

Sygn. akt: I ACa 540/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 października 2012 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku I Wydział Cywilny

w składzie:

Przewodniczący: SSA Monika Koba

Sędziowie: SA Dorota Gierczak

SA Marek Machnij (spr.)

Protokolant: st. sekr. sąd. Elżbieta Szumańska

po rozpoznaniu w dniu 16 października 2012 r. w Gdańsku

na rozprawie

sprawy z powództwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

przeciwko (...) Związkowi Zawodowemu (...) w G., S. S. (1), A. K. (1), K. F. (1), W. N. (1), J. K. (1), M. M. i Z. M. (1)

o zapłatę

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku

z dnia 10 kwietnia 2012 r. sygn. akt I C 1284/10

1) prostuje niedokładności w zaskarżonym wyroku przez wpisanie każdorazowo w odpowiednim przypadku prawidłowej nazwy i siedziby pozwanego: „ (...) Związek Zawodowy (...) w G.” w miejsce nieprawidłowej nazwy: (...) Związek Zawodowy (...);

2) oddala apelację;

3) zasądza od powódki na rzecz pozwanych: (...) Związku Zawodowego (...) w G., S. S. (1), A. K. (1), W. N. (1), J. K. (1) i M. M. solidarnie kwotę 2.700 (dwa tysiące siedemset) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Na oryginale właściwe podpisy.

Sygn. akt: I ACa 540/12

Uzasadnienie:

Powódka (...) sp. z o.o. w G. wniosła o zasądzenie solidarnie od pozwanych Międzyzakładowego (...) Związku Zawodowego (...) w G., S. S. (1), A. K. (1), K. F. (1), W. N. (1), J. K. (1), M. M. i Z. M. (1) kwoty 95.047,39 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wytoczenia powództwa z tytułu naprawienia szkody wyrządzonej wskutek przeprowadzenia w dniach od 4 do 7 maja 2009 r. nielegalnego strajku w przedsiębiorstwie powódki, zorganizowanego przez pozwany związek, w którym pozwani A. K., K. F., W. N., J. K. i M. M. pełnili funkcje w Komitecie Strajkowym, natomiast pozwani S. S. i Z. M. byli doradcami komitetu strajkowego. Powódka twierdziła, że strajk został zorganizowany z

naruszeniem przepisów, określających przesłanki dopuszczalności jego przeprowadzenia, w szczególności w oparciu o bezpodstawne zarzucanie pracodawcy bezprawnego działania na szkodę pracowników, bez uprzedniego wyczerpania możliwości polubownego rozwiązania sporu zbiorowego według zasad określonych w ustawie oraz bez uzyskania wymaganej zgody większości pracowników.

Pozwani wnieśli o oddalenie powództwa, kwestionując twierdzenie powódki, że strajk był nielegalny. Ponadto podnieśli, że powódka, przyjmując od pracowników ustne oświadczenia o rezygnacji z uczestnictwa w strajku, zapewniła, iż nie będzie wyciągać wobec nich żadnych konsekwencji. Pozwany związek zawodowy kwestionował żądanie tak co do zasady, jak i co do wysokości.

Sąd Okręgowy w Gdańsku wyrokiem z dnia 9 maja 2012 r., zaocznym w stosunku do pozwanego K. F. (1), oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanych Międzyzakładowego (...) Związku Zawodowego (...), S. S. (1), A. K. (1), W. N. (1), J. K. (1) i M. M. kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz solidarnie po 17 zł na rzecz każdego z pozwanych tytułem kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Z dokonanych w sprawie przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych wynika, że pismem z dnia 19 stycznia 2009 r. zarząd (...) Związku Zawodowego (...) i zarząd (...) wystąpił do powoda, jako pracodawcy, z żądaniami w ramach sporu zbiorowego, których przedmiotem był podwyżka wynagrodzeń i ustalenie regulaminu wykorzystania środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w 2009 r. W ich imieniu występował pozwany S. S. (1). Powódka zawiadomiła o sporze Państwową Inspekcję Pracy – Okręgowy Inspektorat w G., która monitorowała przebieg sporu.

Pismem z dnia 23 stycznia 2009 r. powódka ustosunkowała się do zgłoszonych żądań. Następnie doszło do szeregu spotkań przedstawicieli powódki z przedstawicielami związków zawodowych. W toku tych rozmów odbyło się m. in. w dniu 20 marca 2009 r. spotkanie związkowców z członkiem zarządu powódki G. K.. Na wcześniejszych spotkaniach powódkę reprezentowali B. R. i radca prawny D. M. (1).

Na żądanie związków zawodowych pracodawca przekazał im dokumenty dotyczące sytuacji ekonomicznej spółki i struktury zatrudnienia. Prowadzona była także liczna korespondencja między stronami, w której przedstawiały one nawzajem swoje stanowiska co do żądań objętych sporem zbiorowym. W piśmie z dnia 26 marca 2009 r. powódka zaproponowała premię motywacyjną za dyżury całodobowe w kwocie 10 zł brutto, a w pismach z dnia 1 kwietnia 2009 r. ustosunkowała się do propozycji związków zawodowych, przedstawionych na spotkaniu w dniu 20 marca 2009 r., dotyczących utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, proponując odpis w wysokości 5% odpisu podstawowego na ten fundusz i nie zgodziła się na zamiany umów terminowych na umowy o pracę na czas nieokreślony. Ponadto pismem z dnia 10 kwietnia 2009 r. poinformowała ona związki zawodowe o propozycji zmian do regulaminu wynagradzania, tj. wprowadzenia premii motywacyjnej dla pracowników odbywających dyżury całodobowe w wysokości 10 zł brutto.

Na dzień 16 kwietnia 2009 r. zaplanowane zostało spotkanie stron w celu podpisania protokołu rozbieżności. Jeszcze przed tym spotkaniem strona związkowa przesłała pracodawcy projekt swojej wersji protokołu. Pracodawca ocenił ten projekt jako wybiegający poza zakres sporu zbiorowego i nie widział możliwości jego podpisania, jednak przed datą wyznaczonego spotkania nie skontaktował się ze stroną związkową celem wyrażenia swoich zastrzeżeń.

Podczas spotkania przedstawicieli powódki i strony związkowej w dniu 16 kwietnia 2009 r. każda ze stron przedstawiła swoją – bliżej opisaną przez Sąd Okręgowy – wersję protokołu. Nie doszło do podpisania uzgodnionego wspólnie przez strony protokołu rozbieżności, w związku z czym sporządzony został jedynie protokół ze spotkania, stwierdzający, że strony nie doszły do porozumienia co do treści protokołu rozbieżności.

W dniach 2, 3, 10, 15, 17 i 21 kwietnia 2009 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadzała kontrolę w powodowej spółce. Po jej zakończeniu sporządziła wystąpienie końcowe, datowane na 27 kwietnia 2009 r., w którym wnosila m. in. o bezzwłoczne sporządzenie i podpisanie protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron oraz bezzwłoczne przejście w prowadzonym sporze do etapu mediacji i przestrzeganie procedury prowadzenia sporu zbiorowego.

Pozwany S. S. pismem z dnia 28 kwietnia 2009 r., działając w imieniu Zarządu (...), poinformował powódkę o ogłoszeniu na dzień 4 maja 2009 r. godz. 8.00 na podstawie art. 17 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55, poz. 236 z późn. zm.) bezterminowego strajku dla poparcia żądań zgłoszonych w sporze zbiorowym. Zasięg strajku miał być ograniczony do strefy G. – Zachód i jej podstref: W. – P., T., P., G., S., K. i K.. Strajk miał polegać na powstrzymaniu się od pracy w celu rozwiązania sporu zbiorowego i realizacji przez zarząd spółki porozumień zawartych z organizacją związkową.

Powódka odpowiedziała pismem z dnia 29 kwietnia 2009 r., w którym stwierdziła, że jej zdaniem strajk będzie nielegalny, gdyż procedura sporu zbiorowego nie jest jeszcze zakończona, a brak porozumienia w zakresie treści protokołu rozbieżności nie może być uznany za okoliczność tamującą dalsze etapy sporu zbiorowego. Wskazała także, iż nie został spełniony wymóg uzyskania aprobaty większości pracowników zakładu dla przeprowadzenia akcji strajkowej, przy czym w głosowaniu powinno wziąć udział co najmniej 50% pracowników. Ponadto powódka przygotowała pisemną informację dla pracowników, datowaną na dzień 29 kwietnia 2009 r., w której informowała, że planowana akcja strajkowa będzie nielegalna, a jej przeprowadzenie będzie wiązało się z kosztami z tytułu kar umownych naliczonych przez głównego kontrahenta spółki, tj. (...) S.A., natomiast dla pracowników zaangażowanych w akcję strajkową może oznaczać rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

Pozwany S. S. pismem z dnia 30 kwietnia 2009 r. odpowiedział powódce, że w dniach 23 i 24 kwietnia 2009 r. przeprowadzone zostało referendum, w którym do 150 pracowników zwrócono się z pytaniem, czy są za przeprowadzeniem akcji strajkowej dla poparcia żądań zgłoszonych w zakładowym sporze zbiorowym. W referendum tym wzięło udział 140 pracowników – z wyłączeniem pracowników administracji zatrudnionych w siedzibie spółki w G. oraz pracowników podstrefy S., spośród których 138 osób opowiedziało się za przeprowadzeniem strajku, a 2 były przeciwne.

Zgodnie z zapowiedzią w dniu 4 maja 2009 r. rozpoczął się strajk w strefie G. – Zachód. W piśmie, zatytułowanym „petycja”, poinformowano powódkę o utworzeniu komitetu strajkowego, w skład którego weszli pozwani A. K., K. F., W. N., J. K. i M. M., a jego doradcami byli S. S. i Z. M.. W petycji ten komitet strajkowy przedstawił postulaty do rozwiązania w trakcie rozmów między komitetem a zarządem powódki, a mianowicie: żądanie podwyżki płac, utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w pełnej ustawowej wysokości i ustalenia regulaminu jego wykorzystania, żądanie realizacji przez powódkę porozumień zawartych ze związkami zawodowymi w zakresie uzgodnień treści zakładowego układu zbiorowego pracy, w tym dodatkowych wynagrodzeń za pracę w niedziele i święta ustawowe, wprowadzenia zasad dodatkowego wynagradzania z tytułu tzw. innych prac, ustalenia preliminarza wydatków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zaprzestania łamania przepisów BHP przez nadzór spółki oraz zaprzestania stosowania mobbingu przez koordynatorów stref i dyr. A. D..

Pismem z dnia 5 maja 2009 r. powódka zaprosiła przedstawicieli związków zawodowych, biorących udział w sporze zbiorowym, na podpisanie protokołu rozbieżności w celu zakończenia rokowań, proponując termin 11 maja 2009 r.

Ponieważ strajk generował straty dla spółki, zarząd przygotował oświadczenia dla uczestniczących w nim pracowników, że osoby, które powrócą do pracy, nie poniosą żadnych konsekwencji dyscyplinarnych. Na spotkania ze strajkującymi pracownikami udawali się członek zarządu spółki (...) oraz radca prawny D. M. (1). Oświadczenia te zostały podpisane przez strajkujących i w dniu 7 maja 2009 r. wszyscy powrócili do pracy. Pozwany S. S. pismem z dnia 7 maja 2009 r., w imieniu (...) Związku Zawodowego (...), poinformował powódkę, że z woli załogi, wobec przystąpienia pracowników do pracy i rozwiązania Komitetu Strajkowego, strajk zostaje z tym dniem zakończony.

W dniu 29 kwietnia 2009 r. powódka złożyła zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, określonego w art. 26 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, wskazując, że zapowiedziany strajk będzie nielegalny, gdyż w referendum strajkowym nie brało udziału co najmniej 50% pracowników zakładu pracy, a ponadto związki zawodowe po negatywnie zakończonym etapie rokowań nie podtrzymały swoich żądań we wniosku o przeprowadzenie mediacji. Postępowanie prowadzone przez Prokuraturę Rejonową Gdańsk – Wrzeszcz pod sygnaturą 1 Ds 1366/09, zostało umorzone postanowieniem z dnia 27 lipca 2009 r. z uwagi na brak znamion

czynu zabronionego. Postanowienie to zostało utrzymane w mocy przez Sąd Rejonowy Gdańsk – Północ w Gdańsku w dniu 2 grudnia 2009 r.

Powódka oszacowała, że na skutek akcji strajkowej poniosła straty w kwocie 95.048 zł, na którą składały się kary umowne zapłacone głównemu kontrahentowi (...) S.A. i koszty poniesione z tytułu konieczności opłacenia innych wykonawców celem wykonania zleconych jej wcześniej usług.

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie dokumentów, obejmujących korespondencję stron i ich pisemne oświadczenia składane podczas sporu zbiorowego, a także dokumentów nadesłanych przez Państwową Inspekcję Pracy, sporządzonych w związku z monitorowaniem sporu zbiorowego oraz znajdujących się w aktach sprawy karnej 1 Ds 1366/09 Prokuratury Rejonowej Gdańsk – Wrzeszcz. Sąd Okręgowy uwzględnił ponadto zeznania świadków B. K. – R., D. M. i A. Z. oraz zeznania pozwanych S. S., Z. M., W. N. i M. M.. Sąd uznał, że te zeznania zasadniczo są zgodne ze sobą i zebranymi w sprawie dokumentami, a różnią się jedynie w ocenie nastawienia obu stron do prowadzonych rozmów, woli kompromisu i porozumienia. Kwestie te miały charakter uboczny i nie wpływały na rozstrzygnięcie o odpowiedzialności pozwanych, która była uzależniona od oceny legalności strajku na podstawie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

W tym zakresie Sąd Okręgowy uznał, że powódka, wskutek niepodpisania protokołu rozbieżności, w sposób bezprawny uniemożliwiła przejście do etapu mediacji. W świetle wystąpienia Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 27 kwietnia 2009 r. nie ma bowiem wątpliwości, że obowiązkiem pracodawcy było bezzwłoczne sporządzenie i podpisanie protokołu rozbieżności oraz przejście z etapu rokowań do etapu mediacji. Tymczasem powódka po bezowocnym spotkaniu w dniu 16 kwietnia 2009 r. nie przedstawiła stronie związkowej żadnych dalszych propozycji, pomimo że sytuacja stała się patowa. W rzeczywistości czekała ona biernie na dalszy rozwój wydarzeń. Sąd Okręgowy podkreślił, że powódka otrzymała drogą elektroniczną przygotowany przez stronę związkową projekt protokołu rozbieżności jeszcze przed spotkaniem wyznaczonym na dzień 16 kwietnia 2009 r., w związku z czym znała stanowisko strony przeciwnej z dużym wyprzedzeniem i miała dość czasu, aby np. zasięgnąć opinii specjalistów co do dalszego postępowania w takim specyficznym przypadku. Pozwoliłoby jej to na bezzwłoczne podjęcie dalszych działań po tym spotkaniu, skoro można było przypuszczać, że nie przyniesie ono rezultatu.

Sąd ten wskazał ponadto, że gdy okazało się, iż strony nie mogą uzgodnić nawet jednolitego stanowiska celem opracowania protokołu rozbieżności, możliwe było sporządzenie dokumentu przedstawiającego różne poglądy stron i nazwanie takiego dokumentu „protokołem rozbieżności”. Jego niesporządzenie i brak dalszej aktywności ze strony pracodawcy powodował, że żądania zgłoszone w sporze zbiorowym pozostawały bez rozstrzygnięcia. W konsekwencji, po niemal dwóch tygodniach od ostatniego spotkania, strona związkowa wobec biernej postawy pracodawcy mogła uznać, iż bezprawnie uniemożliwia on przeprowadzenie dalszych rokowań, a tym bardziej mediacji. Zasadne zatem było podjęcie decyzji o akcji strajkowej na podstawie art. 17 ust. 2 zdanie drugie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Chybiony jest zatem zarzut braku bezprawności działania ze strony powódki. Sąd Okręgowy zwrócił dodatkowo uwagę na to, że powódka dopiero pismem z dnia 5 maja 2009 r. zaprosiła przedstawicieli organizacji związkowych na podpisanie protokołu rozbieżności w dniu 11 maja 2009 r. w celu zakończenia etapu rokowań. Sąd ten nie podzielił więc stanowiska powódki, że ogłoszenie strajku nastąpiło bez uprzedniego wyczerpania możliwości polubownego zakończenia sporu według zasad określonych w ustawie.

Sąd pierwszej instancji nie uwzględnił również twierdzeń powódki o zorganizowaniu strajku bez wymaganej zgody większości głosujących pracowników z uwagi na to, że w referendum w przedmiocie strajku powinno wziąć udział co najmniej 50% z ogólnej liczby jej pracowników, wynoszącej wtedy 925 osób. W ocenie w/w Sądu, strona związkowa trafnie interpretowała art. 20 ust. 1 ustawy, przyjmując, iż z uwagi na specyfikę struktury organizacyjnej powodowej spółki, tj. podziału na strefy, oraz ze względu na to, że strajk miał dotyczyć tylko strefy G. – Zachód i jej podstref, wystarczające było przeprowadzenie referendum wśród pracowników tylko tej strefy.

Sąd Okręgowy nie podzielił także zastrzeżeń powódki – wyprowadzanych z treści petycji strajkowej z dnia 4 maja 2009 r. – co do braku tożsamości żądań zgłoszonych w sporze zbiorowym i w czasie strajku. Decydujące znaczenie mają

żądania przedstawione w piśmie z dnia 28 kwietnia 2009 r., zapowiadającym strajk, w którym wyraźnie odwołano się do żądań zgłoszonych w sporze zbiorowym w dniu 19 stycznia 2009 r. Oznacza to, że strajk zorganizowano w związku z żądaniami zgłoszonymi w sporze zbiorowym i był on kontynuacją tego sporu. Późniejsze żądania pracowników nie pozbawiają strajku legalnego charakteru, tym bardziej, że łączyły się one z żądaniami objętymi sporem zbiorowym.

Sąd Okręgowy uznał zatem, że akcja strajkowa nie była nielegalna, a tym samym nie ma podstaw do przypisania pozwanym odpowiedzialności na zasadzie art. 26 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz art. 415 k.c. Ponieważ powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie co do zasady, więc oddalony został wniosek powódki o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości celem wyliczenia wysokości strat poniesionych przez nią w wyniku akcji strajkowej.

Wyrok miał charakter zaoczny wobec pozwanego K. F., gdyż nie złożył on odpowiedzi na pozew i nie stawiał się na terminy rozprawy.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na mocy art. 98 w zw. z art. 105 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sporu.

Powyższy wyrok został zaskarżony apelacją przez powódkę w oparciu o zarzuty:

- 1) naruszenia art. 233 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wskutek błędnego uznania, że dopuściła się ona bezprawnego działania uzasadniającego wszczęcie przez pozwaną akcji strajkowej,
- 2) naruszenia art. 17 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w wyniku błędnego przyjęcia związku między ustalonymi przez Sąd Okręgowy faktami a w/w normą prawną,
- 3) naruszenia art. 20 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych przez niewłaściwą wykładnię pojęcia „zakład pracy” i przez błędne przyjęcie związku ustalonymi przez Sąd Okręgowy faktami a w/w normą prawną,
- 4) sprzeczności ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie, że tożsamość żądań zgłoszonych w sporze zbiorowym i w czasie strajku należy oceniać na podstawie pisma z dnia 28 kwietnia 2009 r., a nie według petycji strajkowej z dnia 4 maja 2009 r.,
- 5) nierozpoznania istoty sprawy wskutek nieustalenia faktu wystąpienia szkody w majątku powoda w wyniku przeprowadzonej przez pozwaną akcji strajkowej i jej wysokości.

Na tych podstawach powódka domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania odwoławczego.

Pozwani (...) Związek Zawodowy (...) w G., S. S., A. K., W. N., J. K., M. M. i Z. M. (1) wnieśli o oddalenie i zasądzenie od powódki kosztów postępowania apelacyjnego, a pozwany K. F. nie ustosunkował się do apelacji.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Apelacyjny oparł się na materiale dowodowym zebrany w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji i na ustaleniach faktycznych dokonanych przez ten Sąd. W istotnym dla rozstrzygnięcia zakresie są one zgodne z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie budzą uzasadnionych wątpliwości i wystarczają dla dokonania oceny apelacji. W związku z tym Sąd Apelacyjny przyjął ustalenia Sądu pierwszej instancji za własne.

W gruncie rzeczy ustalenia te nie są też kwestionowane w apelacji. Powódka sformułowała wprawdzie dwa zarzuty, odnoszące się do podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku, a mianowicie naruszenia art. 233 k.p.c. i sprzeczności istotnych ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, ale w istocie z treści i uzasadnienia tych zarzutów wynika, że nie chodzi jej wcale o wadliwą ocenę wiarygodności i mocy dowodowej

tego materiału przez Sąd pierwszej instancji, lecz o jego interpretację i treść wyprowadzonych z niego wniosków, skutkujących negatywną oceną zasadności jej żądania.

Powódka nie wskazała bowiem, jakie konkretne dowody i z jakich przyczyn zostały ocenione przez Sąd pierwszej instancji z naruszeniem art. 233 k.p.c. Naruszenia tego przepisu upatruje zaś w błędnym uznaniu, że dopuściła się ona bezprawnego działania, uzasadniającego wszczęcie przez pozwanych akcji strajkowej. Także z treści i uzasadnienia zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódce chodzi w rzeczywistości o przyjęcie na podstawie tego materiału takich wniosków, które jej zdaniem doprowadziły Sąd Okręgowy do błędnego uznania, że jej powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Zarzuty te dotyczą więc oceny prawnej dochodzonego przez nią żądania w oparciu o polemiczne twierdzenia i argumenty skarżącej, wobec czego ich analiza powinna zostać dokonana łącznie z oceną pozostałych zarzutów, odnoszących się do podstawy prawnej rozstrzygnięcia.

Z apelacji wynika, że na obecnym etapie postępowania rozważenia przez Sąd Apelacyjny wymagają trzy zagadnienia:

- 1) ocena zachowania powódki w toku sporu zbiorowego ze stroną związkową pod kątem ustalenia, czy można jej przypisać bezprawne uniemożliwienie zakończenia etapu rokowań i przejścia do etapu mediacji, w szczególności w odniesieniu do braku sporządzenia protokołu rozbieżności, uzasadniającego wszczęcie przez pozwanych akcji protestacyjnej,
- 2) ocena prawidłowości przeprowadzenia referendum w sprawie przystąpienia do strajku,
- 3) ocena tożsamości żądań zgłoszonych w sporze zbiorowym i w akcji strajkowej.

Zgodnie z art. 17 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w art. 7 – 14. Strajk może być jednak zorganizowany bez zachowania tych zasad, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym. W okolicznościach niniejszej sprawy chodziło wyłącznie o kwestię, czy doszło do bezprawnego działania powódki, jako pracodawcy, uniemożliwiającego przeprowadzenie rokowań lub mediacji, które uzasadniało ogłoszenie strajku bez zachowania zasad określonych w w/w ustawie. Nie było bowiem sporne między stronami, że nie zostały jeszcze wyczerpane przewidziane w ustawie możliwości zakończenia sporu zbiorowego bez korzystania ze strajku, skoro niewątpliwie nie zakończył się jeszcze etap rokowań, nie mówiąc już o etapach mediacji lub arbitrażu.

Z dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych wynika, że w piśmie z dnia 19 stycznia 2009 r. strona związkowa wystąpiła do powódki w ramach sporu zbiorowego z dwoma żądaniami, których przedmiotem był podwyżka wynagrodzeń i ustalenie regulaminu wykorzystania środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w 2009 r. W piśmie tym wyznaczono pracodawcy termin do dnia 23 stycznia 2009 r. na uwzględnienie zgłoszonych żądań, zastrzegając w przeciwnym razie wystąpienie na drogę sporu zbiorowego z powódką. Jednocześnie strona związkowa oświadczyła, że w ciągu dwóch tygodnie podejmie dalsze działania w ramach przewidzianych prawem do akcji protestacyjnej włącznie (k. 57).

Przy ocenie zgodności z prawem zachowania powódki na etapie rokowań prowadzonych ze stroną związkową w ramach powyższego sporu zbiorowego wziąć trzeba pod uwagę treść art. 7 ust. 1 i 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Zgodnie art. 7 ust. 1 tej ustawy spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami w sprawach wskazanych w art. 1 ustawy, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni. Wskazany w piśmie z dnia 19 stycznia 2009 r. termin do dnia 23 stycznia 2009 r. był więc zgodny z w/w przepisem, jeśli chodzi o długość minimalnego, jaki strona związkowa powinna wyznaczyć pracodawcy. Natomiast z art. 7 ust. 2 ustawy wynika, że

podmiot zgłaszający spór może uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk; dzień zapowiedzianego strajku nie może przypadać przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu.

W świetle tych przepisów stwierdzić można, że wyznaczenie pracodawcy w piśmie wszczynającym spór zbiorowy terminu na uwzględnienie żądań powinno mieć znaczenie również przy ocenie prawidłowości zachowania pracodawcy na etapie rokowań w kontekście terminu, w jakim – w razie niezaspokojenia żądań – powinno dojść do ewentualnego podpisania protokołu rozbieżności w celu uniknięcia postawienia pracodawcy zarzutu bezprawnego utrudniania rokowań, uzasadniającego na podstawie art. 17 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ogłoszenie strajku bez wyczerpania możliwości ugodowego załatwienia sporu zbiorowego. Skoro bowiem już w piśmie wszczynającym spór zbiorowy dopuszczalne jest umieszczenie zapowiedzi ogłoszenia strajku w razie nieuwzględnienia zgłoszonych żądań, to należy uznać, że pracodawca, wobec którego zostanie złożone takie oświadczenie, powinien zarówno liczyć się z możliwością ogłoszenia strajku we wskazanym terminie, jak i podejmować czynności w toku sporu zbiorowego, które mogłyby zapobiec urzeczywistnieniu takiej zapowiedzi. Wziąć trzeba pod uwagę również treść art. 8 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, z którego wynika, że pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, zawiadamiając równocześnie o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy.

Z powyższych przepisów wynika, że w toku sporu zbiorowego to na pracodawcy spoczywa obowiązek niezwłocznego podjęcia rokowań w celu rozwiązania sporu. Oznacza to, że powinien on zapewnić odpowiednie tempo prowadzenia rokowań, uwzględniające także ewentualną zapowiedź skorzystania z uprawnienia do strajku w razie niezaspokojenia zgłoszonych żądań. W kontekście art. 17 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych obejmuje to również – w razie odmowy zaspokojenia żądań strony pracowniczej – obowiązek niezwłocznego podjęcia rokowań i ich sprawnego prowadzenia w celu uniknięcia zarzutu bezprawnego uniemożliwienia przeprowadzenia rokowań. W piśmie z dnia 19 stycznia 2009 r., wszczynającym spór zbiorowy, była wprowadzona mowa o akcji protestacyjnej, a nie o strajku, ale według zasad doświadczenia życiowego i potocznego sposobu rozumienia tego sformułowania mogło ono oznaczać właśnie akcję strajkową.

Zauważyć trzeba, że właśnie pracodawca dysponuje technicznymi, organizacyjnymi i merytorycznymi możliwościami przeprowadzenia rokowań. Chodzi zwłaszcza o odpowiednie warunki lokalowe do prowadzenia negocjacji w toku rokowań, ich obsługę i przedstawienie odpowiednich materiałów do prowadzenia rokowań. Jeśli zaś chodzi o stronę związkową, to oczywiście jest, że z zasady nie powinna ona być zainteresowana przewlekaniem rokowań. Przemawia za tym również treść art. 17 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w którym jest mowa tylko o bezprawnym uniemożliwieniu przeprowadzenia rokowań lub mediacji przez pracodawcę, a nie przez stronę związkową.

Podkreślić zresztą można, że w niniejszej sprawie w ogóle nie mogło być mowy o utrudnianiu prowadzenia negocjacji przez stronę związkową. Wszczęty spór zbiorowy miał bowiem charakter rzeczywisty i poważny, ponieważ nie było sporne między stronami, że po przekształceniach własnościowych i podmiotowych po stronie pracodawcy (włącznie ze zmianą jego nazwy) i zmianach zasad wynagradzania nastąpiło znaczne obniżenie wynagrodzeń większości pracowników powódki. Subiektywnie zostało to odebrane przez jej pracowników jako krzywdzące i nieuzasadnione. Nie można więc zasadnie twierdzić, że wszczęty spór miał inny charakter lub cel niż zaspokojenie realnie istniejących interesów pracowników powódki i ich głębokiego niezadowolenia z pogorszenia warunków pracy i płacy. Wobec tego nie ma żadnych podstaw do zakładania, że strona związkowa mogła być w tym sporze zainteresowana przewlekaniem prowadzonych rokowań. Wprawdzie powódka podnosiła w toku sporu zbiorowego, a także w procesie, że jej postawa wynikała z braku obiektywnych możliwości zaspokojenia zgłoszonych żądań i chęci przeciwstawienia się rzekomemu dyktatowi strony związkowej, ale nie oznacza to, iż uprawniało ją to do długotrwałego prowadzenia rokowań, odmowy prowadzenia rozmów ze stroną pracowniczą lub odmowy podpisania protokołu rozbieżności.

Z dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych wynika bowiem, że w toku prowadzonych rokowań strony wymieniły między sobą liczne pisma oraz wielokrotnie spotykały się bezpośrednio z udziałem różnych przedstawicieli powódki, w tym w dniu 20 marca 2009 r. z członkiem jej zarządu G. K.. Ze wspomnianych pism wynikało przy tym, że strona związkowa nabierała z czasem coraz większego przekonania, iż powódka uchyliła się rzetelnego przedstawienia

odpowiednich dokumentów i dokonania merytorycznych uzgodnień. Dotyczy to również w/w spotkania z dnia 20 marca 2009 r. Powódka bezpodstawnie koncentruje się na kwestionowaniu podawanych przez stronę związkową szczegółów uzgodnień, jakie miały zostać dokonane na tym zebraniu. Bez względu na to, czy jej twierdzenia były prawdziwe, nie mogło to uzasadniać odmowy podpisania protokołu rozbieżności.

Sąd Okręgowy trafnie stwierdził ponadto, że skoro strony nie były w stanie uzgodnić wspólnej treści protokołu rozbieżności, to możliwe było umieszczenie w jego treści odrębnych stanowisk obu stron, nie wykluczając nawet ich ewentualnego komentarza do stanowiska drugiej strony w zakresie, w jakim ich zdaniem było ono nieprawdziwe, nierzetelne itp. Odpowiedzialność za brak takiego protokołu spoczywa na stronie powodowej. Jak już bowiem wyżej wskazano, na niej spoczywał obowiązek podjęcia i prowadzenia rokowań, a jednocześnie, jako strona profesjonalna, powinna posiadać odpowiednią wiedzę co do sposobu zachowania przy prowadzeniu sporu zbiorowego, ewentualnie – jak słusznie zauważył Sąd Okręgowy – w razie potrzeby mogła skorzystać z pomocy profesjonalisty.

Wiązało się to także z tym, że strona związkowa, co było bezsporne, przesłała przedstawicielom powódki z odpowiednim wyprzedzeniem treść własnego projektu protokołu rozbieżności. Przedstawiciele powódki, pomimo stwierdzenia, że treść tego projektu nie odpowiada powódce i nie zostanie przez nią zaakceptowana, nie poinformowali o tym strony związkowej ani nie podjęli jakichkolwiek czynności w celu realnego umożliwienia podpisania protokołu rozbieżności podczas umówionego spotkania w dniu 16 kwietnia 2009 r.

Sąd Apelacyjny podziela zatem stanowisko Sądu pierwszej instancji o bezprawnym uniemożliwieniu przez powódkę zakończenia etapu rokowań. Wziąć trzeba pod uwagę, że pomimo wyznaczenia przez stronę związkową czternastodniowego terminu na zaspokojenie żądań z zagrożeniem przystąpienia do strajku, a także pomimo obowiązku niezwłocznego podjęcia rokowań oraz upływu niemal trzech miesięcy, czyli okresu znacznie przekraczającego termin określony przez stronę związkową, w czasie których odbyło się wiele spotkań stron i wymieniono liczną korespondencję, spór zbiorowy nadal znajdował się na etapie rokowań, a powódka odmówiła nawet podpisania protokołu rozbieżności. Przyczyny tej odmowy mogą zostać uznane w gruncie rzeczy jedynie za pretekst, wynikający z deklarowanej przez powódkę twardej i stanowczej postawy wobec nieuzasadnionych jej zdaniem żądań strony pracowniczej, pomimo że nie było obiektywnych przeszkód do stwierdzenia, że rokowania zakończyły się niepowodzeniem. Tymczasem powódka także po spotkaniu z dnia 16 kwietnia 2009 r. zajęła bierną, wyczekującą postawę na dalszy rozwój wydarzeń, doprowadzając tym do eskalacji sporu zbiorowego i ogłoszenia strajku.

Zauważyć przy tym należy, że zapowiedź strajku po dniu 16 kwietnia 2009 r. nie miała nowego charakteru. Jak wyżej wyjaśniono, zawarta ona była już w piśmie z dnia 19 stycznia 2009 r., wszczynającym spór zbiorowy, w którym była mowa o akcji protestacyjnej. Okoliczność ta dodatkowo przemawia za stanowiskiem, że strona powodowa powinna w toku prowadzonych rokowań zachowywać się sprawnie i lojalnie wobec strony związkowej także z uwagi na obawę o realizację takiej zapowiedzi, co oczywiście nie oznacza, że musiała podporządkować się niesłusznym lub niemożliwym jej zdaniem żądaniom. W każdym razie nie zasługuje na akceptację pogląd powódki zrównujący odpowiedzialność strony pracodawcy i strony związkowej za brak sporządzenia protokołu rozbieżności. Pogląd taki jest nietrafny zarówno w ogólności, jak i w przedstawionych wcześniej okolicznościach konkretnej sprawy.

Już tylko dodatkowo zauważyć można, że wbrew twierdzeniom powódki przedstawiony przez stronę związkową projekt protokołu rozbieżności w gruncie rzeczy nie zawierał postanowień istotnie odbiegających od stanowisk stron przedstawianych w toku prowadzonych rokowań. Ze znajdujących się w aktach sprawy pism powódki z dnia 26 marca 2009 r., 1 kwietnia 2009 r. i 10 kwietnia 2009 r. wynika bowiem, że zarząd powódki – właśnie w związku z ustaleniami podjętymi na zebraniu w dniu 20 marca 2009 r. – podjął decyzję o ustaleniu premii motywacyjnej dla pracowników podejmujących dyżury całodobowe w wysokości 10 zł brutto za jeden taki dyżur oraz że zarząd jest otwarty na dialog w zakresie rozwiązania problemów zgłoszonych w ramach sporu zbiorowego (k. 224) oraz że w związku z ustaleniami podjętymi na w/w spotkaniu zarząd powódki wyraził zgodę na utworzenie w 2009 r. zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, ale jedynie w wysokości 5% wartości odpisu podstawowego z uwagi na aktualną sytuację finansową spółki i że zarząd powódki nie widzi możliwości zamiany umów na czas określony na umowy na czas nieokreślony (k.

225 – 226), wreszcie że zarząd powódki proponuje wprowadzenie zmiany do regulaminu wynagradzania w zakresie przyznania premii motywacyjnej dla pracowników odbywających dyżury całodobowe (k. 227).

Treść w/w pism w istotnym zakresie odpowiadała wersji protokołu rozbieżności przygotowanej przez stronę związkową, w której było nawiązanie do spotkania z G. K. w dniu 20 marca 2009 r. oraz wskazanie, że pracodawca proponuje wprowadzenie wynagrodzenia za dyżury w kwocie 10 zł za dobę oraz utworzenie w 2009 r. zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w wysokości 5% odpisu podstawowego. W projekcie tym przedstawiono także żądania zgłaszane przez stronę związkową, ale było to wyłącznie jej własne stanowisko, w które powódka nie miała prawa ingerować, a także nie mogła odmawiać podpisania protokołu rozbieżności z uwagi na treść tego stanowiska. Mogła co najwyżej zawrzeć swoją odpowiedź na to stanowisko. Pozwani zasadnie podnosili przy tym, że zarówno treść tego projektu, jak i tzw. petycja strajkowa uwzględniała stanowisko, które z oczywistych względów ulegało ewolucji i modyfikacji w toku rokowań, wobec czego ze zrozumiałych względów mogły one odbiegać od żądań zgłoszonych pierwotnie w piśmie z dnia 19 stycznia 2009 r.

Z tych przyczyn chybiony był zarzut naruszenia art. 17 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ponieważ powódka bezpodstawnie twierdzi, że Sąd Okręgowy błędnie uznał, iż w sposób bezprawny uniemożliwiła ona zakończenie rokowań, w szczególności że ponosi ona odpowiedzialność za niesporządzenie protokołu rozbieżności podczas spotkania w dniu 16 kwietnia 2009 r.

Nieuzasadniony jest również zarzut naruszenia art. 20 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W przepisie tym jest mowa o zakładzie pracy. Pojęcie to nie jest wyjaśnione w przepisach tej ustawy. Nie występuje ono aktualnie także w kodeksie pracy, który w art. 3 posługuje się pojęciem pracodawca. Zastąpiło ono z dniem 2 czerwca 1996 r. dotychczasowe pojęcie, którym był zakład pracy. Pomimo zmiany art. 3 k.p. ustawodawca nie dokonał zmiany pojęcia użytego w art. 20 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Wskazać ponadto trzeba, że ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych posługuje się jednocześnie, i to od chwili jej wejścia w życie (tj. 26 lipca 1991 r.), także pojęciem pracodawca. Zgodnie z zasadą racjonalnego ustawodawcy pojęcia te muszą więc mieć odmienne znaczenie. Zakład pracy w jej rozumieniu nie może być zatem utożsamiany z pracodawcą.

Oznacza to, że przy wykładni pojęcia zakład pracy, użytego w art. 20 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, uwzględniać trzeba okoliczności konkretnej sprawy. Może ono bowiem oznaczać zarówno wszystkich pracowników danego pracodawcy, jak i tylko ich część. Decydujące może być organizacyjne wyodrębnienie poszczególnych części działalności danego pracodawcy. Odpowiada to celowi przepisów o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, które mogą obejmować niekiedy wszystkich pracowników danego pracodawcy, a niekiedy tylko ich część. Przyjmowanie, że w każdej sytuacji o dopuszczalności akcji strajkowej mają decydować wszyscy pracownicy danego pracodawcy, mogłoby w niektórych wypadkach praktycznie uniemożliwić skorzystanie z uprawnień przewidzianych w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W szczególności mogłoby tak być wówczas, gdy pracodawca zajmuje się różnorodną działalnością, w której zatrudnia pracowników o odmiennych potrzebach i interesach. Nie można także wykluczyć, że w spór, choćby dotyczący ogółu pracowników, zaangażują się pracownicy zatrudnieni tylko w jego wydzielonej części. Odnosi się to również do sytuacji powódki, która zatrudnia pracowników w wydzielonych jednostkach organizacyjnych w kilku znacznie oddalonych od siebie regionach.

Wobec tego powódka bezpodstawnie kwestionuje stanowisko Sądu pierwszej instancji, według którego wystarczające było przeprowadzenie referendum w tych regionach (jednostkach organizacyjnych powódki), które miały być objęte strajkiem. Skoro zaś powódka nie kwestionuje, że w takim ujęciu wynik referendum był wystarczający do przeprowadzenia strajku, to nie ma podstaw do przyjęcia, że strajk ten był nielegalny, a tym samym nie uzasadnia to odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanych.

Nie zasługiwał na uwzględnienie także zarzut braku tożsamości żądań zgłoszonych w ramach sporu zbiorowego i w czasie strajku z dnia 4 maja 2009 r. Jak już wcześniej zauważono, pozwani słusznie powoływali się na możliwość ewolucji zgłaszanych żądań w toku negocjacji prowadzonych podczas sporu zbiorowego. Nie można wymagać całkowitej tożsamości (identyczności) żądań, ponieważ byłoby to nieracjonalne i nielogiczne. Decydujące znaczenie

ma zgodność podstawowych żądań zgłoszonych w sporze zbiorowym i objętych strajkiem. Modyfikacja tych żądań lub zgłoszenie dodatkowych żądań nie powoduje braku tożsamości przedmiotu sporu zbiorowego.

Ewentualna odmienna ocena mogłaby nastąpić dopiero wtedy, gdyby pracodawca przed rozpoczęciem strajku lub w jego trakcie zaspokoił żądania zgłoszone przy wszczęciu sporu (z uwzględnieniem ich dalszych modyfikacji), ale pomimo tego strona pracownicza rozpoczęła strajk lub kontynuowała go jedynie w związku ze zgłoszonymi później żądaniami. W konsekwencji nietrafny był zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu pierwszej instancji z treścią zebranego materiału dowodowego, ponieważ Sąd ten wziął pod uwagę zarówno treść petycji z dnia 4 maja 2009 r., jak i treść pisma strony związkowej z dnia 28 kwietnia 2009 r., w którym wyraźnie odwołano się do żądań zgłoszonych w piśmie z dnia 19 stycznia 2009 r. Natomiast zupełnie innym zagadnieniem jest to, że Sąd Okręgowy trafnie uznał, iż treść tej petycji nie może – w oderwaniu od innych ustalonych okoliczności – przesądzać o braku tożsamości żądań, a tym samym o nielegalności strajku. Nie świadczy to jednak o sprzeczności ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, lecz o dokonanej przez ten Sąd ocenie prawnej żądania.

Wobec bezzasadności zarzutów, odnoszących się do zasady odpowiedzialności pozwanych, chybiony jest zarzut nierozpoznania istoty sprawy wskutek zaniechania ustalenia faktu wystąpienia szkody po stronie powódki i jej wysokości. W tej sytuacji ustalanie tych okoliczności było bowiem bezprzedmiotowe. Sąd Okręgowy prawidłowo oddalił zatem wnioski dowodowe powódki, zmierzające do wyjaśnienia tych okoliczności.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Apelacyjny na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezpodstawną. O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na mocy art. 108 § 1 w zw. z art. 109, art. 98 § 1 i 3 oraz art. 99 k.p.c. odpowiednio do wyniku sporu w tej instancji. Ponadto na mocy art. 350 § 1 i 3 k.p.c. sprostowano niedokładności w zaskarżonym wyroku co do nazwy i siedziby pozwanego przez wpisanie zgodnie z treścią znajdującego się w aktach sprawy odpisu z Krajowego Rejestru Sądowego (k. 27) „ (...) Związek Zawodowy (...) w G.” zamiast (...) Związek Zawodowy (...), biorąc dodatkowo pod uwagę, że pozwani obecni na rozprawie apelacyjnej zgodnie oświadczyli, iż nie ma wątpliwości, że pozwany został w sprawie prawidłowy podmiot, ale jego nazwa powinna być oznaczona zgodnie z powyższym odpisem (k. 463).