

# ZNP wychodzi na ulice. Co z tego... i tak formalnie nie jest w sporze z rządem



Karolina Topolska  
karolina.topolska@infor.pl

**N**a 31 marca Związek Nauczycielstwa Polskiego zapowiedział strajk generalny skierowany przeciwko reformie systemu edukacji. Zdaniem wielu taki protest nie ma obecnie większego sensu. Przepisy dotyczące reformy już powoli wchodzi w życie, więc strajk można uznać za spóźniony – to po pierwsze. Po drugie, protestować będzie zapewne mniej niż jedna trzecia ogółu nauczycieli (tyle bowiem zrzesza ZNP, a na pewno nie wszyscy wezmą udział w akcji strajkowej). I po trzecie – może najważniejsze – pedagogzy nie bardzo mają do kogo adresować postulaty zgłaszane w ramach protestu. Przepisy nie pozwalają im bowiem – jako pracownikom zatrudnionym w sferze publicznej – na wchodzenie w spór zbiorowy z rządem czy samorządem, a więc decydem w kwestiach zatrudnieniowo-płacowych. Oficjalnie spierać można się bowiem tylko z pracodawcą, czyli np. szkołą czy szpitalem – jednostką organizacyjną reprezentowaną przez dyrektora.

Związkowcy postulują więc zasadniczą zmianę w tym zakresie – możliwość wchodzenia w spór z „pracodawcą rzeczywistym”, a więc np. ministrem czy wójtem. Wniosek o zmianę przepisów w tym zakresie zgłosił m.in. centralne związkowe – NSZZ „Solidarność” i OPZZ – 1 lutego na posiedzeniu zespołu ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego. W jego trakcie omawiano najnowszy rządowy projekt nowelizacji ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Strona rządowa nie zajęła wówczas stanowiska, ale poprosiła związki o przygotowanie propozycji rozwiązań legislacyjnych.

Jednak nie tylko związkowcy twierdzą, że obecnie przepisy są niedostosowane do rzeczywistości. Potwierdzają to również niezależni eksperci. Przekonują też, że zmiany w prawie są konieczne z jeszcze jednego powodu. Otóż nasze regulacje odstają od przepisów międzynarodowych oraz rozwiązań prawnych obowiązujących w innych państwach europejskich.



PATRYK SŁOWIK  
patryk.slowik@infor.pl  
@PatrykSłowik

## Pracownicy chcą toczyć boje z decydentami, a nie z kolegami

**Rozwiązywanie sporów zbiorowych w polskich szkołach, a także w szpitalach, zgodnie z formalnie obowiązującymi regulacjami jest w zasadzie niemożliwe. Przekonują o tym związkowcy, a eksperci przyznają im rację. Zgodnie twierdzą, że należy możliwie najszybciej znowelizować ustawę o rozwiązywaniu sporów zbiorowych**

Wielkimi krokami zbliża się strajk generalny Związku Nauczycielstwa Polskiego przeciwko wdrażanej reformie edukacji, która doprowadzi m.in. do likwidacji gimnazjów. Oficjalnie w takiej sytuacji nauczyciele wdają się w spór z dyrektorem placówki, który w praktyce jest niekiedy nawet organizatorem protestu.

Podobnie rzecz ma się w szpitalach. Do dyrektora przychodzą pielęgniarki i lekarze narzekający na zarobki. Żądają więcej. Tyle że zarządzający publiczną placówką, choć formalnie odpowiada za jej finanse, nie ma ani środków, ani narzędzi do spełnienia postulatów załogi. W efekcie pracownicy walczą z kimś, kto ich na ogół popiera. I nie ma żadnej mocy decyzyjnej.

### Pracodawcą powinien być organ nadrzędny

Taka procedura wynika z art. 5 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 295 ze zm.), który stanowi, że pracodawcą w rozumieniu ustawy jest podmiot, o którym mowa w art. 3 kodeksu pracy (k.p.). Czyli „jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobo-

wości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników”.

– Sąd Najwyższy wielokrotnie już stwierdził, że pracodawcą jest dla pracownika ta jednostka organizacyjna, na rzecz której pracownik świadczy pracę, niezależnie od tego, przez kogo jest ona finansowana oraz jaki podmiot ma kompetencję do zawierania i rozwiązywania umów o pracę – wyjaśnia dr Katarzyna Kalata, prezes Helpdesku Kadrowego.

Takie spostrzeżenia SN poczynił między innymi w wyroku z 21 grudnia 1992 r. (sygn. akt I PRN 52/92) oraz z 20 października 1998 r. (sygn. akt I PKN 390/98).

Przykładowo więc czynności z zakresu prawa pracy wobec pracowników zatrudnionych np. w samorządowej jednostce organizacyjnej podejmuje kierownik tej jednostki, zaś wójt podejmuje czynności – tylko i aż – wobec wszystkich pracowników zatrudnionych w urzędzie gminy. – W związku z obecnym brzmieniem art. 3 k.p. wszelkie spory z zakresu prawa pracy co do zasady rozwiązują kierownicy danej jednostki organizacyjnej, co niejednokrotnie prowadzi do sytuacji patowej. Osoby te często nie mają mocy decyzyjnej w zakresie rozdysonowania środków finansowych dla danej jednostki, ponieważ są jednostką pomocniczą, np. gminy – podkreśla dr Kalata.

Takie same spostrzeżenia mają związkowcy. W związku z tym od dawna postulują, by wreszcie nadać instytucji sporów zbiorowych takie znaczenie, na jakie zasługuje. A to będzie możliwe wyłącznie wówczas, gdy w spór będzie wchodziło z faktycznym decydem. „Przyjęty przez polskiego ustawodawcę tzw. model zarządczy, tj. posiadanie uprawnień do zarządzania daną jednostką, w sferze przedmiotowo-podmiotowej jest niepełne, jeżeli mówimy o powiązaniach właścicielskich i kapitałowych oraz związanych z tym uprawnieniami. Bardziej właściwym jest konstrukcja prawna oparta o tzw. model właścicielski” – przekonuje w jednym ze stanowisk OPZZ.

## OPINIA

### Oficjalnie naszymi „przeciwnikami” są dyrektorzy. To kuriozum



SŁAWOMIR BRONIARZ  
prezes Związku Nauczycielstwa Polskiego

**Z**godnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych stroną jest pracodawca – jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna, która zatrudnia pracowników. Czyli z reguły dyrektor szkoły. I niestety formalnie to z nim wchodzimy w spór. Mówię „niestety”, gdyż oczywiście zdecydowaną większość naszych postulatów kierujemy do strony rządowej, która ma realne narzędzia do rozwiązywa-

nia problemów. Dyrektor szkoły takimi narzędziami nie dysponuje. Chociaż oczywiście i on ma pewien wpływ, choćby do zobowiązania się do nie pogarszania warunków pracy.

Ale oczywiście organizując strajk, nie występujemy przeciwko dyrektorom szkół i nie chciałbym, aby tak to oni odbierali. To wyłącznie efekt niedoskonałych przepisów.

Najlepiej by więc było, gdyby ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych została znowelizowana. Tak, by z formalnego punktu widzenia można było wchodzić w spór z tym, z kim faktycznie się tenże spór prowadzi. Mówimy o tym od co najmniej kilkunastu lat, ale nie dostrzegam zainteresowania tą sprawą.



- Efektywność rozwiązywania sporów zbiorowych zapewne byłaby lepsza, gdyby za pracodawcę uznać organ nadrzędny, który ma moc decyzyjną, lub w niektórych kwestiach przedstawicieli rządu - przyznaje dr Katarzyna Kalata.

### Lepiej szukać rozwiązania systemowego

Profesor Jacek Męcina, przewodniczący zespołu ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego i ekspert Konfederacji Lewiatan, jest jednak przeciwny temu postulatowi. Twierdzi, że przede wszystkim chciałby zobaczyć gotowy już projekt zmiany przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a nie jedynie zbiór postulatów. Najwięcej bowiem zależy od tego, jak dane rozwiązanie ujmie się w prawie.

Ponadto istotne byłoby, czy pojęcie pracodawcy rzeczywistego dotyczyłoby wyłącznie sfery publicznej, czy też prywatnej. Ten drugi przypadek w ocenie prof. Męciny byłby wyjątkowo niepożądany. A nawet szkodliwy dla pracowników, gdyż trudno sobie wyobrazić, by wdawali się w spór ze spółką matką funkcjonującą np. we Francji albo w Hiszpanii.

A gdyby zmiany miały objąć tylko sektor publiczny? - Też jestem sceptycznie nastawiony - przyznaje prof. Męcina. Uzasadnia, że problemy leżą gdzie indziej niż w definicji pracodawcy. Raz, że pozycja dyrektorów szpitali lub szkół jest często zbyt słaba i warto pomyśleć raczej o tym, w jaki sposób można by ją wzmocnić, tak by ich zdanie było istotniejsze.

Dwa: pracownicy nie powinni się skupiać wyłącznie na sporach zbiorowych - jako sposobie rozwiązywania palących ich spraw. Zdaniem prof. Męciny częściej należy sięgać po miękkie metody, jak choćby negocjacje na szczeblu centralnym lub postawienie sprawy na forum Rady Dialogu Społecznego. - Najczęściej w grę wchodzi problem systemowy, a nie pracowników jednego szpitala. Warto więc szukać systemowego rozwiązania - przekonuje ekspert.

### Piłka po stronie ustawodawcy

Sprawa wzbudza skrajne emocje od wielu lat. Zajmował się nią już w 1997 r. Trybunał Konstytucyjny (orzeczenie z 24 lutego 1997 r., sygn. akt K 19/96). Wniosek dotyczący art. 5 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych złożyła wówczas Krajowa Federacja Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia.

Trybunał uznał, że art. 5 w zakresie, w jakim przyjęte w nim pojęcie pracodawcy nie przewiduje udziału ministra resortowego lub przewodniczącego zarządu gminy (przewodniczącego zarządu związku komunalnego) jako odrębnej od bezpośredniego pracodawcy strony sporu zbiorowego dotyczącego pracowników zatrudnionych w państwowych lub samorządowych jednostkach sfery budżetowej, jest zgodny z art. 1 i art. 85 przepisów konstytucyjnych, które zostały pozostawione w mocy przez art. 77 ustawy konstytucyjnej z 17 października 1992 r. o wzajemnych stosunkach między władzą ustawodawczą i wykonawczą Rzeczypospolitej Polskiej oraz o samorządzie terytorialnym (Dz.U. nr 84, poz. 426 ze zm.).

Jakkolwiek obecnie obowiązuje konstytucja z 1997 r., wzorzec konstytucyjny się nie zmienił. Można więc uznać, że art. 5 - jako nieprzewidyujący umocowania do wdania się w spór z pracodawcą rzeczywistym - jest z nią zgodny.

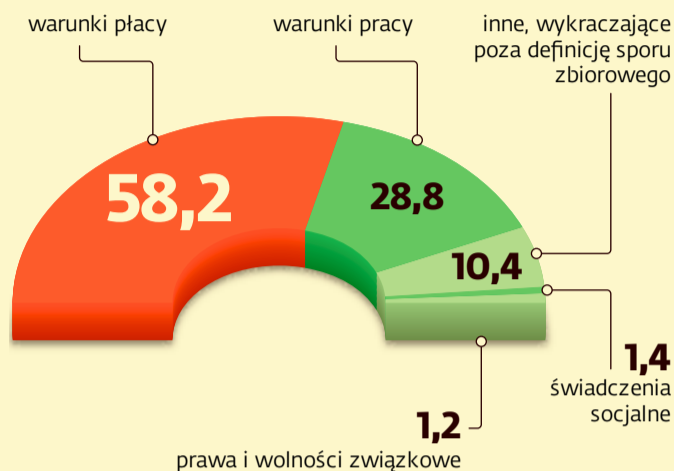
Piłka jest więc po stronie ustawodawcy. Zdaniem ekspertów najbliższa szansa do wprowadzenia zmian pojawi się przy okazji prac nad projektem zmian w kodeksie pracy i niektórych innych ustawach, który przedstawił niedawno do konsultacji prezydent. A co na to Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej? Nieoficjalnie wiemy, że... na razie nic. Resort bowiem uważa, że pomysł nowelizacji ustawy o sporach zbiorowych zasługuje na uwagę, ale chciałby, aby propozycja została wypracowana wspólnie przez przedstawicieli pracowników i pracodawców. - Nie chcemy uchylać rozwiązań, które co prawda zadowolą w stu procentach jedną stronę, ale druga odbierze je jako nasz cios w nią wymierzony - mówi nam wysoki rangą urzędnik publiczny.

## Konflikty wtłoczone w ramy ustawy

Na 10 mln pracowników etatowych w ubiegłym roku protestowało tylko 700 osób.

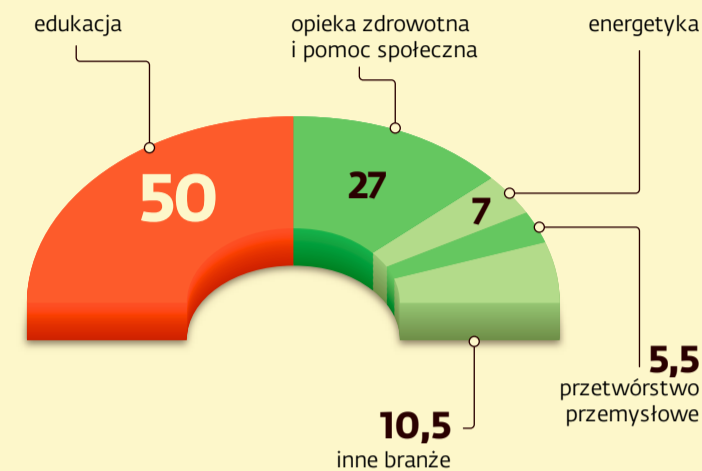
Według danych Głównego Urzędu Statystycznego zarejestrowano wówczas zaledwie 5 nowych strajków.

### • CZEGO DOTYCZĄ ŻĄDANIA ZGŁASZANE W RAMACH SPORÓW ZBIOROWYCH (w proc.)



Źródło: PIP, 2016

### • SPORY ZBIOROWE WEDŁUG PODZIAŁU NA RODZAJ DZIAŁALNOŚCI (w proc.)



© NS



MAŁGORZATA  
KALISZ-PAWLUK

radca prawny,  
wspólnik w Kancelarii  
Prawnej DSKP s.c.



SYLWIA  
ZAWARTKA

radca prawny  
w Kancelarii Prawnej  
DSKP s.c.

## Spory zbiorowe - procedura obszerna, ale wciąż niedoskonała

**Postępowanie mające na celu rozwiązanie takiego konfliktu jest bardzo sformalizowane, a spełnienie wszystkich ustawowych obowiązków trudne dla pracodawców. Na wypełnienie nadal czekają też luki w prawie dotyczące m.in. jego legalności i chwili zakończenia**

Konflikty, a więc sprzeczność dążeń czy niezgodność interesów poszczególnych grup, występują we wszystkich obszarach ludzkiej aktywności, w tym w stosunkach zatrudnienia. Spory zbiorowe pracy są więc integralną częścią rzeczywistości pracowniczej. Dlatego też, dla stabilności i trwałości systemu demokracji rynkowej, ważna stała się umiejętność ugodowego rozwiązywania konfliktów w zakładach pracy, tzn. za pomocą negocjacji i zawierania porozumień. Obowiązujące w naszym kraju procedury umożliwiają takie właśnie pokojowe kończenie konfliktów, a sposoby postępowania w tym zakresie określa ustawa o rozwiązywaniu sporów (dalej: ustawa albo ustawa o RSZ).

### Nie zawsze spór zbiorowy

Zarówno każdy pracownik, jak i każdy pracodawca może podać wiele przykładów za-

targów, konfliktów i sporów, które miały miejsce w jego firmie. W rozumieniu prawa pracy spory te, w zależności od tego, jak kształtuje się strona pracownicza sporu i czego domagają się zatrudnieni, możemy podzielić na spory indywidualne i spory zbiorowe (grupowe). **RAMKA 1 S. C14**

Spór zbiorowy pracowników z pracodawcą może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych. Nie jest więc dopuszczalne prowadzenie go w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeśli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed sądem pracy, czy też wykraczających poza enumeratywnie wskazany zakres spraw.

Stronami sporu zbiorowego są więc pracownicy reprezentowani przez związki zawodowe oraz pracodawca lub pracodawcy, którzy mogą być reprezentowani przez właściwe organizacje pracodawców.

Tym samym, zgodnie z wolą ustawodawcy i niezależnie od woli pracowników, związki zawodowe mają wyłączność na reprezentowanie załogi w tego typu sporach. Spór zbiorowy może wszcząć i prowadzić związek zawodowy bez względu na liczbę członków, jeżeli spełnia warunki do uznania go za zakładową organizację związkową. Przy czym taka organizacja związkowa nie musi być reprezentatywna.

Co to oznacza? Otóż pracownicy nie mogą tworzyć specjalnych, pozazwiązkowych reprezentacji, czy też wybierać spośród siebie delegacji do prowadzenia sporu z pominięciem związków zawodowych.

Jeżeli zatem określona zbiorowość pracowników prowadzi bez udziału związków

### OPINIA

## Nowelizacja kodeksu dobrą okazją do poprawy przepisów



KAROLINA STAWICKA

advokat, counsel kierująca praktyką  
prawa pracy w kancelarii Bird & Bird

Rozwiązanie, w którym przymiot pracodawcy - w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w państwowych albo samorządowych jednostkach organizacyjnych sfery budżetowej - został przyznany jedynie podmiotowi bezpośrednio zatrudniającemu pracowników - było kontestowane praktycznie od początku obowiązywania ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Na ten temat wypowiedział się zarówno Trybunał Konstytucyjny, jak i Sąd Najwyższy. W tym kontekście orzeczenie TK z 24 lutego 1997 r. należy uznać za nieodpowiadające potrzebom gospodarczym i społecznym, a także gubiące z pola widzenia regulacje międzynarodowe. Tym bardziej że w stosunku do podmiotów bazujących na kapitale prywatnym, w tym krajowym i zagranicznym (tzw. holdingi), istnieje tendencja do traktowania ich zarówno w kontekście podatkowym, jak i prawno-pracowniczym jako jednego rzeczywistego pracodawcy. Nawet w kontekście spółek holdingowych z udziałem Skarbu Państwa (PKP) SN w uchwale siedmiu sędziów z 23 maja 2001 r.

(sygn. akt III ZP 25/00) wskazała na koncepcję pracodawcy w ujęciu majątkowym. Oznacza to, że wziął również pod uwagę źródło finansowania pracodawcy, określając krąg podmiotów zobowiązanych wobec pracowników. Niezrozumiałe jest, dlaczego przy sporach zbiorowych w stosunku do podmiotów finansowanych ze środków publicznych tendencja miałaby być odwrotna. Czyli że jedynie pracodawca bezpośredni miałby być stroną sporu zbiorowego z wyłączeniem w tym zakresie jakiegokolwiek roli pracodawcy rzeczywistego (czyli podmiotu sprawującego rzeczywistą władzę ekonomiczną nad pracodawcą). W odniesieniu do pracodawców publicznych i samorządowych nie da się ukryć, że władzę ekonomiczną nad nimi sprawują odpowiednio właściwi ministrowie resortowi wraz z przewodniczącymi zarządów gmin. W kontekście zgodności prawa polskiego z międzynarodowym, w tym konwencją MOP nr 151 oraz Europejską Kartą Społeczną i standardami w innych krajach europejskich (np. Francji lub Danii), głosy dotyczące prawa zainicjowania sporu zbiorowego z udziałem władz publicznych należałoby uwzględnić w pracach legislacyjnych. Obecnie przygotowany w Kancelarii Prezydenta RP projekt nowelizacji kodeksu pracy wydaje się ku temu dobrą okazją. Zmiana przepisów w tym zakresie pozwoliłaby na wprowadzenie transparentnych oraz analogicznych z sektorem prywatnym reguł uczestnictwa rzeczywistego i sprawującego władzę ekonomiczną pracodawcy w sporze z załogą. **©**

## KADRY I PŁACE

zawodowych spór, protest lub określoną akcją skierowaną przeciw pracodawcy, nie jest to spór zbiorowy w rozumieniu ustawy o RSZ, a tym samym nie podlega jej reżimowi prawnemu. Podobnie rzecz ma się w sytuacji, gdy związki wysuwają postulaty, które nie mogą być przedmiotem formalnych negocjacji w trybie przewidzianym w tej ustawie, np. żądają odejścia prezesa firmy.

Dla pracodawcy oznacza to tyle, że przy rozmowach, negocjacjach z zespołem nie musi przestrzegać procedur narzuconych ustawą o RSZ. Może oczywiście skorzystać z różnego rodzaju rozwiązań, które zostały wypracowane w celu wsparcia stron sporu.

I tak w obecnie obowiązującym prawodawstwie w przypadkach konfliktów pomiędzy pracownikami i pracodawcami, które ze względów formalno-prawnych nie mogą być rozpatrywane w ramach przepisów ww. ustawy, a ich rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego, rolę moderatorów pełnią często wojewódzkie rady dialogu społecznego (wcześniej: wojewódzkie komisje dialogu społecznego). Są to czterostronne instytucje dialogu społecznego, które powstały we wszystkich szesnastu województwach. Mają one nadane m.in. kompetencje do rozpatrywania spraw konfliktowych istotnych dla zachowania pokoju społecznego.

### Moment rozpoczęcia

Spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez związek zawodowy do pracodawcy z żądaniem, o ile pracodawca nie uwzględni wszystkich tych żądań w terminie określonym w wystąpieniu. Przy czym termin ten nie może być krótszy niż trzy dni. Warto podkreślić, że ustawa nie precyzuje formy wystąpienia, w związku z tym jest ona dowolna. Związek zawodowy może więc skierować do pracodawcy pismo, a także wiadomość e-mail, czy nawet zgłosić swoje żądania ustnie. Oczywiście, w celu uniknięcia wszelkich wątpliwości i należytego udokumentowania czynności, zaleca się formę pisemną. Wezwanie winno w sposób skonkretyzowany określać żądania pracowników, tak by pracodawca miał jasność, co do oczekiwanego sposobu ustosunkowania się do nich. Dodatkowo, reprezentanci pracowników mogą uprzedzić w wezwaniu, że w razie nieuwzględnienia postulatów zostanie ogłoszony strajk.

Jeśli pracodawca nie uwzględni wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, strony rozpoczynają spór zbiorowy.

### Etapy rozwiązywania sporu

Jeśli już dojdzie do powstania sporu zbiorowego, pracodawca nie ma innego wyboru jak tylko podjąć się próby jego rozwiązania. Ustawa o RSZ określa cztery etapy rozwiązywania sporów zbiorowych:

- I. Rokowania
- II. Mediacja
- III. Arbitraż społeczny
- IV. Strajk

### I. ROKOWANIA – OBOWIĄZKI PRACODAWCY

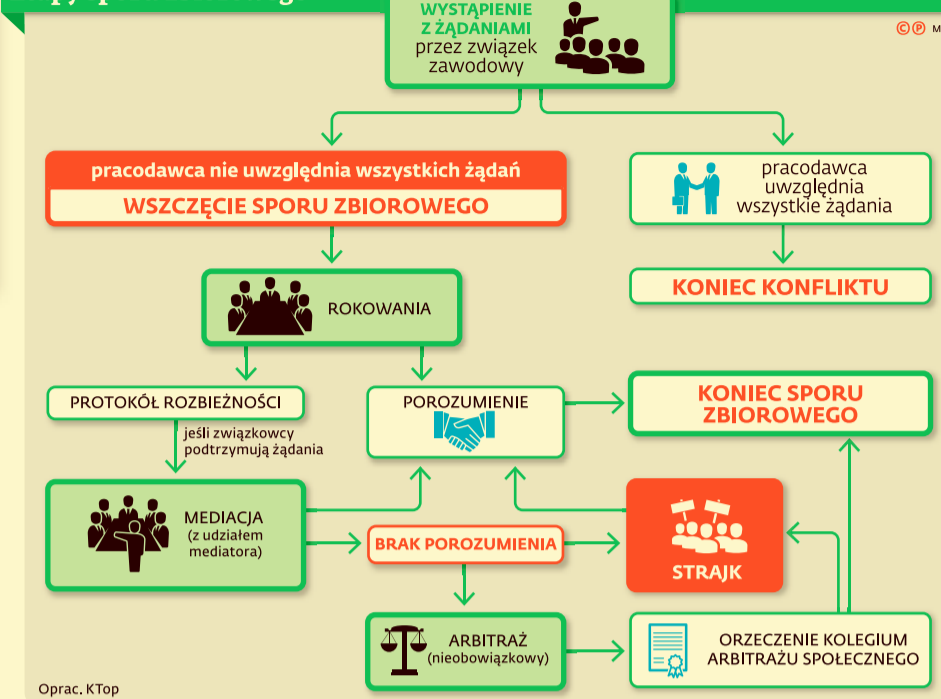
#### Niewzłoczne podjęcie negocjacji

W chwili zaistnienia sporu zbiorowego pracodawca ma obowiązek niezwłocznie podjąć rokowania, w celu jego zakończenia w drodze porozumienia. Artykuł 8 ustawy kategorycznie stwierdza, że pracodawca „podejmuje niezwłocznie rokowania”. Jest to więc prawny obowiązek podjęcia rokowań, od którego nie można skutecznie się uchylić.

Niewzłoczne zainicjowanie rokowań nie jest utożsamiane ze ściśle wyznaczonym terminem. Oznacza to tyle, że powinny się one rozpocząć tak szybko, jak jest to tylko możliwe w okolicznościach danego przypadku. Patrząc jednak na całość uregulowań prawnych, można określić pewne ramy czasowe poszczególnych kroków pracodawcy. Zdecydowanie, jako zbytek odległy uznać należy siedmiodniowy, a zwłaszcza 14-dniowy termin na reakcję – mając na uwadze, że 14 dni stanowi minimalny okres oddzielający zgłoszenie sporu od ogłoszenia strajku. Tym samym, okres 14 dni traktowany jest przez ustawodawcę jako wystarczający dla prze-

**WAŻNE** Porozumienie kończące spór zbiorowy ma charakter źródła prawa w rozumieniu kodeksu pracy, a tym samym jest aktem normatywnym określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Oznacza to, że ma ono charakter roszczeniowy i pracownicy mogą od pracodawcy na jego podstawie dochodzić zadekretowanych w porozumieniu uprawnień na drodze sądowej przed sądem pracy.

### Etapy sporu zbiorowego



Oprac. KTop

prowadzenia całej części sporu zbiorowego, na którą składają się rokowania i mediacja.

### Zawiadomienie inspektora pracy

Na pracodawcy ciąży również obowiązek powiadomienia o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy. Przepisy nie przewidują formy tego zawiadomienia, co pozwala uznać, że pracodawca ma tu swobodę, a zatem informację może przekazać np. za pomocą środków komunikacji elektronicznej. Właściwość miejscową inspektora pracy określa się zgodnie z siedzibą pracodawcy, zaś w zawiadomieniu należy wskazać strony i przedmiot sporu.

Osoba pełniąca funkcję pracodawcy musi pamiętać, że niewykonanie obowiązku powiadomienia PIP o powstaniu sporu jest karane. Zgodnie bowiem z art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy, kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją nie dopełnia obowiązków w niej określonych, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

### Zakończenie rokowań

Rokowania kończą się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie jego nieosiągnięcia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Oznacza to, że są dwie możliwości zakończenia rokowań: zawarcie porozumienia lub spisanie protokołu rozbieżności.

Pierwszy ze sposobów, czyli porozumienie kończące spór zbiorowy, ma charakter źródła prawa w rozumieniu kodeksu pracy, a tym samym jest aktem normatywnym określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Oznacza to, że ma ono charakter roszczeniowy i pracownicy mogą od pracodawcy na jego podstawie dochodzić zadekretowanych w porozumieniu uprawnień na drodze sądowej przed sądem pracy.

Treść porozumienia o zakończeniu sporu nie jest unormowana przepisami ustawy i zależy wyłącznie od woli stron sporu

zbiorowego. Z tego też względu co do treści i jego formy mają dużą swobodę.

Możliwość zawarcia porozumienia w trybie art. 9 ustawy nie dotyczy tylko fazy rokowań. Przepis ten ma zastosowanie do wszelkich działań polubownych podejmowanych w ramach sporu zbiorowego. W praktyce oznacza to, że porozumienia zbiorowe mogą zostać zawarte na każdym etapie trwania sporu, również w czasie lub na zakończenie strajku bądź akcji protestacyjnej (tak SN w wyroku z 12 sierpnia 2014 r., sygn. akt I PK 14/14).

Druga możliwość zakończenia rokowań – kiedy strony nie dojdą do porozumienia – to spisanie protokołu rozbieżności. Dokument ten nie ma jednak takiej mocy prawnej jak porozumienie zbiorowe. Zawiera stanowiska stron i ma charakter jedynie informacyjny. Jednakże, dla swej ważności winien być obligatoryjnie sporządzony na piśmie – w zwykłej formie pisemnej. Nie musi on jednakże być podpisany przez obie strony, ani stanowić wspólnego ich dokumentu.

W sytuacji sporządzenia protokołu rozbieżności spór przenosi się do etapu drugiego, tj. mediacji.

### II. MEDIACJA

#### Obligatoryjność i poufność

Zasadą obowiązujących w naszym kraju procedur dotyczących rozstrzygnięcia sporów zbiorowych jest m.in. ich rozwiązywanie wsparte obligatoryjną mediacją. Jest to procedura poufna, dostosowana do potrzeb stron i dająca możliwość wypracowania satysfakcjonującego dla każdej z nich rozwiązania. Celem mediacji jest nie tylko doprowadzenie do porozumienia, lecz także uniknięcie eskalacji konfliktu. Poprzez ona inne metody rozstrzygnięcia sporów zbiorowych, jak akcja strajkowa czy postępowanie przed kolegium arbitrażu, w sytuacji, gdy pracownicy nie skorzystają z prawa do strajku.

Udział w postępowaniu mediacyjnym jest obligatoryjny dla stron sporu. Jeśli pracodawca uchyli się od udziału w mediacji, uniemożliwiając tym samym prowadzenie sporu zgodnie z przepisami, naraża się na odpowiedzialność z art. 26 ustawy, tj. karę grzywny lub ograniczenia wolności.

#### Wybór mediatora

Pierwszą czynnością, rozpoczynającą proces mediacji jest wybór mediatora, tj. osoby dającej gwarancję bezstronności.

Może on być wybrany albo zgodną wolą stron, albo przez ministra właściwego do spraw pracy. Jeśli osobę tę wyznaczają wspólnie strony sporu, może nim zostać każdy, na czyj udział w postępowaniu wy-

### Ramka 1

#### Istotne rozróżnienie

**Spór indywidualny** – dotyczy obowiązków lub uprawnień konkretnego pracownika i może być rozstrzygany polubownie pomiędzy stronami lub przez stosowne orzeczenie sądowe, tj. po rozpoznaniu sprawy przez sąd pracy.

**Spór zbiorowy** – jest konfliktem pomiędzy załogą, tj. wszystkimi pracownikami lub grupą pracowników, a pracodawcą. Dotyczy warunków pracy, płacy, świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych. Spór zbiorowy odnosi się zatem do określonej zbiorowości, interesów większej grupy pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy. Istotne przy tym jest, że prawa i interesy pracowników w sporze zbiorowym mogą być reprezentowane wyłącznie przez związki zawodowe. Z kolei pracodawcy mogą zaś bronić swoich racji, działając przez właściwe organizacje pracodawców, ale mogą również działać samodzielnie.

## KADRY I PŁACE

rażą zgodę. Uznaje się, że rolę mediatora może prowadzić nie tylko osoba fizyczna, lecz także specjalistyczna firma prawnicza. Niewątpliwie mediator musi cieszyć się ogólnym zaufaniem i gwarantować neutralność. Jeśli strony nie dojdą do porozumienia co do osoby mediatora, na wniosek jednej z nich jest on wskazywany przez odpowiedniego ministra z listy prowadzonej przez jego resort.

## Specyfika postępowania

Postępowanie mediacyjne polega na prowadzeniu sporu z udziałem mediatora, który ma za zadanie udzielić stronom pomocy w osiągnięciu porozumienia. Ustawa nie precyzuje, na czym udział mediatora ma polegać, nie ma więc przeszkód, by same strony uzgodniły zasady prowadzenia postępowania mediacyjnego. Sugestie mediatora nie są dla stron wiążące, nie ma on także uprawnień decyzyjnych. Mediator ma jednak możliwość podjęcia aktywnych działań zmierzających do wyjaśnienia istotnych kwestii i zakończenia sporu. W pierwszej kolejności, jeśli w toku postępowania stwierdzi, że rozwiązanie sporu wymaga szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu, zawiadamia o tym strony. Mediator ma nie tylko uprawnienie, ale również obowiązek podjęcia czynności zmierzających do ww. ustaleń, jeżeli jest to konieczne dla rozwiązania sporu. Dodatkowo, jeśli w związku z żądaniem objętym sporem trzeba ustalić sytuację ekonomiczno-finansową zakładu pracy, mediator może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy przez rzeczoznawcę. Jej sporządzenie wymaga jednak zgody obu stron, a mediator nie może narzucić im takiego obowiązku. Strony mogą wspólnie ustalić osobę rzeczoznawcy albo pozostawić jej wybór mediatorowi. Ekspertyza nie ma jednak charakteru opinii biegłego w rozumieniu kodeksu postępowania cywilnego. Wnioski wynikające z tego dokumentu powinny być uwzględnione przez mediatora, przy czym nie wiążą one ani jego, ani stron sporu.

W braku odmiennych postanowień stron koszty ekspertyzy dotyczącej sytuacji ekonomicznej zakładu pracy obciążają pracodawcę.

Kolejnym uprawnieniem mediatora jest wystąpienie do organizacji związkowej z wnioskiem o przesunięcie terminu akcji strajkowej w sytuacji, gdy strony podejmą decyzję o dokonaniu koniecznych analiz czy ekspertyz. Wystąpienie to nie ma charakteru zobowiązania strony związkowej do odroczenia terminu strajku, powinna jednak starannie je rozważyć. Trafne jest stanowisko, że nieuwzględnienie takiego wniosku mediatora co do zasady nie stanowi naruszenia przepisów ustawy, w związku z czym strajk ogłoszony przez związek zawodowy przed upływem terminu proponowanego przez mediatora nie może być uznany z tego powodu za nielegalny. Jednakże, w szczególnych okolicznościach, wskazujących ewidentnie na złą wiarę strony związkowej, ogłoszenie strajku bez uwzględnienia powyższego terminu może być potraktowane jako sprzeczne z postanowieniami ustawy, nakazującymi traktowanie strajku jako środka ostatecznego.

## III. ARBITRAŻ SPOŁECZNY

## Ostatnia szansa na porozumienie

Nieosiągnięcie porozumienia na etapie mediacji uprawnia związek zawodowy do podjęcia czynności zmierzających do strajku. Niemniej związek może – nie korzystając z prawa do strajku – podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu arbitrażu społecznego.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych przewiduje bowiem jeszcze jedną sformalizowaną, chociaż już nieobowiązkową, możliwość rozwiązania zaistniałego konfliktu przed ogłoszeniem akcji protestacyjnej. Związek zawodowy zatem może, ale nie musi, skorzystać z tej formy polubownego rozwiązania sporu zbiorowego.

Uwaga! Postępowanie przed kolegium arbitrażu społecznego musi być poprze-

zione nie tylko rokowaniami, lecz także mediacją.

## Kolegium

Jeżeli spór dotyczy jednego zakładu pracy, rozpoznaje go kolegium przy sądzie okręgowym, w którym utworzony został sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym.

Kolegia arbitrażu społecznego nie mają statusu organów wymiaru sprawiedliwości. Nie są bowiem sądami powszechnymi ani sądami specjalnymi, mimo udziału sędziów zawodowych i organizacyjnego usytuowania ich przy sądach.

Szczegółowy tryb postępowania przed kolegium został określony w rozporządzeniu Rady Ministrów z 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego (Dz.U. nr 73, poz. 324).

Kolegia powoływane są jedynie doraźnie. Również ich skład osobowy nie ma stałego charakteru, każdorazowo bowiem kształtowany jest na podstawie swobodnego wyboru – po trzech przedstawicieli zaangażowanych w spór stron oraz sędzieja zawodowy wyznaczony przez prezesa sądu spośród sędziów tego sądu.

## Procedura

Decyzja o poddaniu się arbitrażowi należy wyłącznie do związków zawodowych. Z wnioskiem o wszczęcie postępowania arbitrażowego nie może zaś wystąpić pracodawca.

Wniosek ten powinien określić strony, przedmiot sporu oraz wskazywać członków kolegium. Należy dołączyć do niego protokół rozbieżności z rokowań i mediacji, a także dokumenty istotne dla rozstrzygnięcia sporu. W sytuacji, gdy wniosek ze względu na braki formalne nie może otrzymać dalszego biegu, prezes sądu wzywa do jego uzupełnienia w terminie siedmiu dni. Po bezskutecznym upływie terminu wniosek zostaje zwrócony.

Jeżeli wniosek spełnia wymogi formalne i może otrzymać dalszy bieg, przesyła się go pracodawcy z wezwaniem, by wskazał członków kolegium. Jeśli, mimo wezwania, strony nie wskażą swoich przedstawicieli, postępowanie arbitrażowe nie dochodzi do skutku. Różne są przy tym głosy, jaki efekt dla pracodawcy może mieć odmowa wskazania arbitrów.

Według części stanowisk takie postępowanie nie podlega żadnym sankcjom, z drugiej strony można spotkać się z twierdzeniem, że pracodawca nie ma możliwości uchylenia się od udziału w procedurze arbitrażowej bez narażenia się na odpowiedzialność określoną w art. 26 ustawy o RSZ.

Kluczowym etapem procedury arbitrażowej jest posiedzenie kolegium. Co istotne, jest ono jawne, a jedynie w przypadku, gdy jest to niezbędne dla zachowania tajemnicy państwowej bądź służbowej, kolegium może postanowić, że rozpatrzenie sporu nastąpi przy drzwiach zamkniętych.

Na posiedzeniu strony przedstawiają swoje stanowiska – w przypadku zawarcia porozumienia, jego treść powinna zostać umieszczona w protokole i potwierdzona ich podpisami. Jeżeli nie doszło do porozumienia, kolegium odbywa naradę, po której wydaje orzeczenie. Zapada ono większością głosów. Przy czym członek ko-

legium nie może się wstrzymać od głosu – jeżeli nie zgadza się z większością, może jednak zgłosić zdanie odrębne.

Orzeczenie kolegium arbitrażu społecznego jest wiążące lub nie dla stron sporu – w zależności od ich woli. Każda ze stron może postanowić, że orzeczenie nie będzie jej wiążące, jednakże musi taką wolę wyrazić wprost. Jeżeli żadna z nich przed poddaniem sporu rozstrzygnięciu kolegium nie postanowi inaczej, orzeczenie to jest wiążące. Jeżeli jedna złoży oświadczenie, że orzeczenie nie jest dla niej wiążące, skutek ten dotyczyć będzie także drugiej strony, mimo że ta żadnego oświadczenia nie złożyła.

Od orzeczeń kolegium arbitrażu społecznego nie przysługują żadne środki zaskarżenia (tak uchwała SN z 23 maja 1986 r., sygn. akt III PZP 9/86, OSP 1987/4/77 oraz uchwała Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 10 grudnia 1986 r., sygn. akt III PZP 72/86, OSNC 1987/4/47).

Według norm regulujących procedurę arbitrażową każda ze stron ponosi koszty swego udziału w sprawie, w tym także koszty wynagrodzeń wskazanych przez siebie członków kolegium. Z kolei obsługa kancelaryjna kolegium obciąża sąd, przy którym zostało ono powołane.

Strony sporów zbiorowych niezmiernie rzadko korzystają z procedury arbitrażu społecznego, co powoduje, że instytucja ta ulega sukcesywnej marginalizacji, co bezpośrednio otwiera – i jednocześnie skracca – drogę do najostrejszego etapu sporu zbiorowego, czyli strajku.

Ze względu na fakultatywny dla związków zawodowych charakter procedury arbitrażowej nie ma żadnych przeszkód normatywnych, aby ponowić wniosek o jej przeprowadzenie.

## IV. STRAJK

## Środek ostateczny

Polega on na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy. Jego celem jest wymuszenie realizacji przez pracodawcę żądań pracowniczych i w konsekwencji rozwiązanie sporu dotyczącego warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Strajk jest środkiem ostatecznym, gdyż jest najostrejszym sposobem służącym wyegzekwowaniu żądań będących przedmiotem sporu. RAMKA 2

## Legalność

Dla oceny legalności strajku – ze względu na zasadę identyczności żądań objętych sporem – istotne znaczenie ma zgłoszenie sporu. Strajku nie mogą bowiem usprawiedliwiać żądania nieujęte w zgłoszeniu sporu, jak też takie, co do których rokowania zakończyły się podpisaniem porozumienia. Strony sporu zbiorowego zakończonego porozumieniem nie mogą więc kontynuować go na kanwie już uzgodnionych żądań, a strajk podjęty w celu wymuszenia realizacji porozumienia przed upływem uzgodnionego w nim terminu nie jest zgodny z przepisami ustawy o RSZ (tak wyrok SN z 17 lutego 2005 r., sygn. akt II PK 217/04, OSNP 2005/18/285).

Ogłoszenie i przeprowadzenie legalnego strajku nie może być dokonane w dowolnym czasie i wymaga zachowania procedur przewidzianych prawem. Może on być ogłoszony dopiero po wyczerpaniu możliwości ugodowego rozstrzygnięcia zaistniałego sporu. W konsekwencji do zorganizowania strajku niezbędne jest formalne wszczęcie sporu zbiorowego przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze i zgłoszenie żądań, a także przeprowadzenie rokowań i mediacji.

Strajk może być jednak zorganizowany bez zachowania powyższych zasad, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji oraz w przypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór zbiorowy działaczem związkowym.

**WAŻNE** Ogłoszenie strajku możliwe jest dopiero po pozytywnym dla strony pracowniczej wyniku referendum. W referendum strajkowym mogą brać udział tylko pracownicy, nie jest przy tym istotne, czy obecnie świadczą pracę, czy też na przykład korzystają z urlopu wypoczynkowego.

## Ramka 2

## Protest solidarnościowy

Nie jest dopuszczalne organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencjach Wywiadu oraz Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, w jednostkach policji i sił zbrojnych RP, służby więziennej, służby granicznej, służby celnej oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej. Prawo do strajku nie przysługuje również pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze.

Pracownicy, którym nie przysługuje prawo do strajku, mogą po wyczerpaniu procedur pojedynczych stosować inne formy akcji protestacyjnej. Przy czym nie mogą one zagrażać życiu lub zdrowiu ludzkiemu, a także polegać na przerywaniu pracy, z ostrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Jednocześnie w ochronie praw i interesów tej grupy pracowników, związek zawodowy działający w innym zakładzie pracy może zorganizować strajk solidarnościowy na czas nie dłuższy niż połowa dnia roboczego.

Strajk solidarnościowy polega na powstrzymaniu się od pracy na znak solidarności z pracownikami innych zakładów pracy, którym prawo do strajku nie przysługuje. ©

## KADRY I PŁACE

## Referendum

W zakresie procedury poprzedzającej legalne wszczęcie strajku, ustawa zobowiązuje do uzyskania akceptacji załogi w głosowaniu w sprawie strajku (referendum). Jest to tryb bezwzględnie obowiązujący i nie może być przez organizatorów strajku pominięty.

Strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50 proc. pracowników zakładu pracy. W przypadku strajku wielozakładowego może on być proklamowany po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50 proc. pracowników.

Ogłoszenie strajku możliwe jest dopiero po pozytywnym dla strony pracowniczej wyniku referendum strajkowego. Mogą brać w nim udział tylko pracownicy, nie jest przy tym istotne, czy obecnie świadczą pracę, czy też na przykład korzystają z urlopu wypoczynkowego.

## Akcja strajkowa

Przed przystąpieniem do akcji strajkowej związek zawodowy powinien dokonać oceny współmierności żądań do strat mogących powstać w wyniku prowadzenia strajku. Może on przecież pociągnąć za sobą nieprzewidziane skutki dla dalszego funkcjonowania pracodawcy przede wszystkim w sferze finansowej i organizacyjnej (doprowadzić nawet do upadłości pracodawcy). Dlatego podejmujący go związkowcy muszą kierować się względami celowości.

Podmiot rozpoczynający strajk powinien rozważyć wystąpienie ujemnych skutków,

jakie może on spowodować dla obu stron. Reprezentujący w sporze stronę pracowników związek zawodowy winien zatem ocenić czy w danej sytuacji społeczno-ekonomicznej, w jakiej działa pracodawca, strajk jest współmierny do oczekiwanego i możliwego do uzyskania efektu.

Ponadto ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej pięć dni przed jego rozpoczęciem, a jego organizator jest zobowiązany do współdziałania z kierownikiem zakładu pracy w zakresie niezbędnym do ochrony mienia zakładu i nieprzerwanej pracy urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego bądź przywrócenia normalnej działalności zakładu pracy.

W czasie strajku, zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy, pracownik zachowuje prawo do świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Ewentualne straty w tym zakresie mogą być pracownikom rekompensowane przez związki zawodowe w ramach tworzonych przez nie funduszy strajkowych.

Zanim dojdzie do ogłoszenia strajku właściwego, zgodnie z przepisami ustawy może zostać proklamowany jednorazowo – na czas nie dłuższy niż dwie godziny – strajk ostrzegawczy. Ustawa o RSZ w art. 12 upoważnia organizację związkową, która wszczęła spór zbiorowy, do ogłoszenia tego typu akcji jeszcze przed zakończeniem postępowania mediacyjnego, jeżeli jego przebieg uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu w określonych w ustawie terminach. W przypadku ogłoszenia strajku ostrzegawczego mają zastosowanie te same zasady i ograniczenia, które dotyczą strajku właściwego.

Strajk powinien się zakończyć, możliwie jak najszybciej, zawarciem porozumienia. Ustawa wprost nie wskazuje takiej formy jego zakończenia, tak jak w przypadku porozumienia kończącego rokowania lub mediację. Jednakże z uwagi na to, że jest zawierane przez związki zawodowe w ramach ich uprawnień w zakresie zbiorowego prawa pracy, należy je uznać za źródło prawa pracy.

## Podsumowanie

Rozwiązywanie sporów zbiorowych jest zadaniem trudnym, gdyż wiąże się z negatywnymi emocjami u stron konfliktu. Dlatego też, tak istotnym elementem trybu jest mediacja, a więc udział osoby z zewnątrz. Aby mediacja zakończyła się sukcesem, osoba ją prowadząca powinna być dobrze przygotowana. Wydaje się, że dla stworzenia efektywnego systemu rozwiązywania konfliktów celowa będzie profesjonalizacja zawodu mediatora i przyznanie mu narzędzi, których zastosowanie pozwoli na efektywne stosowanie pokojowych procedur rozwiązywania konfliktów. Spory zbiorowe istnieją i z pewnością będą istnieć. W skali kraju, rocznie do okręgowych inspektorów pracy zgłaszanych jest ponad 200 sporów. Z raportów PIP wynika jednak, że strony biorące udział w sporze zbiorowym bardzo często nie przestrzegają ustawowych procedur. Prowadzenie rokowań jest przedłużane zamiast kończyć się porozumieniem lub podpisaniem protokołu rozbieżności. Bywa że pomiędzy stronami przesyłana jest jedynie korespondencja, nie są prowadzone rokowania i mediacje. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest w większości wypadków zawiła i długotrwała procedura rozwiązywania sporu. Dlatego też związki zawodowe wybierają te najbardziej radykalne formy nacisku. ©

## Ramka 3

## Najważniejsze problemy dotyczące sporów zbiorowych

## ➔ Jak ocenić, czy spór jest legalny, czy nie

W praktyce pojawiają się istotne dla pracodawców problemy związane z ustaleniem, czy prowadzony spór zbiorowy jest legalny, albowiem ustawa o RSZ nie przewiduje organu, do którego strony konfliktu mogą się zwrócić o rozstrzygnięcie legalności sporu zbiorowego. Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy związki reprezentujące pracowników formułują żądania, które nie mogą być przedmiotem rozstrzygnięcia w trybie ustawy o RSZ. Uwaga! Wszczęcie sporu zbiorowego co do przedmiotu nieobjętego omawianą ustawą czyni go niezgodnym z prawem. Tymczasem zgodnie z ustawą pracodawca ma obowiązek zawiadomić właściwego inspektora pracy o powstaniu sporu zbiorowego najpóźniej wraz z przystąpieniem do rokowań. Ustawodawca nie przewidział sytuacji, w której pracodawca już na samym początku kwestionuje możliwość rozstrzygnięcia w oparciu o przepisy ustawy o RSZ żądań zgłoszonych przez związek zawodowy. Co istotne, niezgłoszenie sporu zbiorowego przez pracodawcę zagrożone jest karą grzywny lub ograniczenia wolności. W praktyce coraz częściej zdarzają się przypadki informowania okręgowego inspektora pracy o nieuznawaniu istniejącego konfliktu za spór zbiorowy, jako reakcji pracodawców na niezgodne z prawem działania związków zawodowych i próby poddania procedurze właściwej dla rozpatrywania sporów zbiorowych kwestii, które nie mogą stanowić przedmiotu sporu zbiorowego. Mimo że ustawa nie przewiduje instytucji nieuznawania przez pracodawcę istnienia sporu zbiorowego, do niewątpliwie dokonanie zgłoszenia przez pracodawcę do okręgowej inspekcji pracy o nieuznawaniu sporu zbiorowego – jak się okazuje w praktyce – odnosi zamierzone skutki. Może mieć to np. istotne znaczenie przy dochodzeniu roszczeń odszkodowawczych od osób wywołujących nielegalny strajk, czy też wyciągnięciu dalszych konsekwencji personalnych. Wskazany problem jest również szczególnie zauważalny na ostatecznym etapie sporu zbiorowego – strajku. Brak przepisów regulujących zasady i tryb wypowiedzania się załogi w głosowaniu w sprawie strajku (referendum), od wyniku którego zależy legalne proklamowanie strajku, powoduje, że organizacje związkowe posiadają uprawnienia niewspółmierne do potrzeb. W szczególności brakuje właściwego organu, który mógłby w określony sposób kontrolować (nadzorować) ten etap sporu zbiorowego, a przynajmniej uprawdopodobnić, że ogłoszone wyniki referendum są prawdziwe. W obecnym stanie prawnym ocena legalności strajku może zostać dokonana pośrednio przez sąd – np. gdy pracodawca będzie zmierzał do wyciągnięcia konsekwencji wobec organizatorów lub uczestników strajku – który badając zebrany materiał dowodowy, będzie zmuszony również dokonać oceny legalności przeprowadzonego strajku. Natomiast jeśli pracodawca uważa, że protestujący działają niezgodnie z prawem, może jedynie zawiadomić o tym organy ścigania. Poddanie przez ustawodawcę kwestii legalności strajku ocenie sądu pracy, byłoby rozwiązaniem racjonalnym i korzystnym, usuwającym stan niepewności w sytuacji, gdy formułowane są przez strony sporu różne (najczęściej sprzeczne) oceny w zakresie legalności strajku i ewentualnej odpowiedzialności organizatorów za jego zamierzone przeprowadzenie lub kontynuowanie.

## ➔ Czy agitację związkową na terenie zakładu pracy można ograniczyć

Polskie przepisy zbiorowego prawa pracy odnoszące się do możliwości prowadzenia działalności związkowej na terenie zakładu pracy są bardzo lakoniczne. Sprowadzają się właściwie do tego, że pracodawca nie może utrudniać działalności związkowej. Zgodnie z powszechnym poglądem, pracodawca nie może zakazywać działaczom związkowym prowadzenia agitacji, gdyż jest to jedna z form wyrażania gwarantowanej konstytucyjnie wolności zrzeszania się pracowników. Wolność związkowa to uprawnienie zarówno związane z tworzeniem i przystępowaniem do związków zawodowych, jak i z ich funkcjonowaniem w zakładzie. Działające w firmie organizacje mają prawo informować załogę o swoim istnieniu czy podejmowanych inicjatywach, a nawet namawiać pracowników do wstępowania w swoje szeregi. Jednakże wykonywanie praw związkowych powinno odbywać się z poszanowaniem istniejącego prawa, w tym aktów wewnętrznych zakładowych, takich jak regulamin pracy. Związki zawodowe dosyć często odwołują się do postanowień konwencji nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy o ochronie przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień (Dz.U. z 1977 r., nr 39, poz. 178) – w szczególności art. 2, w myśl którego w przedsiębiorstwie będącym przystawicelom pracowników takie ułatwienia, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji – a także wydanego do tej konwencji zalecenia nr 143 MOP o tej samej nazwie. Wskazać należy, że żadne przepisy, w tym nawet międzynarodowe, nie dają absolutnej swobody związkom zawodowym w prowadzeniu agitacji (potwierdza to również zalecenie nr 143 MOP, zgodnie z którym przyznanie związkom zawodowym ułatwień nie powinno utrudniać skutecznej działalności przedsiębiorstwa). Na wszelkie formy akcji informacyjnych w zakładzie zgodę musi wyrazić najpierw jego kierownictwo. Członkowie organizacji związkowych działający u pracodawcy nie powinni więc prowadzić działalności związkowej w sposób zakłócający zasady bezpieczeństwa, porządek lub w sposób utrudniający wykonywanie pracy przez innych pracowników. Działań takich nie mogą prowadzić związkowcy zatrudnieni u pracodawcy zarówno w swoim czasie pracy, jaki również nie mogą przeszkadzać innym pracownikom w ich pracy.

**WAŻNE** Działające w firmie organizacje mają prawo informować załogę o swoim istnieniu czy podejmowanych inicjatywach, a nawet namawiać pracowników do wstępowania w swoje szeregi. Jednakże wykonywanie praw związkowych powinno odbywać się z poszanowaniem istniejącego prawa, w tym aktów wewnętrznych zakładowych takich jak regulamin pracy.

Agitacja związkowa może odbywać się jedynie, gdy nie koliduje z pracą, z zasadami bhp i ochroną mienia pracodawcy. W konsekwencji pracodawca jest w pełni uprawniony, w uzasadnionych sytuacjach, do zakazania wstępu na teren zakładu pracy osobom nieuprawnionym, niebędącym pracownikami, nawet jeśli są one działaczami związku zawodowego działającego u pracodawcy.

## ➔ Kiedy kończy się spór zbiorowy

W praktyce często pojawia się problem w ustaleniu czasowych granic sporu zbiorowego pozwalających na uznanie go za zakończony. Ustawa o RSZ wyraźnie określa początek sporu zbiorowego, nie wskazuje jednak momentu, w którym spór uznaje się za zakończony. Ustawa przewiduje wprawdzie poszczególne etapy sporu (rokowania, mediacje, arbitraż społeczny, strajk), które mają doprowadzić do pożądanego zakończenia w postaci zawarcia przez strony porozumienia kończącego spór, ale nie określa granic czasowych poszczególnych etapów. Tak więc przedłużający się spór zbiorowy rodzi swoisty stan zawieszania – z wszczęty i uśpiony może trwać latami i straszyc pracodawcę widmem strajku. Z perspektywy pracodawcy celowe byłoby wprowadzenie przepisów, które wygaszałyby zbyt długo trwające zakładowe konflikty, oraz regulowały okresy trwania jego poszczególnych etapów. Natomiast ze strony przedstawicieli związków zawodowych wyrażane są obawy, że wprowadzenie ram czasowych pozwoli pracodawcom różnymi metodami odwlekać rozmowy i przedłużać rozwiązanie sporu.

## ➔ Czy pracodawca może usunąć nielegalnie strajkujących z zakładu pracy

Strajkujący pracownicy mogą pozostać na terenie zakładu, ale nie mogą utrudniać lub uniemożliwiać niestrajkującym pracownikom wykonywania pracy. Za niedopuszczalną trzeba uznać sytuację, w której strajkujący uniemożliwiają wejście na teren zakładu osobom zarządzającym. W obliczu takiego niezgodnego z prawem działania strajkujących powstaje pytanie, czy pracodawca może usunąć strajkujących z terenu zakładu pracy. Wydaje się, iż o ile nie powstanie nadzwyczajna sytuacja, w której przebywanie strajkujących lub ich zachowanie w zakładzie powoduje zagrożenie ludzkiego zdrowia lub życia, o tyle takie działanie pracodawcy jest nieuprawnione. Rozwiązaniem dla tej sytuacji – w przypadku uznania przez pracodawcę, że strajkujący działają niezgodnie z prawem – jest złożenie stosownego zawiadomienia do organów ścigania. Jedynie informacyjnie warto w tym miejscu zaznaczyć, że w ustawodawstwie polskim nie ma przepisów o lokaucie (niedopuszczenie pracowników do pracy), który mógłby stanowić odpowiedź pracodawcy na ewentualny nielegalny strajk.