

# Związki zawodowe na drodze sądowej



Agnieszka Lisiecka

Katarzyna Żukowska

**W sporach sądowych dotyczących zbiorowego prawa pracy, jakkolwiek jest to dyskusyjne, co do zasady należy przyjąć dopuszczalność drogi sądowej. Dopuszczalność drogi sądowej nie przesądza jednak istnienia interesu prawnego związków zawodowych do wytaczania powództwa w sporach o charakterze zbiorowym. Brak interesu prawnego w każdym przypadku będzie skutkował oddaleniem powództwa. Niezależnie od tego w każdym przypadku należy pamiętać o ocenie zasadności powództwa.**

### Spór o podwyżki

Związki zawodowe, strony zakładowego układu zbiorowego pracy, wystąpiły do sądu pracy o ustalenie istnienia sporu zbiorowego dotyczącego podwyżek płac pracowników. Wcześniej odbyły się zakończone niepowodzeniem negocjacje płacowe pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcą.

Po fiasku negocjacji związki zawodowe skierowały do pracodawcy pismo o wszczęciu sporu zbiorowego dotyczącego podwyżek płac. Pracodawca w oparciu o przepis art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych odmówił uznania tego sporu za legalny, wskazując, że kwestie corocznych podwyżek płac, w razie nieosiągnięcia porozumienia przez strony układowe, zostały wyczerpująco i jednoznacznie uregulowane w zakładowym układzie zbiorowym pracy, a układ ten nie został wypowiedziany.

Układ zbiorowy stanowił, że jeśli strony układowe nie osiągną porozumienia płacowego do końca pierwszego kwartału danego roku kalendarzowego, płace zasadnicze zostaną obligatoryjnie podwyższone o wskaźnik inflacji roku poprzedniego. W omawianej sprawie wskaźnik inflacji roku poprzedniego wynosił zero, co skutkowało brakiem podwyżek dla pracowników.

W takim stanie sprawy związki zawodowe wystąpiły do sądu pracy o ustalenie istnienia sporu zbiorowego. Powództwo to wpisało się w kontrowersyjną problematykę dopuszczalności drogi sądowej w sprawach tzw. zbiorowego prawa pracy oraz – w razie uznania dopuszczalności tej drogi – oceny zasadności takiego powództwa. Obie te kwestie zostały podniesione przez pozwaną spółkę w trakcie postępowania sądowego.

### Dopuszczalność sporu zbiorowego

Spór o podwyżki wynagrodzeń jest, co do zasady, objęty materią sporu zbiorowego. Jeżeli jednak u pracodawcy obowiązuje układ zbiorowy pracy, spór o podwyżki nie zawsze będzie legalny (tj. dopuszczalny i zgodny z prawem). Jego legalność uzależniona będzie bowiem od zakresu żądań oraz od tego, czy zachodzi konieczność wypowiedzenia układu.

Zgodnie z art. 4. ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych jeżeli spór zbiorowy dotyczy treści układu zbiorowego, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu może nastąpić nie wcześniej niż z dniem jego wypowiedzenia. Jest to tzw. klauzula pokoju społecznego, która zakazuje inicjowania sporów zbiorowych w sytuacjach, gdy obowiązują porozumienia składające się z norm wynegocjowanych przez partnerów społecznych. Dotyczy to nie tylko wszczęcia i prowadzenia sporów zbiorowych o zmianę wiążącego układu zbiorowego pracy, lecz także sytuacji, gdy zgłoszone żądanie determinuje

zmianę układu, jak to miało miejsce – w ocenie spółki – w niniejszej sprawie. Postanowienia układu zbiorowego przewidywały bowiem jednoznaczny i wyczerpujący mechanizm dokonywania podwyżek płac w razie niezawarcia pomiędzy stronami układowymi porozumienia płacowego. W takiej sytuacji prowadzenie sporu zbiorowego w przedmiocie podwyżek wynagrodzeń oznaczałoby *de facto* prowadzenie sporu dotyczącego treści układu, tj. zasad dokonywania podwyżek wynagrodzeń pracowników, co, do czasu wypowiedzenia układu zbiorowego, byłoby niezgodne z przepisami art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

### Dopuszczalność drogi sądowej

W odpowiedzi na pozew pozwana z ostrożności zgłosiła żądanie uznania niedopuszczalności drogi sądowej, podnosząc, że sprawa ta nie jest sprawą z zakresu prawa cywilnego w rozumieniu art. 1 Kodeksu postępowania cywilnego do rozpoznania przez sądy powszechne. Uznanie przez sąd pracy niedopuszczalności drogi sądowej skutkowałoby odrzuceniem pozwu.

Pozwana argumentowała, że do kategorii spraw cywilnych należą tylko te sprawy z zakresu prawa pracy, które zostały wyliczone w przepisie art. 476 § 1 k.p.c., tj. sprawy dotyczące roszczeń indywidualnych pracowników związanych ze stosunkiem pracy danego pracownika zgłaszanych wobec pracodawcy. Spór zbiorowy nie ma natomiast charakteru indywidualnego, a jego stroną będzie zawsze związek zawodowy.

Dla spraw z zakresu zbiorowego prawa pracy przewidziany jest szczególny tryb ich rozwiązywania w oparciu o przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Ponadto, zgodnie z przepisem art. 37 ustawy o związkach zawodowych, spory pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcami dotyczące interesów pracowniczych rozwiązywane są na zasadach określonych w odrębnej ustawie, tj. właśnie w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Sąd pracy nie uwzględnił jednak żądania odrzucenia pozwu. Stwierdził bowiem, że prawo do sądu zostało *expressis verbis* wyrażone w przepisie art. 45 ust. 1 Konstytucji. Sąd wskazał także, że Konstytucja zakazuje stanowienia przepisów, które zamykałyby komukolwiek drogę sądową lub dochodzenia naruszonych praw i wolności, zaś przepis art. 177 Konstytucji przewiduje domniemanie właściwości sądów powszechnych we wszystkich sprawach, z wyjątkiem ustawowo zastrzeżonych dla właściwości innych sądów.

### Zasadność powództwa

Alternatywnym żądaniem pozwanej było oddalenie powództwa z uwagi na jego niezasadność z powo-

du braku interesu prawnego organizacji związkowych w rozumieniu art. 189 k.p.c.

Materialnoprawną przesłanką zasadności powództwa o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego bądź prawa dochodzonego w oparciu o przepis art. 189 k.p.c. jest istnienie po stronie powoda interesu prawnego do jego wytoczenia. Co do zasady, jeżeli powód nie ma interesu prawnego do jego wytoczenia, powództwo zasługuje na oddalenie.

Interes prawny zachodzi, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Potrzeba ochrony prawnej musi być przy tym obiektywna, a więc rzeczywiście istniejąca. Brak interesu prawnego jako przesłanki powództwa z art. 189 k.p.c. zachodzi natomiast wówczas, gdy powód nie ma żadnej potrzeby ustalania prawa lub stosunku prawnego, gdyż jego sfera prawna nie została naruszona ani zagrożona.

W niniejszej sprawie – w ocenie pozwanej – dochodzone przez organizacje związkowe roszczenie o ustalenie istnienia sporu zbiorowego zmierzało w istocie do rozstrzygnięcia niepewności co do tego, czy wszczęty przez związki zawodowe spór ma charakter sporu zbiorowego w rozumieniu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a w rezultacie czy w razie podjęcia akcji strajkowej powód jako organizator nielegalnego strajku naraża się na odpowiedzialność finansową. Natomiast skuteczność dochodzenia roszczenia o ustalenie na podstawie art. 189 k.p.c. nie jest uwarunkowana samym tylko wykazaniem, że po stronie powodowej istnieje potrzeba prawna rozstrzygnięcia niepewności co do określonego stanu rzeczy. Powód musi jeszcze udowodnić, że ma interes prawny w skierowaniu powództwa przeciwko konkretnemu pozwanemu.

Pozwana argumentowała ponadto, że zbiorowy interes pracowników, do którego reprezentowania powołane są związki zawodowe, nie może być utożsamiany z własnym interesem prawnym związku zawodowego w rozumieniu przepisów art. 189 k.p.c. W przepisie tym chodzi bowiem o własny interes prawny powoda, a nie o interes prawny innych podmiotów. 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. Związki zawodowe mają bronić i reprezentować prawa i interesy pracowników, co oznacza, że działalność w tym zakresie jest ich powinnością, a nie ich interesem prawnym.

W ocenie pozwanej powodowe organizacje związkowe, wnosząc powództwo o ustalenie, domagały się w istocie jedynie ustalenia w interesie ogółu pracowników, czy zainicjowany przez nich spór jest sporem zbiorowym, co nie jest celem procesu toczonego na podstawie art. 189 k.p.c.

Pogląd ten, a także powyższą argumentację, podzielił sąd pracy, stwierdzając, że w niniejszej sprawie po stronie organizacji związkowych nie istniał interes prawny w ustaleniu istnienia lub nieistnienia sporu zbiorowego, podkreślając, że powództwo o ustalenie istnienia sporu zbiorowego wytoczone przez związki zawodowe zawsze będzie odnosiło się do interesów podmiotów innych niż strony powodowej, a mianowicie zbiorowości pracowników. Sąd wywołał przy tym, że nie ma sporu zbiorowego bez interesów pracowników, albowiem spór zbiorowy jest genetycznie powiązany ze zbiorowymi interesami i prawami pracowników. Ponadto sąd pracy podzielił stanowisko i argumenty pozwanej co do tego, że w niniejszej sprawie nie istniała możliwość wszczęcia legalnego sporu zbiorowego z uwagi na zakaz przewidziany w przepisie art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Wobec powyższego sąd oddalił powództwo jako niezasadne.

*Agnieszka Lisiecka, adwokat, współnik odpowiedzialny za praktykę prawa pracy*

*Katarzyna Żukowska, praktyka prawa pracy*

