ustalenie istnienia sporu zbiorowego, podczas gdy dotyczy ono ustalenia faktu, a nie prawa oraz że b) powód miał interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie, w sytuacji gdy: (i) powództwo o ustalenie nie gwarantuje ochrony interesu prawnego związku zawodowego; (ii) powód mógł wystąpić z roszczeniami dalej idącymi; (iii) związek zawodowy nie jest uprawniony do występowania z roszczeniami dotyczącymi interesu zbiorowego pracowników; 2) art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego niezastosowanie i pominięcie woli powoda w zakresie bycia stroną Porozumienia o współpracy, a w konsekwencji przyjęcie, że powód nie jest stroną tego aktu, w sytuacji gdy powód nie kwestionował mocy wiążącej Porozumienia o współpracy, a nawet wprost się na nie powoływał; 3) § 22-24 Porozumienia o współpracy w związku z art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na dokonaniu błędnej wykładni Porozumienia w zakresie etapu sporu, jaki został w nim uregulowany, a w konsekwencji wadliwe przyjęcie, że rokowania w trybie § 22 Porozumienia dotyczą sytuacji, gdy spór zbiorowy w rozumieniu ustawy już istnieje;

4) § 22-24 Porozumienia o współpracy w związku art. 58 § 1 k.c. w związku 300 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie za nieważne postanowień § 22-24 Porozumienia rozumianych w ten sposób, że warunkują powstanie sporu

zbiorowego od dodatkowego trybu poprzedzającego przepisy bezwzględnie obowiązujące; 5) § 9, § 10 ust. 2, § 14 ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z grudnia 2005 r. oraz ust. 1 i 3 z rozdz. III Załącznika nr 3 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z grudnia 2005 r., przez ich niezastosowanie i nieuwzględnienie, że ZUZP szczegółowo regulował mechanizm przyznawania podwyżek i ustalania wysokości odpraw, a także § 31 pkt 5 tego aktu, przez jego błędną wykładnię i uznanie, że zmiana istotnych postanowień Układu dotyczących kwestii podwyżek i zmian płacowych u pozwanego nie wymaga zastosowania trybu przewidzianego dla zawarcia układu; 6) art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, przez jego niezastosowanie, w sytuacji gdy część żądań była objęta materią układową i w świetle powoływanego przepisu nie mogła być przedmiotem sporu zbiorowego w sytuacji niewypowiedzenia ZUZP; 7) art. 3 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że wszczęcie sporu zbiorowego przez jedną organizację związkową nie wymaga uzgodnienia wspólnego stanowiska z pozostałymi organizacjami związkowymi działającymi u pracodawcy; 8) art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w związku z art. 10 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że kwestia zmiany treści Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych przez przyznanie związkowi zawodowemu wyłącznych uprawnień w zakresie gospodarowania środkami funduszu, stanowi przedmiot sporu zbiorowego w postaci sporu o świadczenia socjalne, podczas gdy takie żądanie nie może stanowić przedmiotu sporu zbiorowego, jako sprzeczne z prawem; 9) art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że postulaty zgłoszone przez powoda mogły być przedmiotem sporu zbiorowego; 10) art. 7 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że między stronami istnieje spór zbiorowy, podczas gdy nie doszło do skutecznego wszczęcia sporu zbiorowego.

Z powołaniem się na powyższe zarzuty, skarżący wniósł o uchylenie w całości wyroku Sądu pierwszej instancji oraz wyroku Sądu drugiej instancji i odrzucenie pozwu, a nadto zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje; ewentualnie o uchylenie

zaskarżonego wyroku w części, tj. w pkt I oraz III i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w (...), z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego; bądź o uchylenie zaskarżonego wyroku w części, tj. co do pkt. I oraz III i dokonanie jego zmiany przez oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według maksymalnych stawek wynikających z norm przepisanych za drugą instancję.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona powodowa wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie rozważań należy podkreślić, że z mocy art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak pod rozagę nieważność postępowania. Zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c. skargę kasacyjną można oprzeć na podstawie naruszenia prawa materialnego lub podstawie naruszenia przepisów postępowania. Obie podstawy kasacyjne pozostają ze sobą w związku funkcjonalnym. W świetle art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541). I odwrotnie - zarzuty naruszenia przepisów postępowania mają znaczenie, jeżeli uchybienia mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), zatem wpierw decyduje prawidłowo rozumiane prawo materialne, które określa przesłanki dochodzonego świadczenia, a te wyznaczają, jakie ustalenia stanu faktycznego są konieczne i mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu (art. 227 k.p.c.). Zarzuty podstawy procesowej nie mogą być dowolne, lecz muszą pozostawać w związku z normą prawa materialnego, od której zależy wynik sprawy. Poza tym nie powinny pomijać

ograniczenia z art. 398³ § 3 k.p.c., w myśl którego podstawę skargi kasacyjnej nie mogą stanowić zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. W postępowaniu kasacyjnym zachodzi też związanie ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

W ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa procesowego skarżący podnosi zarzuty obrazy: 1) art. 386 § 3 w związku z art. 199 § 1 pkt 3 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez nieuchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji i nieodrzczenie pozwu, w sytuacji gdy powód nie miał zdolności sądowej; 2) art. 321 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez uwzględnienie powództwa w zakresie odmiennym od zgłoszonego przez powoda żądania; 3) art. 382 w związku z art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez bezpodstawne pominięcie części materiału dowodowego, co skutkowało tym, że Sąd drugiej instancji zmienił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji odnośnie do związania powoda Porozumieniem z kwietnia 1999 r. w sprawie zasad współdziałania Prezesa Zarządu Banku (...) S.A. z działającymi w Banku zakładowymi organizacjami związków zawodowych („Porozumienie o współpracy” lub „Porozumienie”) oraz uznaniem, że powód zgłosił skutecznie postulat w ramach sporu zbiorowego, podczas gdy pismo zawiera jedynie zapowiedź rozszerzenia sporu; 4) art. 382 w związku z art. 230 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez uwzględnienie twierdzeń powoda zgłoszonych w apelacji co do nieposiadania statusu strony Porozumienia o współpracy oraz co do rozumienia treści § 22 Porozumienia w taki sposób, że ustanowiono w nim etap procedury sporu zbiorowego, następujący dopiero w związku z wszczęciem sporu w trybie ustawowym; 5) art. 382 w związku z art. 378 § 1 k.p.c., przez dokonanie odmiennych ustaleń faktycznych niż ustalenia Sądu pierwszej instancji, w sytuacji gdy powód w apelacji nie podniósł zarzutów dotyczących błędnych ustaleń faktycznych oraz zarzutów procesowych, które zmierzałyby do zakwestionowania ustaleń Sądu pierwszej instancji co do tego, że powód był stroną Porozumienia o współpracy.

Pozostaje zatem odnieść się do tychże zarzutów.

Warto zauważyć, że konsekwencją wynikającego z art. 398¹³ § 1 k.p.c. związania Sądu Najwyższego podstawami kasacyjnymi jest niemożność oparcia przez ten Sąd rozstrzygnięcia na innych podstawach niż przytoczone przez

skarżącego. Wyjątek dotyczy uchybień, które powodują nieważność postępowania, gdyż te bierze się pod rozwagę z urzędu, niezależnie od sformułowanych przez skarżącego podstaw kasacyjnych. Zastrzeżenie, że nieważność postępowania jest uwzględniana w granicach zaskarżenia, oznacza natomiast, iż w razie stwierdzenia tego rodzaju uchybień, Sąd Najwyższy musi respektować określony przez skarżącego zakres żądanej kontroli zaskarżonego orzeczenia. W rezultacie takiego uregulowania problematyki uwzględniania nieważności postępowania przez Sąd kasacyjny, skarżący nie ma obowiązku zgłaszania tej treści zarzutu. Działanie Sądu Najwyższego z urzędu nie wyłącza jednak możliwości wystąpienia przez stronę z takim zarzutem, ani przytaczania okoliczności wskazujących na nieważność postępowania, i odwrotnie - powoływanie się przez skarżącego na nieważność postępowania nie wyłącza dokonania przez Sąd Najwyższy z urzędu kontroli wyroku w tym aspekcie, albowiem może się okazać, iż wskazana w skardze kasacyjnej przyczyna nieważności postępowania nie występuje, a zachodzi inna. W razie stwierdzenia nieważności postępowania nie jest zaś konieczne wykazywanie istnienia wpływu owej nieważności na wynik sprawy. W przypadku wystąpienia któregośkolwiek ze zdarzeń oznaczających nieważność postępowania nie jest więc potrzebne badanie istnienia związku przyczynowego między konkretnym uchybieniem procesowym powodującym nieważność a wynikiem sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 1997 r., II CKN 70/97, LEX nr 50795). Co więcej, na tego rodzaju uchybienia procesowe może się powoływać także ta strona, której nie dotyczą bezpośrednio przyczyny tejże nieważności (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 czerwca 2005 r., II PK 274/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 41; z dnia 11 grudnia 2006 r., I PK 124/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 27 i z dnia 21 grudnia 2006 r., III CSK 193/06, LEX nr 49047).

Nie można jednak zapominać, że jeszcze w okresie obowiązywania przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o kasacji w judykaturze ukształtowało się stanowisko, w świetle którego nieważność postępowania, jako podstawa kasacyjna, musi dotyczyć postępowania przed sądem drugiej instancji (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNC 1999 nr 5, poz. 81; OSP 1998 nr 5, poz. 93, z glosą A, Szpunara; Palestra 1998 nr 9-10, s. 202, z glosą A. Zielińskiego oraz z dnia 10 lutego 1998 r., II CKN 600/97, OSP 1999 nr 3,

poz. 58 i z dnia 23 lutego 2005 r., III CK 323/04, LEX nr 150574 oraz postanowienia z dnia 15 lutego 2000 r., III CKN 1204/99, LEX nr 51569 i z dnia 10 sierpnia 2005 r., I CK 194/05, LEX nr 345519). Orzecznictwo to zachowało aktualność. Skarga kasacyjna (podobnie jak kasacja) jest bowiem w myśl art. 398¹ § 1 k.p.c. środkiem zaskarżenia orzeczeń sądu drugiej instancji. Oznacza to, że dokonywana przez Sąd Najwyższy kontrola kasacyjna obejmuje stosowanie prawa - procesowego i materialnego - przez sąd drugiej instancji, jeśli zaś chodzi o naruszenia prawa popełnione przez sąd pierwszej instancji, to mogą one być podnoszone w apelacji. Tej zasady nie zmienia fakt, że niektóre uchybienia, a mianowicie te, które w świetle art. 379 k.p.c. powodują nieważność postępowania, są brane pod rozwagę z urzędu. Również bowiem w tym przypadku kontroli podlegają odpowiednio: w postępowaniu kasacyjnym - postępowanie przed sądem drugiej instancji, a w postępowaniu apelacyjnym - postępowanie przed sądem pierwszej instancji (art. 386 § 2 i art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Rozpoznając skargę kasacyjną, Sąd Najwyższy nie jest zatem uprawniony do badania - w ramach bezpośredniej kontroli - nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji. Takie badanie, mające charakter kontroli pośredniej, byłoby natomiast możliwe w sytuacji, w której skarżący w ramach podstawy kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. zarzuciłby sądowi drugiej instancji naruszenie art. 386 § 2 k.p.c., przez nieuwzględnienie nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r., III CK 328/05, LEX nr 448044; z dnia 11 kwietnia 2008 r., II CSK 625/07, LEX nr 627206 i z dnia 8 października 2009 r., II CSK 156/09, LEX nr 603162 oraz postanowienia z dnia 16 listopada 2006 r., II CSK 177/06, LEX nr 445245 i z dnia 24 maja 2007 r., V CSK 62/07, LEX nr 442605).

W niniejszym przypadku skarżący podniósł zarzut nieważności postępowania przed Sądem Okręgowym wskutek naruszenia art. 199 § 1 pkt 3 k.p.c., polegającego na nieodrzuceniu pozwu mimo wniesienia go przez nieistniejący podmiot oraz zarzut obrazy przez Sąd Apelacyjny art. 386 § 3 k.p.c., przez zaakceptowanie sprostowania oznaczenia strony powodowej w toku postępowania pierwszoinstancyjnego i nieuchylenie zaskarżonego apelacją wyroku.

Zarzut ten należy uznać za chybiony.

Wypada przypomnieć, że zgodnie z art. 199 § 1 pkt k.p.c., sąd odrzuci pozew, jeżeli jedna ze stron nie ma zdolności sądowej albo jeżeli powód nie ma zdolności procesowej, a nie działa za niego przedstawiciel ustawowy albo jeżeli w składzie organów jednostki organizacyjnej będącej powodem zachodzą braki uniemożliwiające jej działanie. Wskazana wyżej przyczyna odrzucenia pozwu nie zachodzi w niniejszej sprawie.

Prawdą jest, że w pozwie nieprecyzyjnie podano nazwę powodowego związku zawodowego, jednak nieścisłość ta została sprostowana przez wnoszącego pozew i postępowanie toczyło się z udziałem prawidłowo oznaczonej strony (to jest (...) „B.” Międzyzakładowej Organizacji Związkowej w W.) i wobec tak określonej strony zapadły wyroki Sądów pierwszej i drugiej instancji. Od początku procesu pozwany nie miał zresztą żadnych wątpliwości, z kim toczy spór sądowy.

W niniejszej sprawie nie mamy do czynienia z mylnym wskazaniem podmiotu mającego wystąpić w roli powoda, a jedynie z oczywistą niedokładnością w podaniu jego nazwy. Należy odróżnić niewłaściwe oznaczenie strony od niewłaściwego doboru podmiotów procesu. W sytuacji gdy powód prawidłowo oznaczył podmiot będący stroną procesu, lecz dokonał złego jego wyboru w świetle prawa materialnego, do usunięcia tej wady może dojść przez odwołanie czynności procesowej albo w drodze podmiotowego przekształcenia (art. 194-198 k.p.c.). Natomiast w razie niewłaściwego oznaczenia strony, naprawienie wady następuje w trybie sprostowania owego oznaczenia. W takich okolicznościach sąd pracy, w ramach wstępnego badania sprawy (art. 467 k.p.c.), winien wyjaśnić rzeczywiste intencje powoda i umożliwić usunięcie wady oznaczenia strony w celu nadania prawidłowego biegu wniesionemu pozwowi. Nieprzeprowadzenie postępowania wstępnego (wyjaśniającego) w celu dokładniejszego określenia strony, w sytuacji gdy było to potrzebne, stanowi uchybienie procesowe mogące mieć wpływ na wynik sprawy. Niewłaściwe oznaczenie strony w pozwie powinno być w takich przypadkach usunięte przez sąd pracy przy wstępnym badaniu sprawy (art. 130 § 1 zdanie drugie k.p.c. w związku z art. 467 k.p.c.). Sąd pracy nie może w tym zakresie wykazywać postawy bierniej i powinien skorzystać z możliwości wskazanych w art. 467 § 1 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., II PK 16/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 39 oraz postanowienie z dnia 9

sierpnia 2000 r., I CKN 749/2000, niepublikowane). W doktrynie zauważa się, że przepisy art. 467 i art. 477 k.p.c. nie tylko zezwalają sądowi pracy na podejmowanie czynności opisanych w normach prawnych w przepisach tych zawartych, ale wręcz nakazują ich dokonanie w celu realizacji procesowej zasady ochrony interesów pracowniczych. Z zasadą tą wiążą się nie tylko przepisy o kosztach w sprawach pracowniczych, ale także reguły dotyczące odmiennej pozycji pracownika jako powoda w procesie w porównaniu z innymi osobami dochodzącymi swych praw przed sądem. Reguły te odnoszą się w szczególności do konieczności wstępnego badania sprawy, wzywania z urzędu do udziału w sprawie, zgłaszania roszczeń, niedorozumialności odrzucenia pozwu etc. (K. W. Baran (w:) Zarys systemu prawa pracy, W-wa 2010, s. 722, 723).

Nieuzasadniony jest także zarzut naruszenia art. 321 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez uwzględnienie powództwa w zakresie odmiennym od zgłoszonego przez powoda żądania. Wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd drugiej instancji nie orzekł o innym żądaniu niż zgłoszone przez stronę powodową. Po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia, powodowy związek zawodowy domagał się ustalenie, że między nim a pozwanym toczy się od 24 listopada 2016 r. spór zbiorowy w rozumieniu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, dotyczący żądań wymienionych w punktach a – g. Sąd Apelacyjny zaskarżonym wyrokiem zmienił orzeczenie Sądu Okręgowego i ustalił, że między (...) "B." Międzyzakładową Organizacją Związkową z siedzibą w W. i Bankiem (...) Spółką Akcyjną z siedzibą w W. istnieje od 24 listopada 2016 r. spór zbiorowy w rozumieniu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz oddalił apelację w pozostałej części. Tym samym Sąd drugiej instancji orzekł o całym roszczeniu pozwu, częściowo uwzględniając je, a częściowo oddalając na skutek oddalenia apelacji i tym samym utrzymania w tym zakresie w mocy wyroku Sądu pierwszej instancji. Wyrok w części oddalającej apelację nie został zaś zaskarżony przez powoda, stąd jego prawidłowość uchyla się spod kontroli kasacyjnej.

Pozostałe zarzuty naruszenia przepisów postępowania sprowadzają się do tego, że wskutek uwzględnienia podniesionej dopiero w apelacji kwestii związania powoda Porozumieniem o współpracy i wykładni § 22 tego aktu oraz mimo niezgłoszenia żadnych zarzutów procesowych mających podważyć ustalenia Sądu

pierwszej instancji w tym zakresie, Sąd Apelacyjny pomijając część zgromadzonego materiału dowodowego, poczynił odmienne i - zdaniem skarżącego – błędne ustalenia faktyczne w tym przedmiocie.

W kwestii naruszenia wskazanych przez skarżącego przepisów postępowania należy zauważyć, że w procesie cywilnym obowiązuje system tzw. apelacji pełnej, w którym postępowanie apelacyjne jest dalszym stadium postępowania przed sądem pierwszej instancji, a sąd apelacyjny ma prawo i często obowiązek ponownego badania sprawy, przeprowadzania w niezbędnym zakresie postępowania dowodowego oraz orzekania na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji i w postępowaniu apelacyjnym. Postępowanie apelacyjne jest zatem kontynuacją postępowania merytorycznego. Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, a nie apelację. Użyte w art. 378 § 1 k.p.c. sformułowanie, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę „w granicach apelacji”, oznacza w szczególności, iż sąd odwoławczy dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestając na materiale zebranym w pierwszej instancji (art. 381 i art. 382 k.p.c.) i kontroluje prawidłowość postępowania przed sądem pierwszej instancji (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., zasada prawna, III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55; Monitor Prawniczy 2008 nr 22, s. 37, z uwagami M. Kowalczyk; Palestra 2009 nr 1, s. 270, z glosą G. Rząsy i A. Urbańskiego). Z uwagi na merytoryczny charakter postępowania apelacyjnego, obowiązkiem sądu drugiej instancji nie może być poprzestanie na ustosunkowaniu się do zarzutów skarżącego, lecz musi nim być - niezależnie od treści zarzutów - dokonanie ponownych, własnych ustaleń faktycznych, a następnie poddanie ich ocenie pod kątem prawa materialnego. Obowiązek dokonywania ustaleń faktycznych w postępowaniu odwoławczym istnieje więc bez względu na to, czy wnoszący apelację podniósł zarzut dokonania wadliwych ustaleń faktycznych lub ich braku. Jednocześnie obowiązkiem sądu drugiej instancji jest zastosowanie właściwych przepisów prawa materialnego niezależnie od stanowiska stron prezentowanego w toku postępowania oraz zarzutów apelacyjnych. Sąd drugiej instancji powinien dokonać wyczerpującej oceny ustalonego stanu faktycznego z

punktu widzenia obowiązującego prawa materialnego i zdać z tej oceny relację w uzasadnieniu swojego wyroku (art. 328 § 2 *in fine* k.p.c.).

W rozpoznawanej sprawie skarżący łączy naruszenie art. 378 § 1 k.p.c. z obrazą art. 382 k.p.c., zgodnie z którym sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Przepis ten nie stanowi samodzielnej podstawy działania sądu drugiej instancji, gdyż swoją funkcję merytoryczną (rozpoznawczą) sąd ten spełnia - w zależności od potrzeb oraz wniosków stron - stosując (przez odesłanie zawarte w art. 391 k.p.c.) właściwe przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. Nie można zatem - z pominięciem wymagań przewidzianych w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. - zasadnie zarzucać naruszenia przez sąd drugiej instancji tego przepisu i przypisywanych temu sądowi kompetencji w postępowaniu odwoławczym. Jeżeli podstawa kasacyjna z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. ogranicza się do zarzutu naruszenia ogólnej normy procesowej art. 382 k.p.c., to może być ona usprawiedliwiona tylko wówczas, kiedy skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie nie uzupełnił postępowania dowodowego lub pominął część zebranego materiału, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy, albo kiedy mimo przeprowadzenia postępowania dowodowego orzekł wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przez sąd pierwszej instancji lub oparł swoje rozstrzygnięcie na własnym materiale, pomijając wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji. Przepis art. 382 k.p.c. nie nakłada przy tym na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, lecz sąd ten jest władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji, o ile zachodzą ku temu potrzeby. Uzupełnienie postępowania przed sądem apelacyjnym o dowody, które mimo wniosku strony sąd pierwszej instancji pominął, jest uzasadnione wówczas, gdy dotyczą one okoliczności istotnych z punktu widzenia prawa materialnego mającego znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

Wracając na grunt niniejszej sprawy, wypada zauważyć, że powód w apelacji zakwestionował ustalenie Sądu Okręgowego o związaniu powodowego związku zawodowego postanowieniami Porozumienia w sprawie zasad współdziałania

Prezesa Zarządu Baku (...) S.A. z działającymi w Banku zakładowymi organizacjami związków zawodowych, twierdząc, iż nie był on stroną tego aktu i zarzucając brak wyjaśnienia w uzasadnieniu wyroku przyczyn takiej konkluzji Sądu pierwszej instancji. Konstatację o niezwiązaniu powoda treścią wspomnianego Porozumieniem Sąd Apelacyjny motywował właśnie faktem, że powodowy związek zawodowy nie był stroną tego Porozumienia. Stwierdzenie niezwiązania powoda treścią Porozumienia stanowi zatem ocenę prawną tego faktu. Podważając to ustalenie i jego ocenę prawną, skarżący powołuje się na pominiętą przez Sąd drugiej instancji część materiału dowodowego, wskazującą na istnienie po stronie powoda przeświadczenia o związaniu związku zawodowego treścią tego aktu. Godzi się jednak zauważyć, że ocena wpływu naruszeń przepisów postępowania na wynik sprawy dokonywana jest przez pryzmat sposobu zastosowania prawa materialnego do stanu faktycznego, którego końcowym efektem jest zapadłe w sprawie rozstrzygnięcie. Tymczasem główną przyczyną uwzględnienia przez Sąd drugiej instancji apelacji powoda było uznanie – odmiennie niż uczynił to Sąd Okręgowy – że przewidziany w Porozumieniu o współpracy tryb postępowania znajdował zastosowanie dopiero po wszczęciu sporu zbiorowego, a niedopełnienie przewidzianej w Porozumieniu procedury rokowań nie mogło pozbawić związku zawodowego prawa wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego zgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. I ta ocena prawna (którą Sąd Najwyższy w pełni podziela), a nie (jak sugeruje pozwany) budząca kontrowersje stron okoliczność związania powoda wspomnianym Porozumieniem, zaważyła na wyniku sprawy.

Pozostaje zatem przejść do analizy zasadności zarzutów podniesionych przez skarżącego w ramach podstawy naruszenia prawa materialnego. Warto zatem przypomnieć, że strona powodowa wywodzi swoje żądanie z unormowania art. 189 k.p.c. W judykaturze podkreśla się, że mimo zamieszczenia tego przepisu w Kodeksie postępowania cywilnego, a więc akcie prawnym regulującym problematykę procesową, ma on w istotnym zakresie charakter materialnoprawny. Zapewnia bowiem prawo do ochrony praw podmiotowych przez ustalenie istnienia prawa lub stosunku prawnego w formie, która nie znajduje oparcia w innych przepisach prawa materialnego. Skoro art. 189 k.p.c. ustanawia materialnoprawne

przesłanki powództwa o ustalenie, jego naruszenie nie może stanowić obrazy prawa procesowego, lecz materialnego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 maja 1999 r., I CKN 1151/97, LEX nr 483292; z dnia 13 października 2000 r., II CKN 297/00, LEX nr 536785; z dnia 17 listopada 2000 r., V CKN 221/00, LEX nr 52658; z dnia 19 kwietnia 2001 r., IV CKN 326/00, LEX nr 52537 i z dnia 27 czerwca 2001 r., II CKN 898/00, LEX nr 52613).

W myśl powołanego przepisu, powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia prawa bądź stosunku prawnego, gdy ma w tym interes prawny. W świetle omawianej normy prawnej przedmiotem powództwa o ustalenie są zatem prawa podmiotowe (majątkowe bądź niemajątkowe, służące określonym podmiotom względem innych podmiotów) lub stosunki prawne, a ściślej - stosunki cywilnoprawne w rozumieniu art. 1 k.p.c., których koniecznymi elementami są prawa podmiotowe i odpowiadające im obowiązki stron występujących wobec siebie jako równoprawni partnerzy (por. A. Wolter, J. Igantowicz, K. Stefaniuk, Prawo cywilne. Zarys części ogólnej, wydanie 2, Warszawa 1998, s. 107 oraz Z. Radwański, Prawo cywilne - część ogólna, wydanie czwarte - zmienione i poszerzone, Warszawa 1999, s. 84), do których to stosunków zaliczane są także stosunki prawne z zakresu prawa pracy. Samo powództwo może mieć charakter pozytywny (o stwierdzenie istnienia) albo negatywny (o stwierdzenie nieistnienia). Dopuszczalne jest przy tym ustalenie w tym trybie faktu mającego charakter prawotwórczy, jeśli żądanie pozwu w istocie zmierza do ustalenia prawa lub stosunku prawnego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 marca 1984 r., I PRN 23/84, OSP 1985 nr 6, poz. 120; z dnia 15 grudnia 1995 r., III CRN 51/95, niepublikowany; z dnia 25 czerwca 1997 r., III 563/97, niepublikowany i z dnia 11 lipca 1997 r., II CKN 280/97, LEX nr 255613).

Umieszczenie powołanego przepisu w Kodeksie postępowania cywilnego sprawia, że odnosi się on do wszystkich spraw cywilnych wymienionych w art. 1 tego aktu. Artykuł 1 k.p.c. koresponduje wprawdzie z art. 1 k.c., jednak ma znacznie szerszy zakres podmiotowy i przedmiotowy, gdyż normuje postępowanie sądowe nie tylko w sprawach z zakresu prawa cywilnego (czyli stosunków cywilnoprawnych między osobami fizycznymi i osobami prawnymi, jak stanowi art. 1 k.c.), ale także w sprawach z zakresu prawa rodzinnego i opiekuńczego, prawa pracy, jak również w

sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych oraz w innych sprawach, do których przepisy tego kodeksu stosuje się z mocy ustaw szczególnych, nazywając wszystkie te sprawy sprawami cywilnymi. Sprawy z zakresu prawa pracy to zaś nie tylko sprawy dotyczące indywidualnych stosunków pracy łączących pracownika z pracodawcą, ale również sprawy z zakresu zbiorowego prawa pracy normującego relacje zachodzące między związkami zawodowymi i ich organizacjami a pracodawcami i ich organizacjami. Przedmiotem ustalenia sądowego w trybie art. 189 k.p.c. są zatem nie tylko prawa i stosunki cywilnoprawne *sensu stricto*, ale także prawa i stosunki prawne z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Te pierwsze regulują przepisy Kodeksu pracy i innych ustaw oraz aktów wykonawczych, a także aktów zaliczanych do autonomicznych źródeł prawa pracy (art. 1 i art. 9 k.p.), natomiast prawa i stosunki prawne z zakresu zbiorowego prawa pracy normują przede wszystkim akty ustawowe, jak ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263; dalej jako ustawa o związkach zawodowych), ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 97) i ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 123; dalej jako ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych). Sprawy cywilne w rozumieniu art. 1 k.p.c., do których odnosi się art. 189 k.p.c., to zatem także sprawy o prawa podmiotów zbiorowego prawa pracy, w tym prawa i wolności związkowe unormowane w ustawie o związkach zawodowych. Jednym z nich jest wymienione w art. 21 § 1 tej ustawy prawo do prowadzenia – na zasadach ustalonych odrębnymi przepisami - rokowań zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy, a także innych porozumień przewidzianych przepisami prawa pracy. W świetle art. 1 oraz art. 2 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, związki zawodowe reprezentują prawa i interesy zbiorowe pracowników w sporze zbiorowym pracowników z pracodawcą (lub pracodawcami), dotyczącym warunków pracy i płacy lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Wprawdzie powołania ustawa wyłącza prowadzenie sporu zbiorowego do odrębnego – od sądowego – postępowania, jednak nie oznacza to niedopuszczalności sądowej drogi ustalenia w trybie art. 189 k.p.c. faktu

prawotwórczego, jakim jest stwierdzenie zawiśnięcia między organizacją związkową i pracodawcą sporu zbiorowego. Jeśli bowiem pracodawca uchyla się od wdania się w spór zbiorowy, sądowe ustalenie istnienia owego sporu wyjaśnia występujące między stronami kontrowersje na tym tle. Oczywiście sam spór zbiorowy toczy się wedle reguł określonych w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ale wyrok sądowy potwierdza prawo związku zawodowego do podejmowania dalszych czynności w ramach tejże procedury (w tym do przeprowadzenia akcji strajkowej) i do zawarcia porozumień regulujących materię wymienioną w art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (zaliczanych wszak przez judykaturę do źródeł prawa pracy) i ich legalność.

Dla skutecznego dochodzenia z mocy art. 189 k.p.c. ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia prawa bądź stosunku prawnego niezbędne jest przy tym spełnienie przewidzianego w tym przepisie warunku w postaci wykazania przez powoda interesu prawnego w zgłoszeniu tej treści żądania. W judykaturze podkreśla się, że pojęcie "interesu prawnego" na gruncie Kodeksu postępowania cywilnego występuje tylko w art. 189, jako przesłanka materialnoprawna unormowanego w tym przepisie powództwa o ustalenie i oznacza potrzebę wprowadzenia jasności co do istnienia określonego prawa lub stosunku prawnego, w celu ochrony powoda przed grożącym mu naruszeniem sfery jego uprawnień. O interesie prawnym w rozumieniu komentowanego przepisu można zatem mówić wówczas, gdy występuje stan niepewności co do istnienia prawa lub stosunku prawnego, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia tej niejasności i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, definitywnie kończąc trwający spór albo prewencyjnie zapobiegając powstaniu takiego sporu w przyszłości. W grę wchodzi przy tym sytuacja, gdy powód może uczynić zadość potrzebie ochrony swej sfery prawnej przez samo ustalenie istnienia bądź nieistnienia prawa lub stosunku prawnego. W konsekwencji interes ten nie występuje, jeśli osoba zainteresowana może na innej drodze, np. w procesie o świadczenie, o ukształtowanie prawa lub stosunku prawnego, a nawet w drodze orzeczenia o charakterze deklaratywnym osiągnąć swój cel (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 grudnia 1979 r., III PR 78/79, LEX nr 5124; z dnia 1 grudnia 1983 r., I PRN 189/83, OSNCP 1984 nr 7, poz. 83; z dnia 30 października

1990 r., I CR 649/90, LEX nr 158145; z dnia 6 czerwca 1997 r., II CKN 201/97, Monitor Prawn. 1998 nr 2, poz. 3; z dnia 21 stycznia 1998 r., II CKN 572/97, LEX nr 50644; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646; z dnia 9 maja 2000 r., IV CKN 686/00, LEX nr 602301; z dnia 8 stycznia 2002 r., I PKN 763/00, LEX nr 558274 oraz postanowienia: z dnia 16 kwietnia 2009 r., I CZ 15/09, LEX nr 738325 i z dnia 29 października 2009 r., III CZP 79/09, LEX nr 533836).

Tak w doktrynie jak i w judykaturze zauważa się, że istnienie interesu prawnego w wytaczaniu powództw z art. 189 k.p.c. powinno być rozumiane z uwzględnieniem szeroko pojmowanego dostępu do sądu zgodnie z art. 14 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych oraz art. 45 ust. 1 i art. 241 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (por. Kodeks postępowania cywilnego, pod redakcją K. Piaseckiego, Warszawa 2010, komentarz do art. 189 oraz tamże wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 lipca 1997 r., I CKN 161/97; z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 58/01 i z dnia 6 października 1998 r., II CKU 46/98). Wzorowany na art. 6 ust. 1 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284) przepis art. 45 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej stanowi wszakże, że każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd.

Konstytucyjne prawo do sądu było już wielokrotnie przedmiotem orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego, który stwierdził, że charakterystyka prawa do sądu zawiera zarówno ustrojowe, jak i proceduralne elementy. Wymagania ustrojowe określa art. 45 ust. 1 Konstytucji, wskazując na sąd jako jedyny organ powołany do rozpoznania sprawy. Ustrojodawca określił równocześnie kryteria tego sądu, które muszą być spełnione kumulatywnie: 1) sądu właściwego, 2) sądu niezależnego, 3) sądu bezstronnego i 4) sądu niezawisłego (wyroki Trybunału Konstytucyjnego: z dnia 9 czerwca 1998 r., K. 28/97, OTK ZU 1998 nr 4, poz. 50; z dnia 16 marca 1999 r., SK 19/98, OTK ZU 1999 nr 3, poz. 36; z dnia 14 grudnia 1999 r., SK 14/98, OTK ZU 1999 nr 7, poz. 163; z dnia 10 maja 2000 r., K. 21/99, OTK ZU 2000 nr 4, poz. 109; z dnia 10 lipca 2000 r., SK 12/99, OTK ZU 2000 nr 5, poz. 143; z dnia 19 lutego 2003 r., P 11/02, OTK ZU 2003 nr 2/A, poz. 12).

Jak zauważył Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 czerwca 2008 r., SK 17/07 (OTK-A 2008 nr 5, poz. 78), prawo do rozpoznania sprawy przez sąd znaczy między innymi, że kompetencje sądów powinny być tak ukształtowane, by zawsze jakiś sąd był właściwy do rozpatrzenia sprawy dotyczącej wolności i praw jednostki. Takie określenie gwarantuje dostęp do sądu, nie jest jednak wystarczające z punktu widzenia prawa do sądu właściwego, o którym mowa w art. 45 ust. 1 Konstytucji. Konieczne jest zatem określenie w obowiązujących przepisach, który sąd jest właściwy do rozpoznania sprawy. W związku z powyższym przepisy określające właściwość sądu mają nie tyle charakter porządkowy, co gwarancyjny. Charakter ten wynika z konstytucyjnego prawa do bycia sądzonym przez sąd właściwy. Prawo do sądu właściwego ma być gwarancją prawidłowego rozpoznania sprawy i sprawiedliwego rozstrzygnięcia. Dlatego sądowa kontrola danej kategorii spraw powinna zostać powierzona sądowi, który jest najlepiej przygotowany do jej rozpoznania - czy to ze względu na swą specjalizację, czy też miejsce w strukturze sądownictwa. Innymi słowy, sama Konstytucja wyznacza w dużej mierze zakres przedmiotowy prawa do sądu właściwego. Konstytucja nakazuje ukształtować właściwość poszczególnych sądów tak, by rodzaj rozpatrywanych przez nie spraw był adekwatny do stosowanej procedury. Zarzut naruszenia prawa do rozpoznania sprawy przez sąd właściwy powinien opierać się na wskazaniu, że sprawa została rozpoznana przez sąd, którego zasady i tryb postępowania są nieadekwatne do charakteru stosunku prawnego stanowiącego przedmiot sprawy, o której mowa w art. 45 ust. 1 Konstytucji.

Warto dodać, że zgodnie z art. 176 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, ustrój i właściwość sądów oraz postępowanie przed sądami określa ustawa, jednak ustawodawca nie ma w tym zakresie pełnej swobody działania, gdyż art. 177 Konstytucji, stanowiący, że sądy powszechne sprawują wymiar sprawiedliwości we wszystkich sprawach z wyjątkiem spraw ustawowo zastrzeżonych dla właściwości innych sądów, wprowadza swojego rodzaju domniemanie rozpoznawania spraw przez sądy powszechne i ustanawia regułę wymierzania przez te sądy sprawiedliwości, zaś wszelkie odstępstwa od powyższej zasady nie powinny być interpretowane rozszerzająco.

W takim zatem szerokim kontekście konstytucyjnie zakreślonego prawa do sądu należy dokonywać wykładni art. 189 k.p.c. w kwestii dopuszczalności dochodzenia przez uczestników obrotu cywilnoprawnego, w przewidzianym tymże przepisem trybie, roszczeń o ustalenie prawa lub stosunku prawnego.

Odnosząc się do kwestii dopuszczalności wytoczenia przez powoda powództwa o ustalenie istnienia sporu zbiorowego w trybie art. 189 k.p.c. i interesu prawnego powoda należy zauważyć, że przepis ten nie wiąże interesu powoda wyłącznie z zagrożeniem jego sytuacji prawnej przez stronę pozwaną, stąd też powód ma interes prawny w ustaleniu wtedy, gdy w związku z zachowaniem się pozwanego uzasadnione jest ustalenie stosunku prawnego lub prawa w celu usunięcia niepewności co do określonego sprawa bądź stosunku prawnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1972 r., III CRN 607/71, OSNCP 1973 nr 4, poz. 64). Generalnie można powiedzieć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego i sądów powszechnych a także w doktrynie interes prawny w rozumieniu art. 189 stanowi formułę szeroko rozumianą. Interes prawny jest to interes dotyczący szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych (por. T. Rowiński, *Interes prawny w procesie cywilnym i w postępowaniu nieprocesowym*, Warszawa 1971, s. 22). O prawnym charakterze interesu, czyli o potrzebie wszczęcia określonego postępowania i uzyskania oznaczonej treści wyroku, decyduje obiektywnie istniejąca potrzeba ochrony sfery prawnej powoda. Uzależnienie powództwa o ustalenie od istnienia interesu prawnego trzeba oceniać elastycznie, mając na uwadze konkretne okoliczności danej sprawy i wykładnię celowościową powołanego przepisu. Pojęcie to powinno być tak interpretowane, by uwzględniało kwestię, czy wynik postępowania doprowadzi do usunięcia wątpliwości istniejących na tle określonego stosunku prawnego i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów (por. T. Żyznowski [w:] T. Wiśniewski (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Artykuły 1–366*, WKP 2021, komentarz do art. 189, pkt 7, M. Jędrzejewska Maria, K. Weitz [w:] T. Ereciński (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom II. Postępowanie rozpoznawcze*, WK 2016, komentarz do art. 189, pkt 7). E. Budna w glosie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 1995 r., III CZP 176/94 (OSP 1996 nr 2, poz. 27), odwołując się do licznych wypowiedzi doktryny na gruncie art. 189 k.p.c., wskazała,

że przez interes prawny w ujęciu tego przepisu należy rozumieć istniejącą po stronie podmiotu prawa chęć uzyskania określonej korzyści w sferze jego sytuacji prawnej. Korzyść zaś, której osiągnięciem jest zainteresowana osoba występująca z roszczeniem z art. 189 k.p.c., polega na stworzeniu stanu pewności prawnej co do aktualnej sytuacji prawnej tego podmiotu. W wyroku z dnia 15 marca 2002 r., II CKN 919/99 (LEX nr 54376) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że skuteczne powołanie się na interes prawny wymaga wykazania, iż oczekiwane rozstrzygnięcie wywoła takie skutki w stosunkach między stronami, w następstwie których ich sytuacja prawna zostanie określona jednoznacznie i tym samym wyeliminowane zostanie, wynikające z błędnego przekonania o przysługiwaniu powodowi określonych uprawnień, ryzyko naruszenia w przyszłości jego praw.

Oдноśnie do przedmiotowej dopuszczalności wytoczenia przez powoda powództwa o ustalenie istnienia sporu zbiorowego wypada zauważyć, że doktryna uznaje bardzo szeroki przedmiotowy zakres powództw o ustalenie, wskazując, iż może on obejmować także ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunków prawnych, które nie są wyraźnie objęte granicami przedmiotowymi i podmiotowymi żądań (por. M. Jędrzejewska Maria, K. Weitz [w:] T. Ereciński (red)., Kodeks ..., komentarz do art. 189, pkt 14).

Także w doktrynie prawa pracy i orzecznictwie Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego kwestia interesu prawnego partnerów społecznych w wytaczaniu powództw z art. 189 k.p.c. była już omawiana.

W wyroku z dnia 20 maja 2011 r., II PK 295/10 (OSNP 2012 nr 13-14, poz.169) Sąd Najwyższy nawiązując do poglądu wyrażanego w literaturze (por. S. Płażek, A. Sobczyk, Wątpliwości wokół interpretacji nowych przepisów ustawy o związkach zawodowych, PiZS 2003 nr 8, s. 24), uznał, że nie ma przeszkód, aby pracodawca, jak każdy inny uczestnik obrotu cywilnego, mógł wystąpić do sądu na zasadach ogólnych, tj. w trybie określonym w art. 189 k.p.c., z powództwem o ustalenie istnienia lub nieistnienia uprawnień zakładowej organizacji związkowej. Odnosząc się do roszczenia pracodawcy o ustalenie, czy jest objęty działaniem danej międzyzakładowej organizacji związkowej, Sąd Najwyższy zauważył, że w trybie art. 189 k.p.c. dopuszczalne jest ustalanie także faktu mającego charakter prawotwórczy, jeśli żądanie pozwu w istocie zmierza do ustalenia prawa lub

stosunku prawnego. Z taką zaś sytuacją mamy do czynienia w przypadku, gdy z ustaleniem faktu objęcia powodowej spółki zakresem działania pozwanej międzyzakładowej organizacji związkowej wiąże się potwierdzenie istnienia po stronie pracodawcy szeregu obowiązków względem tejże organizacji związkowej z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

W stanie faktycznym analizowanej sprawy mamy do czynienia z podobną sytuacją: z ustaleniem istnienia sporu zbiorowego wiąże się potwierdzenie istnienia po stronie pracodawcy szeregu obowiązków względem tejże organizacji związkowej, przede wszystkim obowiązku przystąpienia do rokowań.

W tym kontekście godzi się wskazać, że w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 maja 2011 r., II PK 295/10, Sąd przypomniał, iż o interesie prawnym w rozumieniu przepisu art. 189 k.p.c. można mówić wówczas, gdy występuje stan niepewności co do istnienia prawa lub stosunku prawnego, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia tej niejasności i zapewni powodowi ochronę jego prawnie gwarantowanych interesów, definitywnie kończąc trwający spór albo prewencyjnie zapobiegając powstaniu takiego sporu w przyszłości.

Co się natomiast tyczy wypowiedzi doktryny, to A. M. Ś. wyraził pogląd, że w zbiorowych stosunkach pracy interes prawny z reguły występuje, gdy istnieje obiektywna potrzeba ochrony prawnej praw i wolności związkowych oraz uprawnień pracodawcy jako stron sporu zbiorowego pracy. Podkreślał, że w zbiorowych stosunkach pracy znajduje zastosowanie rozszerzona interpretacja uprawnień, których ustalenia partnerzy społeczni zaangażowani w spór zbiorowy mają prawo domagać się na podstawie art. 189 k.p.c. Chodzi bowiem o potwierdzenie istnienia po obu stronach sporu zbiorowego szeregu wzajemnych obowiązków, którym odpowiadają określone, prawnie uregulowane w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych uprawnienia do określonego zachowania polegającego na działaniu lub powstrzymaniu się od podejmowania określonych działań i dokonywania pewnych czynności (A. M. Świątkowski [w:] K.W. Baran (red.), System Prawa Pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy, LEX 2014, rozdział 18.4., s. 1139).

W świetle powyższego warto zauważyć, że niepodjęcie jakichkolwiek rozmów ze stroną związkową, która zwróciła się do pracodawcy z określonymi postulatami („żądaniami”), niewątpliwie mieści się w pojęciu bezprawnych działań

uniemożliwiających przeprowadzenie rokowań lub mediacji (Ł. Pisarczyk [w:] K.W. Baran (red.), System Prawa Pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy, LEX 2014, rozdział 12.2.3.3., s. 614, por. także A. M. Świątkowski [w:] J. Wratny (red.), K. Walczak (red.), Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2009, komentarz do art. 8 nb. 3), narusza zatem prawa i wolności związkowe.

Przedmiotem wypowiedzi doktryny i orzecznictwa były także wprost zagadnienia dopuszczalności powództwa organizacji związkowej przeciwko pracodawcy o ustalenie istnienia sporu zbiorowego pracy. A. M. Świątkowski zauważał, że brak jest regulacji prawnych umożliwiających rozproszenie obiektywnych wątpliwości partnerów społecznych zaangażowanych w spór zbiorowy odnośnie do istnienia uprawnień, wypełnienia obowiązków regulowanych przepisami zbiorowego prawa pracy, warunkujących zgodne z prawem prowadzenie sporu w fazie ironicznej. Nawiązując do rozumienia pojęcia interesu prawnego w wytaczaniu powództw z art. 189 k.p.c. z uwzględnieniem szeroko pojmowanego dostępu do sądu wskazywał, że sądy pracy powinny mieć możliwość rozstrzygania wątpliwości, czy partnerzy społeczni występujący w charakterze stron sporów zbiorowych pracy czynią użytek z przysługujących im praw zgodnie z prawem oraz dopełniają nałożonych nań obowiązków przez ustawodawcę, określającego zasady prowadzenia strajków i innych akcji zbiorowych. Dodał zarazem, że strony sporów zbiorowych pracy w praktyce nie korzystają z możliwości ochrony praw podmiotowych przy wykorzystaniu przepisu art. 189 k.p.c. Na tle przywołanego wyżej wyroku z dnia 20 maja 2011 r., II PK 295/10, cytowany autor uznał wręcz, że prawną podstawę sprawowania wymiaru sprawiedliwości przez sądy pracy w zbiorowym prawie pracy *de lege lata* stanowi właśnie przepis art. 189 k.p.c., norma prawa materialnego gwarantująca ochronę praw podmiotowych pracowników, zbiorowości pracowniczych oraz związków zawodowych reprezentujących zbiorowości pracownicze oraz innych partnerów społecznych i uczestników obrotu prawnego regulowanego przepisami zbiorowego prawa pracy (pracowników niebiorących udziału w strajkach lub innych akcjach protestacyjnych, pracodawców oraz klientów zakładów pracy objętych akcjami zbiorowymi) przez ustalenie istnienia lub nieistnienia prawa albo stosunku prawnego w formie, która nie znajduje oparcia w innych przepisach prawa

materialnego. A. M. Świątkowski wskazywał także jednoznacznie, że związek zawodowy ma legitymację prawną do wystąpienia z żądaniem ustalenia prawa lub stosunku prawnego (por. A. M. Świątkowski [w:] K.W. Baran (red.), System Prawa Pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy, LEX 2014, rozdział 18.4., s. 1139 i n.). Ponadto w piśmiennictwie podkreślano, że przepis art. 189 k.p.c. gwarantuje pewność i transparentność sytuacji prawnych regulowanych przepisami zbiorowego prawa pracy. Pozwala jednoznacznie odróżnić legalne strajki od akcji zbiorowych zorganizowanych niezgodnie z prawem (A.M. Świątkowski, Strajk - synteza zjawiska, MPP 2011, nr 2, s. 68 i n.). Argumentowano, że w stosunkach pracy każda z zainteresowanych stron sporu zbiorowego ma prawo wystąpić z żądaniem ustalenia istnienia lub nieistnienia prawa albo stosunku prawnego. Potrzeba ustalenia charakteru prawnego zbiorowego stosunku pracy, który jest pojęciem wchodzącym w skład agregatu pojęć prawnych składających się na „stosunek z zakresu prawa pracy”, traktowany w przepisach procedury cywilnej (art. 1 i art. 2 § 1 k.p.c.) dla oznaczenia zakresu spraw procesowych, w jakich strony mogą skorzystać z przepisu art. 189 k.p.c., jest niezbędna partnerom społecznym zaangażowanym w spór zbiorowy wyłącznie dla celów rozwiązania powstałego i istniejącego między nimi konfliktu, w trakcie którego wystąpiły niedające się usunąć w inny sposób obiektywne wątpliwości odnośnie do przysługujących stronom uprawnień podejmowania akcji zbiorowych w celu wywarcia presji na drugą stronę sporu zbiorowego oraz zakresu i charakteru prawnego obowiązków nałożonych na każdą ze stron przez ustawodawcę (J. Żołyński, Obowiązki uczestników i organizatorów strajku, MPP 2011, nr 8, s. 397 i n., por. także M. Kurzynoga, Prawo pracodawcy do wystąpienia z powództwem o ustalenie nielegalności strajku i wnioskiem o zabezpieczenie roszczenia w drodze zakazu zorganizowania strajku, PiZS 2014 nr 5, s. 17-20 i tam cytowane wcześniejsze poglądy).

Pogląd o dopuszczalności drogi sądowej w sprawach o ustalenie stosunku prawnego lub prawa w sprawach dotyczących sporu zbiorowego został zaaprobowany w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2016 r., I PZ 21/15 (OSNP 2017 nr 8, poz. 97).

Dla porządku trzeba jednak dostrzec, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego sformułowano także pogląd odmienny. W wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK

212/16 (LEX nr 2375936) Sąd Najwyższy uznał, że skoro w art. 189 k.p.c. chodzi o interes prawny powoda (o jego własny interes), a nie o interes prawny jakichś innych podmiotów, to nie można przyjąć, że związki zawodowe posiadają interes prawny w występowaniu z powództwem dotyczącym ogólnych interesów pracowników, a nie tego związku. Wprawdzie związki zawodowe powołane zostały do reprezentowania oraz obrony praw i interesów pracowników, ale to nie oznacza, że interesy pracowników mogą być utożsamiane z interesem samych związków zawodowych (ich własnym interesem jako osób prawnych czy stron mających zdolność sądową). Związki zawodowe mają jedynie reprezentować interesy pracowników, co oznacza, że czym innym są te interesy (skoro są one tylko reprezentowane przez związki zawodowe), a czym innym interesy samych związków zawodowych jako odrębnych podmiotów prawnych. W świetle regulacji art. 189 k.p.c. organizacje związkowe nie są upoważnione do wytaczania powództw w ogólnym interesie pracowników, gdyż interes ten nie jest ich interesem prawnym w pojęciu tego przepisu i musi zostać skonkretyzowany przez wytoczenie powództwa na rzecz konkretnych pracowników, co oznacza, że w istocie przesłanką dopuszczalności powództwa jest interes prawny tych konkretnych pracowników jako stron oznaczonych stosunków pracy. Sąd Najwyższy wskazał nadto, że spór powstający w związku z reprezentowaniem i obroną interesów pracowniczych przez związki zawodowe, ściśle biorąc (bezpośrednio) jest sporem między tymi związkami a pracodawcą lub organizacjami pracodawców i ma charakter sporu zbiorowego. Spory zbiorowe zaś (poza pewnymi wyjątkami wyraźnie określonymi w ustawie, jak np. w przypadku ujętym w art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych) rozwiązywane są w odrębnym trybie (zgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych), przy wyłączeniu drogi przed sądami pracy. Konkludując, Sąd Najwyższy uznał, że strona powodowa (tj. międzyzakładowa organizacja związkowa) nie miała w sprawie interesu prawnego w występowaniu z powództwem o ustalenie sporu zbiorowego i to co najmniej z dwóch powodów. Po pierwsze, interes prawny organizacji związkowej (związku zawodowego) nie jest tożsamy z interesem ogółu pracowników, nie jest zatem dopuszczalne występowanie przez związek zawodowy z powództwem o ustalenie stosunków

dotyczących interesu zbiorowego pracowników, a nie uprawnień związku jako takiego. Po drugie, w przedmiotowej sprawie spór dotyczył w istocie materii zarezerwowanej przez ustawodawcę dla procedury sporu zbiorowego, kwestia dotyczyła bowiem przyszłych warunków wynagradzania pracowników. W przypadku sporów zbiorowych ustawodawca wykluczył drogę sądową i zastrzegł tę materię do rozstrzygnięcia w ramach sporu zbiorowego prowadzonego przez związki zawodowe z pracodawcą; nie jest dopuszczalne obchodzenie tego wyłączenia w drodze występowania z powództwem na podstawie art. 189 k.p.c., nawet jeżeli procedury ustanowione przez ustawodawcę są nie w pełni efektywne, jest to bowiem materia zastrzeżona dla działań władzy ustawodawczej, a nie sądowniczej.

Odnosząc się do tej argumentacji na tle wyżej przywołanych poglądów doktryny i orzecznictwa, należy uznać, że jest ona nietrafna. Przede wszystkim trzeba odnieść się do kwestii interesu prawnego pracowników i organizacji związkowej w kontekście prowadzenia sporu zbiorowego. Rzecz jasna, występowanie z określonymi „żądaniem” (postulatami) służy realizacji jednostkowych interesów pracowników, np. w kontekście wysokości wynagrodzeń (por. Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, LEX 2013, rozdział 6.1.). Niemniej spór zbiorowy dotyczy określonej zbiorowości, interesów większej grupy pracowników (z reguły całej lub części załogi zakładu pracy). Liczba mnoga odróżnia spór zbiorowy od sporu indywidualnego (J. Żołyński, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism*, WKP 2012, s. 21-22). Zdaniem H. L., zbiorowy charakter sporu, wyrażany głównie przez stronę pracowniczą i przedmiot, oznacza, że poza zakresem tego pojęcia pozostają nie tylko pracownicze prawa indywidualne, ale i interesy pracownika. Zatem treścią żądań pracowniczych, wywołujących spory zbiorowe pracy, mogą być interesy zbiorowe, które najczęściej sprowadzają się do dążenia do korzystniejszego ukształtowania warunków związanych z pracą, na drodze zmiany obowiązujących przepisów (H. Lewandowski, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz*, LexisNexis 2001, komentarz do art. 1, pkt. 4 i 5).

Poza tym – co ważniejsze – przedmiotem roszczenia o ustalenie istnienia sporu zbiorowego nie jest „ustalenie stosunków dotyczących interesu zbiorowego pracowników”, ale przede wszystkim uprawnień związku jako podmiotu

prowadzącego spór i reprezentującego w nim prawa i interesy pracowników, które w sporze zbiorowym mogą być reprezentowane tylko przez związki zawodowe („zasada wyłącznej reprezentacji związkowej” - por. Z. Hajn, *Zbiorowe ...*, rozdział 6.1., J. Żołyński, *Ustawa ...*, komentarz do art. 1 pkt 4, „obligatoryjne przedstawicielstwo o charakterze ustawowym” - por. K.W. Baran [w:] K.W. Baran (red.), *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, WKP 2019, komentarz do art. 2 pkt 1.1., s. 406). Chodzi zatem w pierwszym rzędzie o interes organizacji związkowej co do usunięcia wątpliwości odnośnie do jej uprawnień i obowiązków, co ma posłużyć rzecz jasna właściwej reprezentacji praw i interesów pracowników. Oczywiście: prowadzenie sporu zbiorowego odbywa się w interesie zbiorowości pracowników, ale przez czytelnie wskazany ustawowo podmiot, który w związku z tym ma własny interes prawny w ustaleniu, czy spór zbiorowy istnieje, czy też nie. W przeciwnym wypadku należałoby przyjąć, że ewentualne powództwo o ustalenie istnienia sporu musiałaby wnieść bezpośrednio właśnie zbiorowość pracowników.

W tym kontekście godzi się przywołać obszerniejszą wypowiedź J. S., który zauważył trafnie, że przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych dają podstawę do wyróżniania dwóch sposobów rozumienia (ujęć) strony sporu zbiorowego. Pierwszy z nich ma charakter materialnoprawny, drugi - formalnoprawny. I tak w ujęciu materialnoprawnym pojęcie strony zostało użyte w art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w którym mowa jest o sporze zbiorowym „pracowników z pracodawcą lub pracodawcami”. Istotnie z punktu widzenia przedmiotu sporu, jakim są interesy ludzi pracy i - odpowiednio - interesy pracodawców, to właśnie pomiędzy tymi podmiotami przebiega główna oś podziału wyznaczająca przynależność do dwóch skonfliktowanych ze sobą grup. A zatem stroną sporu zbiorowego w znaczeniu materialnoprawnym są pracownicy i pracodawca (pracodawcy). Zdaniem autora, przydatność posługiwania się koncepcją strony w takim rozumieniu nie jest duża, zwłaszcza jeśli chodzi o pracowników. Przede wszystkim nie tworzą oni jednej zwartej grupy, z reguły też nie każdy członek załogi zakładu pracy w jednakowym stopniu identyfikuje się z żądaniami sporu zbiorowego, czasami może się wręcz z nimi nie zgadzać. Dlatego traktowanie społeczności pracowników jako strony sporu zbiorowego ma raczej

wymiar opisowy, zaś celem tego zabiegu jest uwypuklenie istoty sporu, a nie stworzenie konstrukcji przydatnej do zastosowania w procedurze jego rozwiązywania. Stąd istnieje konieczność wyróżniania innego znaczenia strony sporu zbiorowego. Chodzi mianowicie o strony w znaczeniu formalnoprawnym (proceduralnym), a więc podmioty, które podejmują czynności dotyczące konkretnego sporu. Będą to pracodawcy i organizacje pracodawców oraz związki zawodowe. J. S. podkreślił dalej, że tylko strona w znaczeniu formalnoprawnym (proceduralnym) ma wyłączną legitymację do prowadzenia i występowania w sporze zbiorowym i podejmowania wszelkich czynności z tym związanych. Pojęciem strony w tym znaczeniu posługuje się ustawodawca w przepisach proceduralnych ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, np. w jej art. 9 („Rokowania kończą się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia - sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron”), art. 10 („Jeżeli strona, która wszczęła spór...” i „spór ten prowadzony jest przez strony...”), art. 11 („Mediatora ustalają wspólnie strony sporu zbiorowego...”) czy art. 14 („Postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia - sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron”) (J. Stelina [w:] K.W. Baran (red.), System Prawa Pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy, LEX 2014, rozdział 12.1.4.1., s. 557-558).

Na tle powyższego można zatem stwierdzić, że za ustaleniem istnienia sporu zbiorowego niewątpliwie przemawia interes prawny organizacji związkowej, polegający na usunięciu stanu niepewności (wątpliwości) dotyczących istnienia sporu zbiorowego w jego ustawowym rozumieniu, co ma konsekwencje np. odnośnie do oceny legalności ewentualnej akcji strajkowej w aspekcie odpowiedzialności organizacji związkowej jako organizatora strajku. Za A. M. Świątkowskim należy dodać, że interes prawny organizacji związkowej wynika także z potrzeby ochrony prawnej praw i wolności związkowych.

Dostrzec przy tym trzeba, że spór zbiorowy ma swoje szczególne ustrojowe i aksjologiczne uzasadnienie. Zwracał na to uwagę W. M., podkreślając, że spór zbiorowy - nawet jeżeli jego przedmiotem jest żądanie zapłacenia określonej kwoty pieniężnej - nie jest skumulowanym żądaniem zasądzenia pewnych należności

przez zainteresowanych pracowników, gdyż (...) ma odmienną treść prawną i społeczną (W. Masewicz, *Rokowania oraz spory zbiorowe pracy*, Biblioteczka Pracownicza, nr 26, Warszawa 1993, s. 54). W tym miejscu warto przypomnieć, że dialog i współpraca partnerów społecznych, jako element doktryny społecznej gospodarki rynkowej, stanowi podstawę ustroju społeczno-gospodarczego RP (art. 20 Konstytucji), jest także jednym z głównych celów UE i państw członkowskich (art. 151 TFUE). Prawo do podejmowania działań zbiorowych w obronie swoich interesów w przypadkach konfliktu interesów jest jednym z praw podstawowych statuowanych w art. 28 Karty Praw Podstawowych UE. Jak ponadto wskazała M. K., zgodnie z art. 59 ust. 2 i 3 Konstytucji RP, >>związki zawodowe (...) mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień<< oraz >>prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie<<. Również w myśl art. 2 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, >>prawa i interesy zbiorowe pracowników w sporze zbiorowym są reprezentowane przez związki zawodowe<<. >>W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej<< (art. 7 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Autorka zauważyła trafnie, że prawo prowadzenia sporu zbiorowego i organizacji strajku stanowi jedną z najważniejszych zdobyczy związkowych. Pracownik jest bowiem zbyt słaby, aby skutecznie reprezentować własny interes (M. Kurzynoga, *Warunki legalności strajku*, LEX 2011, s. 99, 103).

Należy zgodzić się z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w powołanym wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 212/16, zgodnie z którym w przypadku sporów zbiorowych ustawodawca wykluczył drogę sądową i zastrzegł tę materię do rozstrzygnięcia w ramach sporu zbiorowego prowadzonego przez związki zawodowe z pracodawcą; nie jest dopuszczalne obchodzenie tego wyłączenia w drodze występowania z powództwem na podstawie art. 189 k.p.c., nawet jeżeli procedury ustanowione przez ustawodawcę są nie w pełni efektywne, jest to bowiem materia zastrzeżona dla działań władzy ustawodawczej, a nie sądowniczej. Trzeba zarazem zauważyć, że w analizowanej sprawie powództwo organizacji związkowej o ustalenie istnienia sporu zbiorowego nie zmierza do

obejścia regulacji dotyczącej procedury rozwiązywania sporów zbiorowych i uzyskania rozstrzygnięcia sądowego co do zgłoszonych postulatów. Wręcz przeciwnie – wobec obstrukcji pracodawcy organizacja związkowa, rezygnując z możliwości przeprowadzenia akcji strajkowej, o której mowa w art. 17 ust. 2 zdanie 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, dąży do stworzenia stanu pewności co do aktualnej sytuacji prawnej, jednoznacznego określenia praw i obowiązków stron. Jak już wyżej wskazano: przepis art. 189 k.p.c. gwarantuje pewność i transparentność sytuacji prawnych regulowanych przepisami zbiorowego prawa pracy. Pozwala jednoznacznie odróżnić legalne strajki od akcji zbiorowych zorganizowanych niezgodnie z prawem (A. M. Świątkowski, Strajk ..., s. 68 i n.).

Mając na uwadze powyższe, nie sposób zgodzić się z argumentacją skargi, w której wskazano, że „Wyrok ustalający wydany na podstawie art. 189 k.p.c. wcale nie daje związkowi zawodowemu gwarancji, że pracodawca podejmie czynności z zakresu Ustawy o sporach zbiorowych po jego wydaniu. Wyrok go do tego nie obliuguje”, a w konsekwencji „nie powództwo o ustalenie sporu zbiorowego, ale możliwość wszczęcia strajku, jest środkiem ochrony związku zawodowego w przypadku nieprzystąpienia przez pracodawcę do sporu”. Abstrahując od kwestii, czy także wszczęcie akcji strajkowej mogłoby okazać się skuteczne wobec niepodjęcia przez pracodawcę rokowań, do których zobowiązuje go wprost ustawa (art. 8 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych), należy zauważyć, że skarżący proponuje w istocie organizacji związkowej swoiste „rozpoznanie bojem” jej sytuacji prawnej. Nieuznawanie przez pracodawcę istnienia sporu musiałoby wszak doprowadzić do stwierdzenia, że strajk ma charakter nielegalny i wyciągnięcia odpowiedzialności tak w stosunku do organizatorów, jak i uczestników ewentualnego strajku. Oczywiście, mogliby oni bronić się twierdzeniem, że w ich ocenie do wszczęcia sporu doszło, zatem strajk był legalny, niemniej ich sytuacja prawna i faktyczna byłaby zupełnie inna: musieliby – zapewne jako byli pracownicy, zwolnieni w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. – bronić się przed zarzutem naruszenia przepisów ustawy i naruszenia pokoju społecznego. Wystąpienie z powództwem o ustalenie stanowi w tym kontekście wybór ironicznej, zatem pożądanej, bo nawiązującej do aksjologii dialogu społecznego, metody oceny, czy spór zbiorowy w rozumieniu ustawy zaistniał.

W konsekwencji uzasadnione jest twierdzenie, że w okolicznościach sprawy organizacja związkowa ma interes prawny w ustaleniu istnienia sporu zbiorowego, co oznacza, że dopuszczalne jest wystąpienie przez nią z powództwem o ustalenie jego istnienia na podstawie art. 189 k.p.c.

Odnosząc się do kasacyjnego zarzutu naruszenie art. 7 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że między stronami istnieje spór zbiorowy, podczas gdy nie doszło do skutecznego wszczęcia sporu zbiorowego, wypada stwierdzić, że w piśmiennictwie przedstawiono różne zapatrywania co do momentu powstania sporu zbiorowego. Zgodnie z pierwszym stanowiskiem, spór istnieje od dnia wystąpienia strony pracowniczej (Z. Masternak [w:] Z. Kubot, Z. Masternak, T. Kuczyński, H. Szurgacz, Prawo pracy. Zarys systemu, Warszawa 2010, s. 403), co ma uzasadnienie w dosłownym brzmieniu powołanego przepisu, wskazującym na wolę ustawodawcy. Według drugiego poglądu uznaje się, że spór zbiorowy powstaje nie w dniu samego zgłoszenia żądań, lecz dopiero w momencie odrzucenia ich przez pracodawcę lub – w przypadku braku odpowiedzi pracodawcy – z upływem terminu wyznaczonego przez związek zawodowy (lub z upływem trzydniowego terminu ustawowego) (G. Goździewicz, Spory zbiorowe. Strajk, Toruń 1991, s. 23, H. Lewandowski, Ustawa ..., komentarz do art. 7, pkt 1, J. Stelina [w:] System ..., s. 542; B. Cudowski, Spory zbiorowe w polskim prawie pracy, Białystok 1998, s. 16; J. Żołyński, Ustawa ..., s. 54). W ramach trzeciego zapatrywania przyjmuje się, że odmowa zaspokojenia wszystkich zgłoszonych żądań albo ich części sprawia, iż aktualizuje się warunek, od którego art. 7 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych uzależnia początek sporu zbiorowego (Z. Hajn [w:] I. Boruła, Z. Góral, Z. Hajn, Komentarz do ustaw o: związkach zawodowych, organizacjach pracodawców, zbiorowych sporach pracy, Łódź 1992, s. 116), por. A. Tomanek [w:] K. W. Baran (red.), Komentarz ..., komentarz do art. 7 pkt 1, s. 417.

W okolicznościach niniejszej sprawy – wobec braku odpowiedzi pracodawcy – dwa ostatnie poglądy prowadzą do tożsamego wniosku, a mianowicie że spór zbiorowy między stronami powstał z dniem 29 listopada 2016 r., który został wskazany przez organizację związkową w piśmie z 24 listopada 2016 r. jako data realizacji żądań w tymże piśmie określonych.

Trzeba jednak podkreślić, że funkcję zgłoszenia sporu pełni samo wystąpienie dokonane w trybie art. 7 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (w okolicznościach analizowanej sprawy: pismo z 24 listopada 2016 r.) Zakres sporu zostaje sprecyzowany przez dwie następujące po sobie czynności partnerów społecznych: 1) przedstawienie żądań strony pracowniczej oraz 2) odpowiedź pracodawcy, na podstawie której można określić, które żądania zobowiązuje się on spełnić, w związku z czym nie będą one przedmiotem sporu. W razie niezłożenia przez pracodawcę odpowiedzi lub zakwestionowania w pełnym zakresie stanowiska strony związkowej należy przyjąć, że spór dotyczy całości sformułowanych przez nią żądań. I jakkolwiek pracodawca nie ma obowiązku udzielenia odpowiedzi na wystąpienie organizacji związkowej, to jednak jego milczenie należy traktować jako brak zgody na wysunięte żądania, co zobowiązuje pracodawcę do podjęcia rokowań wraz z upływem terminu oznaczonego zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (por. A. Tomanek [w:] K. W. Baran (red.), Komentarz ..., komentarz do art. 7 pkt 2, s. 418-419, także J. Żołyński, Ustawa ..., s. 55).

Należy także odnieść się do kwestii, na ile ewentualna zmiana (doprecyzowanie) postulatów sformułowanych w wystąpieniu strony związkowej jest dopuszczalna i czy wpływa na datę wszczęcia sporu zbiorowego. W tym zakresie wypada podzielić stanowisko K.W. Barana, zgodnie z którym jakkolwiek ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie przewiduje *explicite* dopuszczalności rozszerzenia sporu zbiorowego, to jednak taką możliwość można dopuścić w oparciu o dyrektywę *in dubio pro libertate* w odniesieniu do art. 59 ust. 2 Konstytucji RP (K. W. Baran [w:] K.W. Baran (red.), Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, [w:] Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz, WKP 2019, komentarz do art. 1 pkt 4, s. 405).

Dostrzec jednak trzeba, że w praktyce sporów zbiorowych kwestia ta może być bardziej skomplikowana. Na ten praktyczny wymiar zwrócił uwagę J. Żołyński, wskazując, że już „w trakcie sporu zbiorowego związek zawodowy niejednokrotnie modyfikuje swoje żądania w ten sposób, że wprowadza do sporu nowe, często całkowicie inne żądania niż pierwotnie”. W tym kontekście zauważył, że „w ustawie o sporach zbiorowych brak jest stosownej regulacji co do dopuszczalności

rozszerzenia sporu zbiorowego (ustawa nie przewiduje w swoich regulacjach instytucji modyfikacji żądań). W tym też względzie brak jest również stosownego orzecznictwa sądowego.”. Z tego powodu J. Żołyński uznawał, że nowe żądania zgłoszone przez związek zawodowy należy zawsze traktować jako nieobjęte dotychczasowym sporem, a więc należy je potraktować jako rozpoczynające nowy spór zbiorowy, co prowadzi do konkluzji, że zgłoszenie nowych żądań może powodować, iż pracodawca w danym momencie pozostaje w dwóch lub więcej sporach z jednym i tym samym związkiem zawodowym. Może zaistnieć i taka sytuacja, że związek zawodowy tak zmodyfikuje swoje żądania, że poprzedni spór należałoby uznać za faktycznie zakończony, mimo braku stosownego porozumienia, gdyż dotychczasowe żądanie zostało *de facto* wycofane (J. Żołyński, Ustawa ..., s. 29-30).

Na tym tle można zauważyć, że w doktrynie prezentowano pogląd, zgodnie z którym za stosowaniem zasady identyczności żądań wykluczającej możliwość ich modyfikacji przemawia ta okoliczność, iż w przypadku sporów zbiorowych niewątpliwie istotne znaczenie ma stworzenie możliwie przejrzystych i stabilnych ram formalnych, które będą się przyczyniać do uporządkowania dialogu (M. Seweryński, Założenia nowej regulacji prawnej zbiorowych sporów pracy w Polsce [w:] b. von Maydell, T. Zieliński (red.), Ład społeczny w Polsce i Niemczech na tle jednoczącej się Europy. Księga pamiątkowa poświęcona Czesławowi Jackowiakowi, Warszawa 1999, s. 138).

Z drugiej jednak strony wskazywano, że zasady tej nie powinno się stosować w sposób bezwarunkowy. Przede wszystkim nie może budzić wątpliwości dopuszczalność ograniczenia żądań związkowych (M. Kurzynoga, Warunki..., s. 168). Jest to bowiem naturalny rezultat negocjacji ze stroną pracodawczą i przejaw osiągniętego kompromisu. Trudniejsze do oceny są natomiast modyfikacje, które nie mogą być uznane za ograniczenie wyjściowego stanowiska związków zawodowych. Ł. P. trafnie zauważał w tym kontekście, że „bezwarunkowe przyjęcie takiego założenia [zasady identyczności żądań], choć niewątpliwie stabilizującego dialog społeczny, mogłoby jednocześnie utrudniać jego prowadzenie. Należy też pamiętać, że nowe postulaty czy propozycje mogą stanowić formę reakcji związków zawodowych na przebieg sporu i stanowisko pracodawcy. W szczególności mogą

być one elementem większego pakietu, w ramach którego związki zaakceptują jednocześnie pewne sugestie strony pracodawczej. W takich sytuacjach mogą to być nie tylko rozwiązania alternatywne wobec pierwotnie proponowanych, lecz również takie, które pewne sfery żądań rozszerzają. Dzięki temu negocjacje stają się bardziej elastyczne, co sprzyja osiągnięciu porozumienia. Co więcej, w wielu przypadkach trudno jednoznacznie stwierdzić, czy w związku z przebiegiem rokowań doszło do zmiany żądań, czy też przyjęte rozwiązania mieszczą się w zakresie pierwotnych propozycji. Nie zawsze jest też możliwa odpowiedź na pytanie, czy nowe propozycje modyfikują, czy już rozszerzają pierwotne żądania. Dlatego wydaje się, że pod pewnymi warunkami strona związkowa może modyfikować pierwotne wystąpienie (w tym np. przedstawiać postulaty alternatywne), w wyjątkowych przypadkach nawet je rozszerzając. Nie oznacza to jednak całkowitej dowolności, gdyż stanowisko strony związkowej musi być oceniane przez pryzmat zasady dobrej wiary w rokowaniach zbiorowych. Wynika stąd w szczególności niedopuszczalność formułowania postulatów, które stanowiłyby proste rozszerzenie pierwotnych żądań, stanowiąc przejaw nielojalności strony związkowej wobec pracodawcy." (Ł. Pisarczyk [w:] K. W. Baran (red.), System ..., rozdział 12.2.2.4., s. 602-603). Do wypowiedzi tej aprobowo nawiązał A. Tomanek, przywołując także stanowisko W. Masewicza, i stwierdzając, że „do zasady identyczności żądań należy podejść jednak z pewną dozą elastyczności, mając na względzie, że spór zbiorowy jest zjawiskiem społecznym, cechującym się znacznym ładunkiem autonomicznego dynamizmu. Punktem odniesienia jest zatem tożsamość przedmiotu zasadniczych żądań strony związkowej. Dopuszczalne wydaje się sformułowanie wniosków mających charakter alternatywny lub subsydiarny wobec postulatów przedstawionych w zgłoszeniu sporu. Takie wnioski mogą być częścią składową większego pakietu, w ramach którego związki akceptują jednocześnie pewne sugestie strony pracodawczej. Konieczne jest ponadto uwzględnienie czynników i zdarzeń rzutujących na kształt sporu w czasie jego trwania, na przykład w związku ze zmianą uwarunkowań ekonomicznych, które wpływały na pierwotny sposób sformułowania stanowiska strony związkowej. Dla rozstrzygnięcia wątpliwości co do wpływu modyfikacji żądań na ciągłość procedury spornej istotne jest również to, czy postępowanie strony związkowej cechuje się dobrą wiarą.

Należy odróżnić zmianę żądań podyktowaną wymogami dobrej wiary od praktyk nielejalnych ukierunkowanych na wprowadzenie partnera w błąd.” (tak A. Tomanek [w:] K. W. Baran (red.), *Komentarz ...*, komentarz do art. 7 pkt 6, s. 420-421, por. także J. Stelina [w:] K. W. Baran (red.), *System ...*, rozdział 12.1.4.2., s. 562).

Podsumowując powyższe rozważania, można stwierdzić, że w analizowanej sprawie – w wyniku nieuwzględnienia przez pracodawcę sformułowanych przez organizację związkową postulatów („żądań”) – doszło do wszczęcia sporu zbiorowego w dniu 24 listopada 2016 r., a żądanie zgłoszone w piśmie z 7 grudnia 2016 r. (pkt „g” sprecyzowanego pozwu, wcześniej: „postulat nr 10”), nie wpływa na tę ocenę.

Skarżący zarzucił także naruszenie art. 3 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że wszczęcie sporu zbiorowego przez jedną organizację związkową nie wymaga uzgodnienia wspólnego stanowiska z pozostałymi organizacjami związkowymi działającymi u pracodawcy. W uzasadnieniu wskazał, że nie można wyklądać ustawy o sporach zbiorowych w oderwaniu od systemu zbiorowego prawa pracy, w tym od ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Skoro w ustawie o związkach zawodowych przewidziano, że ustalenie regulaminu wynagradzania i premiowania wymaga przedstawienia wspólnie uzgodnionego stanowiska, to takie stanowisko powinno być także przedstawione pracodawcy w ramach procedury z ustawy o sporach zbiorowych. Podniósł, że tylko zastosowanie trybu z ustawy o związkach zawodowych daje szansę na wprowadzenie (zmianę) regulaminu wynagradzania (premiowania) i tym samym na realizację postulatów zgłoszonych przez powoda, a zatem interes pracowników wymaga, aby już w ramach wszczynania sporu zbiorowego zaangażować w ten proces wszystkie organizacje związkowe działające u pozwanego.

Godzi się zauważyć, że taka interpretacja abstrahuje od jednoznacznego brzmienia art. 3 ust. 1 i 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, zgodnie z którymi w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy stanowiące przedmiot tego sporu, natomiast wspólna reprezentacja związkowa może

występować w sporze zbiorowym tylko wtedy, jeżeli działające w zakładzie pracy organizacje związkowe tak postanowią.

Trzeba także dostrzec, że w doktrynie brak obowiązku współdziałania organizacji związkowych działających u pracodawcy nie był dotąd kwestionowany. Według K. W. B., ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie nakłada na wszystkie organizacje związkowe działające na terenie zakładu pracy obowiązku występowania w sporze zbiorowym w razie zainicjowania go przez inny podmiot. Dlatego w praktyce może się zdarzyć, że poza konkretnym sporem pozostanie jedna albo nawet kilka organizacji związkowych. W polskich warunkach istnieje realne niebezpieczeństwo zaistnienia sytuacji, w której wkrótce po zawarciu porozumienia kończącego spór zbiorowy nieuczestniczące w nim związki zawodowe wystąpią z podobnymi żądaniami wobec pracodawcy, wszczynając nowy spór zbiorowy. Oznacza to, że formalnie na poziomie zakładowym pracodawca może znajdować się w kilku sporach zbiorowych jednocześnie. Co więcej, ich przedmiot może nawet w znacznej części się pokrywać, ponieważ podmioty występujące po stronie zatrudnionych nie mają ustawowego obowiązku kumulowania żądań. Nie ma też przeszkód o charakterze normatywnym, żeby w czasie trwania sporu rozszerzyć żądania na postulaty początkowo nieformułowane przez stronę pracowniczą (K. W. Baran [w:] K.W. Baran (red.), Komentarz ..., komentarz do art. 3 pkt 1.2., s. 408). Także J. Żołyński podkreślał, że każda organizacja związkowa może z osobna reprezentować pracowników w sporze zbiorowym, bez względu na zasięg działania i liczbę swoich członków a pracodawca nie może wymagać utworzenia wspólnego przedstawicielstwa związków (J. Żołyński, Ustawa ..., s. 35 i n., 41). Pracodawca nie może uchylić się od wejścia w spór zbiorowy nawet wtedy, gdy z żądaniem wystąpiła organizacja związkowa w rzeczywistości najmniej reprezentatywna dla pracowników zakładu pracy czy grupy pracowników, w imieniu których wszczyna spór, i z którą zawarcie porozumienia wcale nie rokowałoby zapewnienia pokoju społecznego (H. Lewandowski, Ustawa ..., komentarz do art. 3 pkt 1).

Podsumowując dorobek doktryny a zarazem odnosząc się do – przywoływanej przez skarżącego – ustawy o związkach zawodowych, J. S. stwierdził, że działające i uczestniczące w sporze organizacje związkowe mogą

zadecydować o rezygnacji z powołania wspólnej reprezentacji związkowej. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych zdaje się przesądzać dopuszczalność takiego rozwiązania. Z kolei ustawa o związkach zawodowych przewiduje, że w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez każdorazowo wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe (art. 30 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych). Wydaje się, że pierwszeństwo należy w tym przypadku dać ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i dopuścić możliwość osobnego działania w sporze poszczególnych organizacji związkowych, co oznacza, że wszystkie one składają się łącznie na pracowniczą stronę sporu zbiorowego. Brak podstaw do tego, by każdą z nich traktować z osobna jako stronę sporu, co w rezultacie musiałoby prowadzić do konstatacji, że spór zbiorowy może mieć charakter wielostronny. Oczywiście w takich przypadkach pojawia się problem współdziałania pomiędzy wszystkimi uczestniczącymi w sporze organizacjami związkowymi. Przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie dostarczają żadnych wskazówek co do sposobu działania i reprezentacji pracowników wobec pracodawcy (pracodawców) w opisywanych sytuacjach. Wydaje się zatem, że jedynym rozwiązaniem jest przyjęcie wymogu wspólnego działania i każdorazowego uzgadniania stanowisk. W braku konsensusu organizacje powinny rozłączyć spory zbiorowe, tak by każda z nich mogła prowadzić osobny spór z pracodawcą. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie przewiduje bowiem przeszkód w prowadzeniu przez różne organizacje w identycznych lub zbliżonych materiach, w szczególności nie wprowadza koncepcji zawiśnięcia sporu zbiorowego pracy prowadzącej do niedopuszczalności jego prowadzenia przez inne związki zawodowe.” (J. Stelina [w:] K.W. Baran (red.), System ..., rozdział 12.1.4.2., s. 561-562).

Warto w tym kontekście przywołać wypowiedź A. M. Ś. , który trafnie zauważył, że ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie stanowi, iż interesy, które mogą być reprezentowane przez związki zawodowe, mają być wspólnymi interesami wszystkich pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy.

Zbiorowość pracowników zakładu pracy jest określeniem zbiorczym. Jest ono używane dla określenia różnych grup zawodowych, które mogą mieć różne interesy. Sformułowanie użyte w art. 2 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych może być interpretowane jako podstawa do podejmowania przez różne organizacje związkowe działające w zakładzie pracy działań mających na celu reprezentowanie wszystkich lub wybranych interesów dotyczących spraw, które – zgodnie z art. 1 powołanej ustawy – mogą stanowić przedmiot sporu zbiorowego. Zbiorowość pracowników może mieć jeden, wspólny interes w zainicjowaniu sporu zbiorowego. Może mieć kilka interesów, które mogą stanowić przedmiot sporu. Zbiorowość pracowników może być podzielona na grupy interesów, z których każdy uzyska aprobatę określonej organizacji związkowej. Zmierzam do wykazania, że związki zawodowe działające w zakładzie pracy mają prawo wyboru reprezentowania tych interesów, które uznają za słuszne i godne poparcia.” (A. M. Świątkowski [w:] J. Wratny (red.), K. Walczak (red.), Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2009, komentarz do art. 3 nb. 3). Innymi słowy, różne związki mogą reprezentować interesy różnych grup pracowniczych i w różnych stopniu być zainteresowane określonymi postulatami a w efekcie wszczęciem sporu zbiorowego.

Należy zatem uznać, że zarówno gramatyczna, jak i w systemowa oraz funkcjonalna wykładnia art. 3 ust. 1 i 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych prowadzą do wniosku, iż ustawa nie nakłada na organizację związkową występującą wobec pracodawcy z określonymi postulatami („żądaniemi”) obowiązku uzgodnienia wspólnego stanowiska z pozostałymi organizacjami związkowymi działającymi u pracodawcy. W konsekwencji zarzuty pozwanego w tym zakresie są bezzasadne.

Konieczne jest również odniesienie się do kolejnego kasacyjnego zarzutu, to jest zarzutu obrazy art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, polegającego na uznaniu, że postulaty zgłoszone przez powoda mogły być przedmiotem sporu zbiorowego. Skarżący uznał, że spór zbiorowy może być legalnie wszczęty tylko wówczas, gdy wszystkie żądania spełniają kryteria żądań mogących być przedmiotem sporu zbiorowego i przedłożył odrębną opinię prywatną sporządzoną przez prof. dr hab. K. W. B., w której przedstawiono zasadę

tw. jednorodności sporu zbiorowego. Dokument ten jednocześnie stanowi stanowisko skarżącego w sprawie.

Kluczową kwestią, do której nawiązano w opinii, było zagadnienie, czy może zostać zawiany spór zbiorowy w przypadku, gdy część żądań organizacji związkowej wykracza poza zakres przedmiotowy określony ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Odpowiadając na tak sformułowane pytanie, w opinii wskazano, że spór zbiorowy może być/jest legalnie wszczęty tylko wówczas, jeżeli wszystkie żądania (postulaty) zgłoszone przez stronę związkową spełniają kryteria żądań mogących być przedmiotem sporu zbiorowego. System polskiego prawa pracy nie przewiduje sporów zbiorowych semilegalnych, a zatem spór zbiorowy nie może być w części legalny, a w części nielegalny. Jeżeli więc jedno lub kilka z żądań formułowanych przez stronę związkową nie spełnia wymogów przewidzianych przepisami prawa - przykładowo, dotyczą one indywidualnych roszczeń pracowniczych, których rozstrzygnięcie jest możliwe przed sądem pracy, bądź kwestii uregulowanych układem zbiorowym pracy jeżeli układ ten nie został wypowiedziany (art. 4 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych) - nie dochodzi do wszczęcia legalnego sporu zbiorowego w rozumieniu przedmiotowej ustawy. Przepisy nie przewidują następcej zmiany lub uzupełnienia zgłoszonego przedmiotu sporu, a zatem przyjąć należy, że nie są one dopuszczalne.

Na tym tle należy podnieść, że pogląd ten nie jest bynajmniej reprezentatywny dla doktryny prawa pracy. Nadto tak rygorystyczna wykładnia art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wykracza nie tylko poza jego faktyczne brzmienie, ale – co równie istotne – abstrahuje od celu regulacji dotyczącej rozwiązywania sporów zbiorowych, a także całokształtu przepisów ustawy.

Sąd Najwyższy podziela stanowisko J. Żołyńskiego, zgodnie z którym przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie normują i tym samym nie rozstrzygają zagadnienia legalności części żądań. Skoro jednym z celów ustawy jest sformalizowanie rozwiązywania problemów na linii pracownicy - pracodawca w celu zachowania spokoju społecznego, to w sytuacji, gdy choćby jedno z żądań zgłoszonych przez związek zawodowy mieści się w kategorii sporu zbiorowego, tym

samym spór zbiorowy pod względem prawnym istnieje. Pogląd ten znajduje oparcie np. w art. 7 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, który stanowi, że spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami w sprawach wskazanych w art. 1, jeżeli pracodawca nie uwzględni wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni. Z treści tego przepisu wynika, że nieuwzględnienie choćby jednego – legalnego - żądania powoduje, iż spór zostaje wszczęty. Nie ma tutaj bowiem zastrzeżenia, że zgłoszenie choćby jednego >>nielegalnego<< żądania sprawia, iż sporu nie ma. Z tego też względu, jeżeli wśród wielu żądań znajduje się także choćby jedno żądanie pozaustawowe (niezgodne z ustawą), to spór istnieje. Zdaniem cytowanego autora, należy stosować w tym zakresie wykładnię celowościową, która po wejściu Polski do Unii Europejskiej korzysta z pierwszeństwa interpretacyjnego w stosunku do innych wykładni, w tym w szczególności do wykładni językowej. Celem ustawodawcy z pewnością było unikanie akcji protestacyjnych załogi kończących się strajkiem.

Autor przypomniał, że na problem częściowej nielegalności żądań w sporze zbiorowym uwagę zwrócił również Sąd Najwyższy, który stwierdził, iż strajk może być nielegalny w różnym stopniu, w zależności od zakresu i wagi naruszenia przepisów ustawy, a stopień nielegalności strajku (naruszenia przepisów ustawy) ma istotny wpływ na odpowiedzialność za jego zorganizowanie, kierowanie akcją strajkową lub udział w strajku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2007 r., I PK 209/06, MPP 2007 nr 8, s. 412). Konkludując J. Żołyński wyraził pogląd, że spór może być w części nielegalny. Należy podnosić zarzuty dotyczące niezgodności z ustawą niektórych żądań i ujawniać to w dokumentacji ze spotkań. Może mieć to istotne znaczenie w przypadku strajku, a także w sytuacji, gdy w referendum strajkowym przedmiot nieobjęty sporem zostanie przez związek zawodowy maksymalnie wyeksponowany. W takich okolicznościach strajk może być uznany za nielegalny. Rozmowy ze związkiem zawodowym wszczynającym spór co do zasady należy jednak prowadzić (J. Żołyński, Ustawa ..., s. 28-29). Dalej cytowany autor wskazał, że „*ratio legis* tego rozwiązania [obowiązku prowadzenia rokowań] jest stworzenie mechanizmu prawnego zapobiegającego eskalacji konfliktu w czasie. Pracodawca może jedynie odmówić prowadzenia

rokowań w sytuacji, gdy żądania nie mieszczą się w przedmiocie sporu zbiorowego lub zostały zgłoszone przez podmiot niebędący związkiem zawodowym.” (J. Żołyński, Ustawa ..., s. 57-58).

Podobne stanowisko zajął również H. L., zauważając, że niejasności legislacyjnych nie powinno się wykorzystywać do osłabienia pozycji pracowników” oraz „objęcie sporów zbiorowych o prawa systemem rozwiązywania przewidzianym ustawą sprzyja pokojowi społecznemu w środowiskach pracy (H. Lewandowski, Ustawa ..., komentarz do art. 1 pkt 5), a także A. Tomanek, który stwierdził, że jeżeli zgłoszenie sporu mieści się przynajmniej częściowo w zakresie przedmiotowym ustawy, to pracodawca jest obowiązany podjąć rokowania (A. Tomanek [w:] K.W. Baran (red.), Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, [w:] Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz, WKP 2019, komentarz do art. 8 pkt 2, s. 422). Rokowania te powinny być przy tym prowadzone w dobrej wierze (B. Cudowski, Model rozwiązywania sporów zbiorowych [w:] G. Goździewicz (red.), Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej, Toruń 2000, s. 245–246, A.M. Świątkowski [w:] J. Wratny (red.), K. Walczak (red.), Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2009, komentarz do art. 8 nb. 4).

Warto zwrócić uwagę, że rokowania podejmowane na podstawie art. 8 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie są dobrowolne, ponieważ pracodawca jest zobowiązany podjąć je niezwłocznie (por. M. Latos-Miłkowska, Ochrona interesu pracodawcy, Warszawa 2013, s. 64, M. Gładoch [w:] K.W. Baran (red.), System Prawa Pracy. Tom IX. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne, LEX 2019, rozdział 27.3.1., s. 986). K. W. Baran – odnosząc się wprowadzie do obowiązku organizacji związkowej, można jednak uznać, że uwaga ta dotyczy także i obowiązku pracodawcy – uzasadniał ten obowiązek koniecznością zachowania pokoju społecznego, która góruje nad ideą dobrowolności rokowań w zbiorowych stosunkach pracy (K. W. Baran [w:] K. W. Baran (red.), Zarys systemu prawa pracy, t. I. Część ogólna prawa pracy, Warszawa 2010, s. 693).

Podsumowując powyższe rozważania, należy stwierdzić, że zarówno wyniki wykładni gramatycznej, jak i systemowej i celowościowej art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a także wskazane wyżej szczególne ustrojowe

i aksjologiczne znaczenie dialogu społecznego, w tym w ramach sporu zbiorowego, prowadzą do wniosku, iż nawet wówczas, gdy istnieją wątpliwości odnośnie do niektórych ze zgłoszonych przez stronę społeczną postulatów („żądań”) dotyczące dopuszczalności ich procedowania w ramach sporu zbiorowego, względnie gdy niektóre z takich postulatów („żądań”) ewidentnie wykraczają poza zakres przedmiotowy sporu zbiorowego, to jeżeli choćby jeden z postulatów („żądań”) zgłoszonych przez związek zawodowy mieści się w kategorii sporu zbiorowego, to tym samym spór zbiorowy pod względem prawnym istnieje, a pracodawca ma obowiązek przystąpić do rokowań.

Konkludując, Sąd Najwyższy podziela stanowisko Sądu Apelacyjnego, że organizacja związkowa ma interes prawny w ustaleniu istnienia sporu zbiorowego, co oznacza, że dopuszczalne jest wystąpienie przez nią z powództwem o ustalenie jego istnienia na podstawie art. 189 k. W analizowanej sprawie doszło do wszczęcia sporu zbiorowego z dniem 24 listopada 2016 r., a zgłoszenie przez organizację związkową w piśmie z 7 grudnia 2016 r. dodatkowego żądania (pkt „g” sprecyzowanego pozwu, wcześniej: „postulat nr 10”) nie wpływa na datę wszczęcia sporu zbiorowego. Ustawa nie przewiduje obowiązku współdziałania organizacji związkowych działających u pracodawcy w odniesieniu od wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego. Jeżeli zaś choćby jeden z postulatów („żądań”) zgłoszonych przez związek zawodowy mieści się w kategorii sporu zbiorowego, to spór zbiorowy pod względem prawnym zostaje wszczęty, a pracodawca ma obowiązek przystąpić do rokowań.

Sąd Najwyższy uznaje też za bezzasadny kasacyjny zarzut naruszenia art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy część żądań była objęta materią układową i w świetle powoływanego przepisu nie mogła być przedmiotem sporu zbiorowego wobec niewypowiedzenia przez powoda Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Prawdą jest, że zgodnie z powołanym przepisem, jeżeli spór zbiorowy 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. Z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych wynika jednak, że powodowa organizacja związkowa nie przystąpiła do

wspomnianego układu zbiorowego pracy (co *eo ipso* wyklucza możliwość dokonania jego wypowiedzenia przez powoda), ale, co istotniejsze, pracownicy zatrudnieni na kontraktach MBO nie są objęci tymże układem, co – abstrahując od kwestii ewentualnego wypowiedzenia tego aktu – i tak uzasadniałoby wszczęcie sporu zbiorowego co do postulatu z pkt. c pozwu.

Nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ oraz art. 98 § 1 w związku z art. 108 § 1 i art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.