

Sygnatura akt IV P 258/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

(...), dnia 30 grudnia 2020 r.

Sąd Rejonowy w (...)IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Katarzyna Nawacka

po rozpoznaniu w dniu 30 grudnia 2020 r. w (...),

na posiedzeniu niejawnym – art. 148¹§ 1 k.p.c.

sprawy z powództwa Wojewódzkiego Szpitala (...) w O.

przeciwko (...) Organizacji (...) przy Wojewódzkim Szpitalu (...) w O.

o ustalenie nieistnienia sporu zbiorowego

I. **powództwo oddala,**

II. **zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 (stu dwudziestu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.**

Sygn. akt IV P 258/20

UZASADNIENIE

Powód Wojewódzki Szpital (...) w O. wniósł powództwo przeciwko (...) Organizacji (...) przy Wojewódzkim Szpitalu (...) w O. (dawniej (...) (...) przy (...) w O.) „o ustalenie nieistnienia stosunku prawnego, polegającego na sporze zbiorowym pomiędzy powodem a pozwaną”. W uzasadnieniu powództwa powód wywodził, iż powództwo dotyczy ustalenia niemajątkowych stosunków prawnych, które wielokrotnie były dopuszczane w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Spór zbiorowy został zgłoszony 17 lipca 2015 r., w trakcie sporu powód wielokrotnie uwzględnił modyfikowane stanowisko pozwanej, bezskutecznie próbował też nakłonić pozwaną do arbitrażu, wobec braku odpowiedzi pozwanej, braku spreycowania i ujednoznacznienia żądań spór zbiorowy został wyczerpany, co stanowi o zasadności żądania ustalenia jego nieistnienia.

Nadto powód wywodził, iż spór zbiorowy przebiega w granicach wyznaczonych przez jego zgłoszenie, a tym samym postulaty pozwanej winny były zostać spreycowane. Strona pozwana nie jest w ogóle zainteresowana zakończeniem sporu zbiorowego, lecz jego prowadzeniem. W sposób oczywisty zgłaszała postulaty stanowiące rozszerzenie żądania zgłoszonego w piśmie inicjującym spór.

Powód żądanie opierał o treść art. 189 kpc, wywodząc swój interes prawny w ustaleniu sporu zbiorowego w fakcie, iż istnienie sporu zbiorowego implikuje możliwość korzystania z określonych instrumentów przez związek zawodowy, w tym z prawa do strajku.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości z uwagi na brak interesu prawnego powoda, ewentualnie, w razie uznania, że interes prawny istnieje, o oddalenie powództwa w całości z uwagi na jego niezasadność.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana wywodziła, iż w przypadku sporów zbiorowych ustawodawca wykluczył drogę sądową i zastrzegł tę materię do rozstrzygnięcia w ramach sporu zbiorowego przez związki zawodowe

z pracodawcą, nie jest dopuszczalne obchodzenie tego wyłączenia w drodze występowania z powództwem o ustalenie na podstawie art. 189 k.p.c. Nadto interes prawny występuje, gdy sam skutek, który wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów. Powód nie wykazał tym samym istnienia uzasadnionego interesu.

W piśmie z 27 sierpnia 2019 r. powód podtrzymał swoje żądanie, podniósł, że interes prawny oznacza istniejącą po stronie powoda potrzebę wprowadzenia jasności i pewności prawnej w sferze jego sytuacji prawnej, wyznaczonej konkretnym stosunkiem prawnym, a zagrożonej, a niekiedy naruszonej już przez pozwanego, spór zbiorowy skutkuje już czteroletnim stanem niepewności i zagrożenia po stronie pracodawcy w zakresie dalszych kroków podejmowanych przez związek zawodowy. Powód nie ma zaś możliwości wytoczenia innego powództwa niż w oparciu o art. 189 k.p.c., powództwo nie zmierza zaś do uzyskania przez powoda środków dowodowych.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód Wojewódzki Szpital (...) w O. i pozwana (...) Organizacja (...) przy Wojewódzkim Szpitalu (...) w O. są stronami sporu zbiorowego od 17 lipca 2015 r.

W toku sporu zbiorowego strony prowadziły negocjacje, pozwana zgłaszała pismami z 6 września 2018 r. i 18 grudnia 2018 r. szereg postulatów. Strony nie sporządziły i nie podpisały protokołu kończącego rokowania.

(bezsporne)

W piśmie inicjującym spór zbiorowy pozwany wskazywał następujące postulaty:

1. zmianę warunków pracy pracowników zatrudnionych w grupie zawodowej pielęgniarek i położnych poprzez zmniejszenie zakresu zadań, bowiem warunki pracy i związane z nimi zadania i obowiązki pracownicze wynikające z wewnętrznych procedur i zarządzeń nie mogą być wykonywane przy obecnym stanie zatrudnienia w obowiązujących pracowników normach czasu pracy,
2. zwiększenie ogólnego budżetu wynagrodzeń na 2015 r. by zapewnić podwyżkę płacy zasadniczej każdego pracownika zatrudnionego w grupie zawodowej pielęgniarek i położnych o kwotę nie mniejszą niż 1500 zł,
3. udzielenia gwarancji niepogarszania warunków pracy i płacy pracowników na okres nie mniejszy niż 36 miesięcy,
4. wypłacania co kwartał premii motywacyjnej w kwocie nie mniejszej niż 1250 zł w przeliczeniu na jeden etat w grupie pielęgniarek i położnych.

[dowód: pismo k. 13 – 14].

Pismem z 6 czerwca 2017 r. pozwana przypominała powodowi, iż w trwa spór zbiorowy, w którym jednym z punktów spornych jest niewystarczająca obsada kadrowa.

(dowód: pismo k. 30)

Pismem z 16 marca 2018 r. pozwana informowała, iż przedstawiony projekt porozumienia gwarantuje jedynie utrzymanie obecnego stanu zatrudnienia, spór zaś dotyczy niedoborów kadrowych.

(dowód: pismo k. 35)

26 września 2018 r. został podpisany protokół rozbieżności. W protokole stwierdzono, iż postulaty 2, 3 i 4 zostały uregulowane porozumieniem z 21 października 2015 r. Pracodawca stwierdził w zakresie pkt 1, iż zatrudnienie pielęgniarek i położnych w oddziałach szpitala przewyższa minimalne normy zatrudnienia.

(dowód: protokół k. 37 – 39)

Pismem z 18 grudnia 2018 r. pozwana precyzowała, iż w zakresie postulatu 1 żąda zwiększenia zatrudnienia o co najmniej 25 etatów pielęgniarek i położnych, a także zagwarantowania dofinansowania do szkoleń podyplomowych, urlopów szkoleniowych, wprowadzenia oceny pracy kierowników – pielęgniarek oddziałowych przez pracowników, wycofania procedury antymobbingowej, zmiany składu komisji etyki.

(dowód: pismo k 47)

Pismem z 21 maja 2019 r. pozwana wskazywała, iż spór zbiorowy nie został wyczerpany i jest na etapie akcji protestacyjnej, w tym rozwieszania plakatów i udostępniania ulotek.

(dowód: pismo k. 50)

29 maja 2019 r. pozwana informowała o pikiecie związanej z akcją protestacyjną.

(dowód: pismo k. 201)

Uchwałą nr (...) z 30 listopada 2020 r. Zarząd pozwanej organizacji postanowił cofnąć postulat nr 1 zawarty w sporze zbiorowych z dnia 17 lipca 2015 r. z uwagi na konieczność zweryfikowania zgłoszonych żądań i ich dostosowania do obecnej sytuacji faktycznej.

(dowód: uchwała nr 29 z 30 listopada 2020 r. k. 380)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie jest zasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności ustalenia wymagało określenie przedmiotu sporu, czy przedmiotem sporu jest ustalenie, że:

- spór dotyczący warunków pracy nie jest sporem zbiorowym (tak Sąd Okręgowy w uzasadnieniu postanowienia z 23 lipca 2020 r.)

- czy też przedmiotem jest ustalenie nieistnienia stosunku prawnego, polegającego na sporze zbiorowym pomiędzy powodem a pozwaną jak literalnie ujął to powód.

Jest to różnica między dochodzeniem stwierdzenia, że istniejący w 2015 r. spór przestał już istnieć (nieistnienie stosunku prawnego), a dochodzeniem stwierdzenia, że aktualny spór cywilnoprawny między stronami nie ma charakteru sporu zbiorowego. Powód konsekwentnie utrzymywał, iż spór zbiorowy z 2015 r. uległ zakończeniu, wygasł z powodu spełnienia postulatów strony związkowej, nie zaś że istnieje spór o warunki pracy i spór ten nie ma charakteru sporu zbiorowego. W tym miejscu należy odwołać się do definicji sporu zbiorowego z art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, zgodnie z którą spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Spór o warunki pracy grupy pracowników, konkretnie grupy pielęgniarek i położnych zatrudnianych przez powoda, ich obciążenia pracą wynikającego z braków kadrowych, ma charakter sporu zbiorowego, o ile po przeciwnej stronie wobec pracodawcy występuje związek zawodowy reprezentujący prawa i interesy zbiorowe pracowników (art. 2 ust. 1 cyt. ustawy), spór nie dotyczy indywidualnego żądania pracownika (art. 4 ust. 1 cyt. ustawy), związek zawodowy wystąpił z żądaniem (art. 7 ust. 1 cyt. ustawy). W tym ujęciu spór o wskazane warunki pracy dotyczący grupy pielęgniarek, w którym pozwany związek zawodowy wystąpił w 2015 r. z żądaniami jest sporem zbiorowym w rozumieniu ustawy, powództwo podlega zatem oddaleniu. Zostały bowiem spełnione formalne przesłanki zaistnienia sporu zbiorowego. Przesłanką ustalenia, że spór między pracownikami a pracodawcą ma charakter sporu zbiorowego nie jest bowiem zasadność podniesionych roszczeń, rzeczywisty charakter sporu. Nie jest przykładowo wykluczone zaistnienie sporu zbiorowego w celu zapobieżenia redukcji zatrudnienia w sytuacji, w której pracodawca zmniejszenia zatrudnienia nie

planuje. Rzeczywisty spór o warunki pracy np. nieprzestrzeganie zasad bhp przez pracodawcę nie będzie zaś sporem zbiorowym, jeżeli w zakładzie pracy nie funkcjonują związki zawodowe.

Rzeczywisty spór między stronami przedmiotowej sprawy dotyczył jednakże ustalenia, że spór zbiorowy, którego istnienia w 2015 roku żadna ze stron nie kwestionowała zakończył się, że nie istnieje już żaden spór. Powód Wojewódzki Szpital (...) w O. ma niewątpliwy interes prawy w ustaleniu w rozumieniu art. 189 k.p.c., iż nie istnieje spór zbiorowy z pozwaną (...) Organizacją (...) przy Wojewódzkim Szpitalu (...) w O. (dawniej (...) (...) przy (...) w O.). Z istniejącym sporem zbiorowym łączy się bowiem ryzyko organizacji strajku, czy innych akcji zakłócających pracę powodowego szpitala (art. 17 i nast. cyt. ustawy).

Ustalenia w tym kierunku Sąd uczynił w oparciu o przedłożone dokumenty, opierając się na konstrukcji sporu zbiorowego określonego w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W rozumieniu ustawy spór rozpoczyna zgłoszenie żądań przez organizację związkową (art. 7 ust. 1 ustawy), spór zaś kończy podpisanie porozumienia (art. 9 i art. 14 cyt. ustawy) albo wiążącym orzeczeniem kolegium arbitrażu społecznego (art. 16 ust. 6). Oczywiście do zakończenia sporu zbiorowego dojdzie również w sytuacji braku reprezentacji pracowników – rozwiązanie związku zawodowego, braku pracowników – zwolnienie danej grupy pracowników będącej w sporze, likwidacji pracodawcy. W tych sytuacjach zabraknie bowiem stron sporu. Poza wymienionymi sytuacjami nie jest możliwe inne zakończenie sporu zbiorowego niż przewidziane w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych np. przez stwierdzenie jego nielegalności, przez przyjęcie wyczerpania postulatów, w wyniku negatywnego rezultatu referendum strajkowego.

Ustawodawca nie przewidział w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych kognicji sądu, pozwalającej na ocenę, iż zainicjowany spór zbiorowy w trybie art. 7 ust. 1 cyt. ustawy jest w rzeczywistości sporem dotyczącym warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, na którymkolwiek z etapów sporu zbiorowego. Uprawnień tego rodzaju nie przewidziano również dla Państwowej Inspekcji Pracy, której zgłoszeniu podlega wszczęty spór zbiorowy. Jak zaznaczono to wyżej spór zbiorowy może toczyć się zatem o pozorne żądania, może wynikać z nieporozumienia, z braku komunikacji, a nawet z plotek, pogłosek, nieuzasadnionych spekulacji. Ocena, czy wszczynać, czy nie spór zbiorowy, czy kończyć spór zbiorowy została zgodnie z ustawą pozostawiona odpowiednio związkowi zawodowemu oraz związkowi zawodowemu i pracodawcy łącznie. Spór zbiorowy w rzeczywistości jest to swoisty stosunek procesowy regulowany przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Rozumienie to odpowiada terminowi „spór” czy to na gruncie postępowania cywilnego, czy nawet prawa międzynarodowego. W dodatku u podstaw sporu zbiorowego nie leży jeden stosunek materialnoprawny a zbiór stosunków wynikających z umów łączących pracodawcę z pracownikami. W tej sytuacji brak jest podstaw do ustalenia nieistnienia sporu zbiorowego, jeżeli ten stosunek został zainicjowany w trybie art. 7 ust. 1 cyt. ustawy w 2015 r. i do chwili obecnej nie został zakończony na podstawie przepisów cyt. ustawy.

Należy podkreślić także, iż spór zbiorowy w dużej mierze jest odformalizowany, metodą jego rozwiązania są rokowania (negocjacje), mediacja, arbitraż. Rozwiązanie sporu może zaś opierać się na konsensusie – ustaleniu wspólnego środka zaradczego przez strony, który może być całkowicie odmienny od zgłoszonych żądań, bądź kompromisie – na częściowej rezygnacji z żądań prowadzącej do ugody między stronami. W tej sytuacji możliwa jest zatem modyfikacja żądania, zgłaszanie żądań alternatywnych, dostosowywanie żądań do zmieniającego się otoczenia prawnego i gospodarczego. Nie ma potrzeby inicjowania kolejnych sporów zbiorowych w razie modyfikacji stanowiska stron, w ramach trwającego sporu zbiorowego można zgłaszać nowe postulaty aż do zamknięcia sporu w formie porozumienia. W tym kontekście należy rozumieć uchwałę zarządu pozwanej organizacji związkowej o cofnięciu postulatu nr 1 zawartego w sporze zbiorowym z dnia 17 lipca 2015 r. z uwagi na konieczność zweryfikowania zgłoszonych żądań i ich dostosowania do obecnej sytuacji faktycznej. Dopiero idące za uchwałą dostosowanie do sytuacji faktycznej i weryfikacja żądań skutkujące podpisaniem porozumienia zakończyłoby spór zbiorowy.

Na marginesie należy podkreślić, iż w sytuacji braku uregulowania innych sposobów zakończenia sporu zbiorowego np. przez stwierdzenie jego nielegalności przez inspekcję pracy, Sąd nie może tworzyć nowych instytucji prawnych w postępowaniu w przedmiocie rozwiązania sporu zbiorowego np. przez zastosowanie do sporu zbiorowego konstrukcji przewidzianej w art. 189 k.p.c.

Mając na uwadze powyższą analizę, będąc związany stanowiskiem Sądu Okręgowego co do dopuszczalności drogi sądowej, w oparciu o przepis art. 189 k.p.c. Sąd oddalił powództwo w całości.

O kosztach postępowanie Sąd orzekł mając na uwadze wynik sprawy na podstawie art. 98 §1 k.p.c. i §9 ust 1 pkt 9 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 roku poz. 265).