

ŁUKASZ PISARCZYK

ORCID: 0000-0001-9312-7489

Uniwersytet Zielonogórski

ZNACZENIE SĄDU W ROKOWANIACH ZBIOROWYCH

Abstrakt: Artykuł analizuje przyczyny, obszary i formy zaangażowania sądu w relacje zbiorowe. Chociaż fundamentem rokowań zbiorowych jest autonomia partnerów, udział sądu jest niezbędny, aby chronić wolności i prawa podstawowe oraz zapewnić harmonijne funkcjonowanie dialogu społecznego. Ze względu na specyfikę relacji zbiorowych w Polsce zaangażowanie sądu jest znaczące. Istnieją jednak pewne obszary (na przykład rozwiązywanie sporów zbiorowych), w których brakuje odpowiednich procedur zbiorowych dostosowanych do specyfiki sporów powstających w tym zakresie.

Słowa kluczowe: rokowania zbiorowe, związek zawodowy, pracodawca, prawo do sądu, prawa podstawowe

1. UWAGI WSTĘPNE

Zbiorowe stosunki pracy stanowią kategorię niejednorodną i wewnętrznie różnicowaną¹. Kontrowersje może budzić już sam zakres pojęcia². Centralnym elementem systemu zbiorowego prawa pracy pozostają niezmiennie rokowania zbiorowe. Stanowiące emanację wolności zrzeszania się, będące wyrazem demokratyzacji stosunków społecznych są ważnym narzędziem regulacyjnym³. Ich efektem są różnego rodzaju porozumienia zbiorowe regulujące warunki zatrudnienia różnych kategorii ludzi pracy. Porozumienia mogą mieć szeroki zakres stosowania i obejmować pracowników zakładów pracy lub przedsiębiorstw, branż (sektorów), a nawet wszystkich pracowników (zatrudnionych) w danym państwie.

¹ Szerzej na ten temat między innymi W. Sanetra, *Dialog społeczny jako element ustroju społecznego i politycznego państwa w świetle Konstytucji RP*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010 oraz M. Głądoch, *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*, Toruń 2014.

² Por. T. Zieliński, *Pojęcie i przedmiot zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 17–25.

³ Zob. między innymi L. Florek, *Znaczenie układów zbiorowych pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 2, s. 2–10.

Charakter relacji zbiorowych jest złożony i niejednoznaczny. Z jednej strony, ich źródłem jest autonomia zbiorowa, co zbliża je do stosunków prawnych prawa prywatnego, z drugiej, ich efektem, podobnie jak w przypadku działalności państwotwórczej państwa, jest kształtowanie sytuacji prawnej osób trzecich.

Na gruncie relacji zbiorowych mogą powstawać różnego rodzaju spory dotyczące między innymi statusu ich uczestników (partnerów społecznych) oraz ich kompetencji. W rozstrzyganie tych sporów mogą być zaangażowane różne organy i podmioty, w tym podmioty parytetowe specjalizujące się w sferze relacji zbiorowych. Konieczne jest jednak zagwarantowanie prawa do sądu w zakresie, w jakim wolności i prawa jednostek oraz tworzonych przez nie podmiotów byłyby zagrożone. Oznacza to bezpośredni lub pośredni (po decyzji lub wskutek odwołania od decyzji innego podmiotu czy organu) udział sądu.

2. POJĘCIE ROKOWAŃ ZBIOROWYCH

Istotą rokowań zbiorowych jest negocjowanie warunków zatrudnienia oraz innych zagadnień należących do prawa pracy przez (ujmując tę kwestię najogólniej) pracodawców i pracowników⁴. O ile po stronie pracodawczej stroną rokowań mogą być pojedynczy pracodawcy (choć również ich organizacje lub inne podmioty, na przykład organy administracji publicznej), o tyle po stronie pracowniczej uczestnikiem rokowań są zawsze podmioty zbiorowe, przede wszystkim związki zawodowe, mające porównywalną z pracodawcami pozycję negocjacyjną. Konstytucja gwarantuje związkom zawodowym oraz pracodawcom i ich organizacjom prawo do rokowań zbiorowych oraz prawo zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień (art. 59 ust. 2 Konstytucji). O ile pozycja tych podmiotów nie jest zagrożona, gwarancje konstytucyjne nie wykluczają dopuszczenia do rokowań zbiorowych (niektórych ich form) innych uczestników, na przykład wybieranych przedstawicielstw pracowniczych. Szczególną postacią rokowań są spory zbiorowe, w których trakcie podmioty reprezentujące pracowników (związki zawodowe) mogą, w celu wywarcia presji na pracodawcy, odwołać się do strajku lub innej akcji protestacyjnej⁵. Skorzystanie z tych środków, prowadzących do zakłócenia, a nawet wstrzymania działalności pracodawcy, może być przedmiotem szczegól-

⁴ W myśl art. 2 konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (dalej: MOP) nr 154 rokowania zbiorowe oznaczają wszystkie negocjacje, które następują między pracodawcą, grupą pracodawców albo co najmniej jedną organizacją pracodawców z jednej strony a co najmniej jedną organizacją pracowników z drugiej, w celu: a) określenia warunków pracy i zatrudnienia; i/lub b) uregulowania stosunków między pracodawcami a pracownikami; i/lub c) uregulowania stosunków między pracodawcami lub ich organizacjami a organizacją lub organizacjami pracowników.

⁵ Szeroko na ten temat B. Cudowski, *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998.

nych kontrowersji, w tym również prawnych⁶. Rezultatem rokowań zbiorowych są różnego rodzaju porozumienia między partnerami społecznymi, w tym porozumienia normatywne, kształtujące sytuację prawną osób trzecich, pracowników (innych zatrudnionych) lub pracodawców. Polski system porozumień normatywnych (konstytucyjnych układów zbiorowych pracy)⁷ obejmuje układy zbiorowe pracy w ścisłym znaczeniu (uregulowane w przepisach działu XI kodeksu pracy) oraz inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe. O ile układy zbiorowe pracy są przedmiotem kompleksowej regulacji prawnej, o tyle przepisy regulujące inne porozumienia zbiorowe są rozproszone (brakuje części ogólnej) i fragmentaryczne (zakres regulacji poszczególnych porozumień jest różny).

3. SPECYFIKA ROKOWAŃ ZBIOROWYCH W SYSTEMIE PRAWNYM

Dwie główne funkcje prawa w sferze pracy to bezpośrednie ukształtowanie warunków zatrudnienia (przez określenie treści norm prawnych, mechanizmu ich działania oraz zasad egzekwowania) oraz stworzenie ram formalnych dla relacji zbiorowych, czego efektem jest ustalenie warunków zatrudnienia przez partnerów społecznych. Relacje zbiorowe to zatem proces kształtowania praw i obowiązków określonych podmiotów. Jednak nawet w systemach prawnych charakteryzujących się znacznym stopniem autonomii partnerów społecznych prawo może być (a nawet powinno być) czynnikiem sprzyjającym harmonijnemu kształtowaniu się relacji zbiorowych⁸. Oznacza to nasycenie procesu negocjacji elementami normatywnymi. Zasady prowadzenia rokowań mogą zostać naruszone. Mogą również pojawiać się wątpliwości co do treści norm prawnych czy ich przestrzegania przez poszczególne podmioty. W tych przypadkach pojawia się potrzeba rozstrzygnięcia przez organ mający legitymację do ingerencji w sytuację prawną partnerów społecznych (oraz podmiotów przez nich reprezentowanych). Choć więc rokowania zbiorowe stanowią etap kreacji praw i obowiązków, ich funkcjonowanie może uzasadniać ingerencję sądu (lub innego organu). Uzasadnieniem prawa do sądu jest fakt, że działania partnerów społecznych stanowią wyraz realizacji praw podstawowych. A zatem muszą korzystać z adekwatnej ochrony prawnej, której jednym z kluczowych elementów jest prawo do sądu. Prawo do sądu gwarantuje realizację uprawnień wynikających z prawa, lecz również chroni przed nadmier-

⁶ Por. P. Grzebyk, *Od rządów siły do rządów prawa. Polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy*, Warszawa 2019, s. 59–63.

⁷ Szerzej na ten temat Z. Hajn, *Pojęcie układu zbiorowego pracy i jego uznanie przez państwo a reprezentatywność związkowa*, „Państwo i Prawo” 2021, nr 5, s. 65–66.

⁸ Zob. O. Kahn-Freund, *Labour and the Law*, London 1977. Choć ingerencja sądu w proces rokowań zbiorowych budzi różne wątpliwości: W. Sanetra, *Sądy wobec sporów z zakresu zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 273–276.

ną (nieuprawnioną) ingerencją ustawodawcy w sferę wolności i praw jednostki. Prawo do sądu może być realizowane bezpośrednio lub jako reakcja na działania innego podmiotu (organu).

4. NASYCENIE ROKOWAŃ ZBIOROWYCH ELEMENTAMI PRAWNYMI

Istnieją różne modele kształtowania ram prawnych rokowań zbiorowych⁹. Fundamentem niektórych jest autonomia partnerów społecznych, którzy mają decydujący wpływ na podejmowanie rokowań, ich przebieg oraz zakres. Reprezentacja po stronie zarówno pracodawców, jak i pracowników opiera się na członkostwie. W systemach autonomicznych prawo służy przede wszystkim przywróceniu równowagi zachwianej przez niepożądane zjawiska. Państwo może też wykorzystywać rezultaty rokowań zbiorowych, stosując mechanizmy generalizacyjne. Trzeba jednocześnie zwrócić uwagę, że ostatnie lata przyniosły wzrost ingerencji ustawowej nawet w systemach tradycyjnie uznawanych za autonomiczne¹⁰. W przypadku modelu regulowanego ingerencja państwa w system rokowań zbiorowych stanowi jego immanentną cechę. Wyrazem ingerencji ustawowej mogą być nałożenie obowiązku rokowań zbiorowych, przedłużona czasowa skuteczność porozumienia zbiorowego czy wreszcie nadanie mu skuteczności *erga omnes* (po stronie pracodawczej lub pracowniczej). Rozszerzenie zakresu stosowania porozumień zbiorowych, *ex lege* albo w drodze decyzji odpowiedniego organu, stanowi kluczowy mechanizm wzmocnienia działań autonomicznych.

Rola sądu wzrasta wraz ze zwiększaniem liczby elementów prawnych (ingerencji ustawodawcy) w proces rokowań zbiorowych. Ingerencja sądu nie tylko wiąże się z koniecznością ważenia oraz ochrony praw podstawowych jednostek, lecz także może stanowić konsekwencję sporów dotyczących samych ram proceduralnych.

5. OCHRONA WOLNOŚCI I PRAW PODSTAWOWYCH

Celem ingerencji sądu jest w pierwszej kolejności ochrona wolności i praw podstawowych, w tym wolności zrzeszania się (art. 59 ust. 1 Konstytucji), prawa do rokowań zbiorowych (art. 59 ust. 2 Konstytucji) czy prawa do strajku (art. 59 ust. 3 Konstytucji). Ochrona wolności i praw na tym poziomie wiąże

⁹ Zob. między innymi U. Liukkunen, *The Role of Collective Bargaining in Labour Law Regimes: A Global Approach*, [w:] *Collective Bargaining in Labour Law Regimes. A Global Perspective*, red. U. Liukkunen, Springer 2019, s. 1 n. oraz L. Mitrus, [w:] *System prawa pracy*, t. 1. *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 355.

¹⁰ Zob. Ł. Pisarczyk, *Autonomiczne źródła prawa pracy*, Warszawa 2022, s. 168.

się z koniecznością ich konfrontowania z wolnościami i prawami podstawowymi innych podmiotów, w tym pracodawców (wolność prowadzenia działalności gospodarczej). Rozstrzygnięcia o wolnościach i prawach dokonują sądy i trybunały — międzynarodowe, europejskie oraz krajowe. W ostatnich latach problem konfrontowania wolności i praw zbiorowych z wolnościami gospodarczymi wystąpił z pełną wyrazistością na gruncie prawa Unii Europejskiej (dalej: UE), stając się jednym z elementów szerszego procesu poszukiwania nowej prawnej tożsamości UE. Kluczowymi zagadnieniami były określenie zakresu podmiotowego prawa do rokowań zbiorowych oraz — granic korzystania z prawa do strajku.

Możliwość korzystania z prawa do rokowań zbiorowych była ograniczana przez przyjęcie binarnego podziału na pracowników oraz samozatrudnionych¹¹. Jedynie rokowania zbiorowe dla pracowników uznawano za wyjątek od art. 101 TFUE¹², podczas gdy interesy samozatrudnionych, będących przedsiębiorcami, miałyby być chronione przy wykorzystaniu innych, adekwatnych mechanizmów prawnych¹³. W rezultacie prawo do rokowań było ograniczane ze względu na zasady konkurencji¹⁴. Jednocześnie zaczęto dostrzegać, że sytuacja wielu osób, formalnie uznanych za samozatrudnione, przypomina sytuację pracowników, a osoby te, ze względu na swoją pozycję negocjacyjną, potrzebują ochrony zbiorowej. Efektem jest zmiana w podejściu instytucji UE, które opowiadają się za uznaniem prawa do rokowań zbiorowych dla pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, znajdujących się w sytuacji zbliżonej do pracowników (ekonomicznie zależni, pracujący razem z pracownikami, pracownicy platform cyfrowych) lub gdy w ich przypadku występuje problem nierównowagi negocjacyjnej¹⁵. W przypadku prawa do strajku kwestia staje się złożona tym bardziej, że podstawowy charakter tego prawa jest kwestionowany¹⁶. Niemniej jednak należy podkreślić, że prawo do strajku, nawet jeśli niewyrażone wprost,

¹¹ Zob. między innymi M. Freedland, N. Kountouris, *Some Reflections on 'Personal Scope' of Collective Labour Law*, „Industrial Law Journal” 46, 2017, nr 1, s. 60 n.

¹² Wyrok TS UE z 21 września 1999 r., *Albany*, EU:C:1999:430, pkt 59.

¹³ Wyrok TS UE z 4 grudnia 2014 r., C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden*, EU:C:2014:2411, jednak z zastrzeżeniem, że przynajmniej w niektórych przypadkach status samozatrudnieniowy można postrzegać jako nadużycie.

¹⁴ Zob. między innymi V. Daskalova, *The Competition Law Framework and Collective Bargaining Agreements for Self-Employed: Analysing Restrictions and Mapping Exemption Opportunities*, [w:] *Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe*, red. B. Waas, Ch. Hiebl, Alphen aan den Rijn 2021, s. 21 n.

¹⁵ Wytoczne Komisji Europejskiej w sprawie stosowania prawa konkurencji UE do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, Dz.Urz. UE z 2022 r. C 123, s. 1. Zob. też A. Giedrewicz-Niewińska, M. Kurzynoga, *Zakres podmiotowy prawa do rokowań zbiorowych w Konstytucji RP a prawo międzynarodowe i unijne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2023, nr 3, s. 10–21, <https://www.pwe.com.pl/czasopisma/praca-i-zabezpieczenie-spoleczne/zakres-podmiotowy-prawa-do-rokowan-zbiorowych-w-konstytucji-rp-a-prawo-miedzynarodowe-i-unijne,a553260339> (dostęp: 30.07.2023).

¹⁶ Szerzej między innymi P. Grzebyk, *Od rządów siły do rządów prawa*, s. 59–63.

stanowi konieczną konsekwencję wolności zrzeszania się oraz prawa do rokowań zbiorowych¹⁷. Podstawowy charakter prawa do strajku był uznawany nawet w kontekście rozstrzygnięć, w których uznawano pierwszeństwo wolności gospodarczych¹⁸. Sposób konfrontowania wolności i praw zbiorowych, a w szczególności prawa do strajku, z wolnościami gospodarczymi mógł wskazywać na przyznanie pierwszeństwa tym ostatnim (prawa zbiorowe jako wyjątek od wolności gospodarczych¹⁹). Takie podejście musi budzić wątpliwości (brak podstaw dla przyjęcia takiej hierarchii wolności i praw) i w przyszłości może (a nawet powinno) być przedmiotem rewizji. Wolności i prawa socjalne oraz zbiorowe należy traktować jako równorzędne względem wolności gospodarczych, co uzasadnia stosowanie klasycznego mechanizmu ważenia praw podstawowych zgodnie z zasadą proporcjonalności. Ostatnie działania UE, w tym przyjęcie Europejskiego filaru praw socjalnych, czy wytyczne w sprawie rokowań dla samozatrudnionych mogą wskazywać na pewną zmianę podejścia do określenia relacji między sferami gospodarczą a socjalną.

6. WŁAŚCIWOŚĆ SĄDU

Specyfika relacji zbiorowych powoduje zasadnicze trudności w jednoznacznej kwalifikacji spraw powstających na ich gruncie. Punktem wyjścia jest ocena charakteru podmiotów uczestniczących w relacjach zbiorowych, istotna zwłaszcza w kontekście koncepcji zakładających publiczny (administracyjny) status nie tylko pracodawców, lecz także związków zawodowych²⁰. Założywszy, że praca pozostaje w nierozzerwalnym związku z człowiekiem²¹, który ją wykonuje, oraz uznając wolność zrzeszania się za fundament działania związków zawodowych i organizacji pracodawcy, należałoby przyjąć, że zarówno sami pracodawcy, jak i dobrowolne zrzeszenia nie są (przynajmniej w sferze pracy i zatrudnienia) podmiotami publicznymi. W rezultacie charakteru publiczno-prawnego nie mają też relacje między nimi. Taki charakter mają na przykład relacje z organami administracji publicznej, które w pewnym zakresie ingerują (mogą ingerować) w funkcjonowanie relacji przemysłowych. Spory powstałe między partnerami społecznymi nie podlegają więc, co do zasady, kognicji sądów ad-

¹⁷ „*The right to strike is an intrinsic corollary to the right to organize protected by Convention No. 87*” (*Freedom of Association. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, Geneva 2006, pkt 523).

¹⁸ Na ten temat zob. między innymi A.M. Świątkowski, *Kwartet Laval w prawie pracy*, „Państwo i Prawo” 2010, nr 12, s. 33 n.

¹⁹ M. Freedland, N. Kountouris, *Some Reflections...*, s. 61.

²⁰ Zob. zwłaszcza publikacje A. Sobczyk, w tym *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015.

²¹ Por. A. Musiała, *Prawo pracy: czyje? Res publica! O stosunku pracy teoretycznoprawnie*, Poznań 2020, s. 108 i 151.

ministracyjnych. W drodze eliminacji należy przyjąć, że właściwe do ich rozstrzygnięcia są sądy powszechne. Problemem jest fakt, że relacji zbiorowych, zarówno ze względu na przedmiot, jak i szczególny charakter, nie można zaliczyć do prawa prywatnego w ścisłym znaczeniu. Prawo pracy, w tym zbiorowe prawo pracy, jest usytuowane pomiędzy sferą publiczną a prywatną. Niemniej jednak stosunki pracy (pozostające szczególnymi, ale jednak stosunkami zobowiązaniowymi) oraz stosunki z nimi związane są usytuowane bliżej stosunków cywilnoprawnych. Dlatego sprawy będące ich konsekwencją należy, co do zasady, uznać za sprawy cywilnoprawne. Dostrzegając pewne słabości przedstawionej argumentacji (opartej do pewnego stopnia na selekcji negatywnej), można postulować wyraźne rozstrzygnięcie tej kwestii przez ustawodawcę.

Nie ulega wątpliwości, że rozstrzygnięcie spraw, których źródłem są relacje zbiorowe, pod wieloma względami różniące się od typowych stosunków cywilnoprawnych, wymaga odpowiedniej specjalizacji. Dlatego sprawy z obszaru zbiorowego prawa pracy powinny być rozstrzygane przez sądy pracy. Powstaje jednak wątpliwość, czy sprawy tego rodzaju mieszczą się w pojęciu sprawy z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 k.p.c. Nie są to sprawy ze stosunku pracy ani nie należą do żadnej z kategorii spraw wyraźnie wskazanych przez ustawodawcę. Natomiast niewątpliwie istnieje związek między sprawami zbiorowymi a stosunkiem pracy. Relacje zbiorowe, przynajmniej w pewnym zakresie, mają charakter akcesoryjny względem stosunku pracy. Adresatami postanowień porozumień zbiorowych są ostatecznie pracownicy i pracodawcy. Dochodzi do tego ścisły związek merytoryczny między stosunkami pracy a relacjami zbiorowymi. Ewentualnym argumentem do wnioskowania *a contrario* nie powinno być wyraźne wskazanie właściwości sądu pracy w niektórych innych sprawach (na przykład zakładowego funduszu świadczeń socjalnych), które, ze względu na charakter świadczeń socjalnych, mają inny charakter. Podsumowując — już obecnie należy opowiadać się za uznawaniem spraw zbiorowych za sprawy z zakresu prawa pracy rozpatrywane przez sądy pracy. W nawiązaniu do dotychczasowej praktyki mogą to być sprawy dotyczące istnienia sporu zbiorowego, legalności planowanego strajku czy ustalenia istnienia zakładowej organizacji związkowej. Ten ostatni przypadek jest szczególny o tyle, że znowelizowana w 2018 roku ustawa o związkach zawodowych stworzyła konstrukcję zastrzeżenia (art. 25¹ ust. 7 ustawy o związkach zawodowych, dalej: u.z.z.), pozwalającego na kontrolę prawidłowości półrocznych informacji na temat liczby członków organizacji. W tym zakresie istnieje zatem wyraźny i odrębny mechanizm prawny. Podważanie statusu zakładowej organizacji związkowej może jednak wiązać się również z innymi zarzutami, w tym dotyczącymi trybu tworzenia organizacji czy zakresu jej działania. Dlatego wydaje się, że znowelizowane przepisy nie zamykają całkowicie drogi do inicjowania tego rodzaju spraw.

7. PRAWO DO SĄDU A AUTONOMIA ZBIOROWA

Realizacja prawa do sądu powinna następować z poszanowaniem autonomii zbiorowej, która stanowi fundament relacji między partnerami społecznymi. Inaczej niż w indywidualnym prawie pracy partnerzy społeczni są gospodarzami poszczególnych procedur i podlegają ograniczeniom w dużo mniejszym zakresie niż pracodawcy i pracownicy (ograniczenia autonomii zbiorowej uzasadnione interesem publicznym). Przykładem ingerencji budzącej wątpliwości może być wyrok dotyczący rezygnacji przez pracodawcę z prawa do wypowiedzenia układu zbiorowego pracy²². Ograniczenie takie uznano za niedopuszczalne jako ograniczające konstytucyjne prawo do rokowań zbiorowych. Jednocześnie ograniczenie to było efektem autonomicznej decyzji pracodawcy, której konsekwencją było wzmocnienie ochrony pracowników. Co więcej, rezygnacja z prawa wypowiedzenia układu zbiorowego może być elementem rokowań zbiorowych jako argument na rzecz uzyskania ustępstw ze strony pracowniczej czy też szerzej — zachowania pokoju społecznego. Dlatego można się zastanawiać, czy ingerencja sądu w tym przypadku nie była nadmierna. Dla porównania dużo silniejsze argumenty można było przedstawić za uzasadnieniem nieobowiązywania tak zwanej klauzuli wieczności wprowadzonej do układu zbiorowego pracy pod rządami przepisów uznanych za niekonstytucyjne²³. Innym przykładem daleko idącej (i w pewnym sensie prawotwórczej) działalności sądów jest orzecznictwo dotyczące warunków, jakie musi spełniać zakładowa organizacja związkowa (warunek objęcia zakresem działania całego zakładu pracy)²⁴.

Podkreślając znaczenie autonomii zbiorowej, należy jednocześnie brać pod uwagę gospodarczy, społeczny i kulturowy kontekst funkcjonowania relacji zbiorowych. Relacje zbiorowe w Polsce są nacechowane nieufnością i niewielką chęcią współpracy. Dość częste są przypadki działania w złej wierze oraz próby nadużyć. W takich przypadkach ingerencja sądu może się przyczyniać do poprawy funkcjonowania dialogu społecznego, podczas gdy bierność może prowadzić do pogłębiania się negatywnych zjawisk. Przykładem niewykorzystanej szansy może być orzecznictwo dotyczące zasad działania społecznej inspekcji pracy. Związki zawodowe w niektórych przypadkach nadużywają struktur społecznej inspekcji pracy w celu rozszerzenia podmiotowego zakresu szczególnej ochrony trwałości zatrudnienia. Jednocześnie pracodawcom odmawia się możliwości oceny, czy wybór społecznych inspektorów pracy był formalnie prawidłowy²⁵. Tego rodzaju weryfikacja nie jest ingerencją w działalność związkową, ale sposobem przeciwdziałania nadużyciom oraz środkiem ochrony wolności i praw pracodawców.

²² Wyrok SN z 11 marca 2014 r., III PK 78/13, OSNP 2015, nr 6, poz. 74.

²³ Ostatnio między innymi wyrok SN z 13 grudnia 2018 r., I PK 174/17, LEX nr 2609192.

²⁴ Między innymi wyrok SN z 26 stycznia 2011 r., I PK 144/10, LEX nr 786796.

²⁵ Między innymi postanowienie SN z 9 listopada 1995 r., III PO 16/95, OSNP 1996, nr 12, poz. 176.

Jednocześnie orzecznictwo dostarcza przykładów rozstrzygnięć uwzględniających cel ustawy i poszukujących równowagi między wolnościami związkowymi a prawami pracodawcy. Ważnym przykładem jest ugruntowana już linia orzecznicza SN w zakresie nadużywania ochrony przez działaczy związkowych²⁶. Ochrona ta została ustanowiona w celu przeciwdziałania represjom w stosunku do działaczy związkowych. Co prawda, ustawa wymaga zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej w każdym przypadku, gdy pracodawca zamierza rozwiązać stosunek pracy z chronionym działaczem związkowym, jest to jednak konieczne, aby zapewnić efektywność ochrony (w przeciwnym razie pracodawca mógłby się powoływać na pozorne okoliczności niezwiązane z działalnością związkową). Nie oznacza to jednak, że związek może w sposób dowolny odmówić wyrażenia zgody wówczas, gdy działanie pracodawcy jest obiektywnie uzasadnione i nie ma charakteru działalności antyzwiązkowej.

Czynnikiem, który należy brać pod uwagę w kontekście rokowań zbiorowych, jest również czas. Relacje zbiorowe są zjawiskiem dynamicznym. Procedowanie związanych z nimi spraw na zasadach ogólnych w wielu przypadkach, ze względu na czasowe ramy postępowań, czyniłoby rozstrzygnięcie bezprzedmiotowym. Dlatego należy poszukiwać rozwiązań, które zapewnią sprawom związanym z rokowaniami zbiorowymi (a przynajmniej niektórym z nich) szczególny wymiar temporalny. Nie chodzi tu o ogólną dyrektywę szybkości postępowania, lecz o stworzenie ram czasowych, które będą możliwie precyzyjne i zagwarantują społeczną przydatność rozstrzygnięcia. Tego rodzaju konstrukcje są wykorzystywane w różnych obszarach systemu prawnego. Problemem zaś może się okazać skuteczne egzekwowanie terminów narzucanych przez ustawę.

8. ZNACZENIE SĄDU DLA PRAWIDŁOWEGO FUNKCJONOWANIA RELACJI ZBIOROWYCH I OCHRONY UCZESTNIKÓW OBROTU

Relacje zbiorowe, mimo że oparte na autonomii ich uczestników, wymagają w różnych sytuacjach ingerencji niezależnego podmiotu zewnętrznego. W niektórych systemach są to wyspecjalizowane podmioty zajmujące się funkcjonowaniem relacji zbiorowych, w niektórych trybunały i sądy. Decydujące dla wyboru sądu oraz zakresu ingerencji powinny być charakter relacji zbiorowych oraz możliwości realizacji celów, dla których ingerencja publiczna jest podejmowana. Przed wszystkim udział sądu zapewnia jednak odpowiednią ochronę praw podstawowych oraz innych wolności i praw gwarantowanych podmiotom zbiorowym i bezpośrednim beneficjentom rokowań, to znaczy pracownikom i pracodawcom. Moż-

²⁶ Zob. między innymi M. Madej, *Nadużycie prawa ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego*, [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, red. Z. Hajn, Warszawa 2012.

liwość drogi sądowej (bezpośrednio lub w wyniku odwołania od decyzji innego podmiotu czy organu) powinna istnieć we wszystkich tych przypadkach, gdy działania drugiej strony rokowań lub decyzja innego podmiotu lub organu wkraczałyby w sferę tych wolności i praw. Droga sądowa może być przewidziana w sposób wyraźny lub uznana za konieczną dla realizacji prawa do sądu (na zasadach ogólnych). W pierwszym przypadku ustawa może w odpowiedni sposób kształtować procedurę, dostosowując ją do specyfiki relacji zbiorowych. W drugim uczestnicy postępowania korzystają z ogólnych instrumentów prawnych. Dostosowanie następuje w procesie stosowania prawa. Brak wyraźnych procedur może utrudniać budowanie efektywnej ochrony, choć w różnych przypadkach w praktyce ukształtowały się mechanizmy stanowiące wyraz uwzględnienia właściwości rokowań zbiorowych oraz ich wpływu na sytuację różnych podmiotów prawa pracy. Sąd może nie tylko rozstrzygać spory (postępowanie procesowe) między podmiotami prawa pracy, lecz także być zaangażowany przy ustalaniu statusu prawnego uczestników rokowań (postępowanie nieprocesowe). Zaangażowanie sądu może dotyczyć zarówno podmiotowości partnerów społecznych (status prawny zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywność uczestników rokowań), dopuszczalności podejmowania działań zbiorowych (na przykład legalność strajku), jak i rezultatów rokowań (zgodność układu zbiorowego z prawem). Możliwe są wreszcie przypadki, gdy z braku wyraźnej regulacji skorzystanie z drogi sądowej może być zamknięte lub ograniczone (prawo związku zawodowego do informacji). Wpływ na rokowania zbiorowe mają wreszcie kompetencje sądu w zakresie oceny zmiany lub rozwiązania stosunków pracy z przedstawicielami pracowników uczestniczącymi w poszczególnych procedurach. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na zasadnicze wzmocnienie pozycji pracowników szczególnie chronionych, którzy na każdym etapie postępowania, jeśli uprawdopodobnią istnienie roszczenia, mogą żądać zabezpieczenia w postaci nakazu dalszego zatrudniania do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia tylko w sytuacji gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne (art. 755⁵ § 1 k.p.c.). Nowa regulacja może prowadzić do zmiany układu sił między partnerami społecznymi.

9. PODMIOTOWOŚĆ I STATUS PARTNERÓW SPOŁECZNYCH

Przykładem instytucji budowanej z myślą o specyfice relacji zbiorowych jest procedura zgłaszania zastrzeżeń co do liczebności zakładowej organizacji związkowej (art. 25¹ ust. 7–12 u.z.z.). Liczebność struktury związkowej na poziomie zakładowym decyduje zarówno o uzyskaniu statusu zakładowej organizacji związkowej (a zatem swoistej podmiotowości prawnej), jak i o przymiocie reprezentatywności, który zasadniczo wpływa na zakres uprawnień przysługujących

tej organizacji oraz jej pozycję w ramach rokowań zbiorowych (status zakładowej organizacji związkowej w ostatnich latach był konsekwentnie wzmacniany). Jednocześnie brak było procedury zapewniającej rzetelną i efektywną weryfikację danych liczbowych przekazywanych przez związki zawodowe. Oznaczało to konieczność albo korzystania z powództwa o ustalenie istnienia prawa/stosunku prawnego (art. 189 k.p.c.)²⁷, które to powództwo nie jest wygodnym instrumentem na gruncie relacji zbiorowych, albo wdawania się w spór w konkretnych sprawach, gdy pracodawca odmawiał uznania praw związkowych (podejmując też związane z tym ryzyko, w tym ryzyko zarzutu utrudniania działalności związkowej)²⁸. Wprowadzenie szczególnego mechanizmu weryfikacji uznawano za konieczne²⁹, nie było natomiast oczywiste, jaki podmiot ma dokonywać weryfikacji. Pojawiały się propozycje przyznania uprawnień do weryfikacji inspektorom pracy (z możliwością odwołania do sądu). Ostatecznie wprowadzono jednak weryfikację sądową, która w największym stopniu chroni wolności i prawa podmiotów zaangażowanych. Ma to znaczenie zwłaszcza wobec silnych sporów i napięć towarzyszących ustalaniu liczebności struktur związkowych.

Zastrzeżenie do informacji o liczbie członków (zarówno okresowej, jak i składanej przez organizację konstytuującą się) może wnieść nie tylko pracodawca, lecz także inne działające u niego struktury związkowe³⁰. Zastrzeżenie powinno być wniesione w terminie 30 dni od uzyskania informacji o liczebności. Posłużenie się konstrukcją terminu zawitego pozwala uniknąć stanu niepewności, a nawet chaosu w relacjach zbiorowych³¹. Wniesienie zastrzeżenia powoduje przerzucenie ciężaru dowodu na organizację, której oświadczenie zakwestionowano. Konsekwencją braku działania jest utrata statusu zakładowej organizacji związkowej aż do momentu, gdy wniosek ten zostanie wniesiony (art. 25¹ ust. 9 u.z.z.). Przyjęty rozkład ciężaru dowodu można uzasadniać faktem, że to struktura związkowa dysponuje danymi i dokumentami, na podstawie których będzie przeprowadzona weryfikacja. Aczkolwiek zastosowana konstrukcja może powodować utratę statusu zakładowej organizacji związkowej przez strukturę, która spełnia ustawowe kryteria. Taka możliwość budzi niepokój z perspektywy realizacji wolności związkowych oraz sytuacji osób reprezentowanych. Aby obalić zastrzeżenie, organizacja ta powinna wystąpić do sądu, żeby ten ustalił liczbę jej członków. W przypadku informacji okresowej weryfikacja będzie dokonywana na ostatni dzień półrocza, któ-

²⁷ Między innymi wyrok SN z 20 maja 2011 r., II PK 295/10, OSNP 2012, nr 13–14, poz. 169.

²⁸ Szerzej na ten temat między innymi B. Cudowski, *Prawo pracodawcy do sądowej kontroli działań związku zawodowego*, [w:] *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*, red. Z. Hajn, M. Kurzynoga, Warszawa 2017, s. 336–337.

²⁹ P. Grzebyk, [w:] P. Czarnecki *et al.*, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecznictwem*, Warszawa 2019, s. 164.

³⁰ Tak między innymi D. Książek, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 137.

³¹ Por. K.W. Baran, *Z problematyki liczebności zakładowej organizacji związkowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 5, s. 10.

rego dotyczy. Również w tym przypadku obowiązuje prekluzja — wniosek musi zostać złożony w ciągu 30 dni od dnia, w którym zastrzeżenie zostało złożone. Przedmiotem rozstrzygnięcia sądu w wyniku wniesionego wniosku jest ostatecznie ustalenie liczby członków zakładowej organizacji związkowej.

Ustawa określa właściwość rzeczową i miejscową sądu. Wniosek o ustalenie liczby członków powinien być wniesiony do sądu rejonowego — sądu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy z wnioskiem o ustalenie liczby członków na ostatni dzień danego półrocza. Posłużenie się konstrukcją wyłącznej właściwości miejscowej wiąże postępowanie z miejscem, gdzie funkcjonuje dana organizacja, a do pewnego stopnia chroni też interes podmiotu zatrudniającego. Sąd rozpoznaje sprawę w trybie przepisów o postępowaniu nieprocesowym (art. 25¹ ust. 8 u.z.z.). W postępowaniu sąd powinien przeanalizować całokształt okoliczności, nie ograniczając się do informacji przekazywanej przez strukturę związkową składającą wniosek. W szczególności powinna istnieć możliwość weryfikacji prawdziwości i prawdziwości przedstawionych dokumentów, na przykład deklaracji członkowskich. Tylko w ten sposób odpowiednio chroni się wolności i prawa pracodawców (działalność zakładowych organizacji związkowych wiąże się z określonymi obowiązkami i obciążeniami pracodawcy). Wnioski dowodowe w tej sprawie i odpowiednie czynności sądu są możliwe nawet pomimo ograniczeń w dostępie do danych osobowych członków związku — dane ujawniające przynależność związkową mogą być przetwarzane przez sąd oraz osoby, które reprezentują strukturę związkową (art. 25¹ ust. 10 u.z.z.). Pracodawca z poszanowaniem tych ograniczeń musi mieć możliwość zapoznania się z materiałem dowodowym, gdyż w przeciwnym razie jego pozycja w postępowaniu byłaby znacząco osłabiona, a prawo do sądu — nierealizowane w pełni. Ważnym elementem procedury jest określenie terminu, w którym sąd powinien wydać postanowienie (60 dni od dnia złożenia wniosku). W ten sposób ustawodawca dostosowuje postępowanie do specyfiki relacji zbiorowych. Jest to jednak termin instrukcyjny, a ustawa ani nie przewiduje sankcji z tytułu przekroczenia terminu, ani nie zabezpiecza interesów podmiotów zaangażowanych. Jest to tym istotniejsze, że założenia ustawodawcy co do możliwości rozstrzygnięcia sprawy w wielu przypadkach mogą okazać się nierealistyczne³² (zwłaszcza wobec postulatów co do sposobu badania sprawy). Podsumowując — zarówno ze względu na znaczenie przekazywanych danych, jak i praktykę relacji zbiorowych przyjęcie modelu sądowej weryfikacji danych należy ocenić pozytywnie. Pewne wątpliwości mogą budzić niektóre elementy procedury. Przyjęte rozwiązania, na przykład w zakresie pozycji pracodawcy, w tym dostępu do materiału dowodowego, mogą w pewien sposób ograniczać prawo do sądu.

W wyraźny sposób ustawodawca reguluje też pewne elementy ustalania reprezentatywności partnerów społecznych. Dotyczy to między innymi uzyskania

³² *Ibidem*, s. 11.

statusu reprezentatywnej organizacji pracodawców (art. 25 ust. 1 ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, dalej: uRDS) oraz ponadzakładowej organizacji związkowej (art. 25 ust. 1 uRDS, art. 25² ust. 2 u.z.z.). Reprezentatywność organizacji stwierdza Sąd Okręgowy w Warszawie w trybie przepisów k.p.c. o postępowaniu nieprocesowym. Stwierdzenie reprezentatywności powinno nastąpić w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku, choć i w tym przypadku jest to przepis instrukcyjny.

10. PRZEBIEG ROKOWAŃ ZBIOROWYCH

Sąd może odgrywać istotną rolę na różnych etapach rokowań zbiorowych (choć oczywiście z poszanowaniem autonomii uczestników poszczególnych relacji).

Walory wyraźnego regulowania procedur mających za przedmiot pewne aspekty relacji zbiorowych są widoczne w zestawieniu z mechanizmem rozstrzygnięcia o dopuszczalności sporów zbiorowych oraz legalności strajku. Rozbieżności na tym tle mogą być efektem zastrzeżeń co do zgodności żądań strony związkowej z przedmiotem sporu zbiorowego (art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, dalej: u.r.s.z.), na przykład żądania dotyczące działań pracodawcy w zakresie restrukturyzacji przedsiębiorstwa; zachowania zasady pokoju społecznego (art. 4 ust. 2 u.r.s.z.), na przykład niewypowiedzenie obowiązującego układu lub innego porozumienia zbiorowego obejmującego przedmiot sporu; czy uchybień proceduralnych. Spór zbiorowy i strajk są wyrazem realizacji wolności i praw ludzi pracy oraz ostatecznym sposobem walki o poprawę warunków zatrudnienia. Jednocześnie zainicjowanie procedury sporu zbiorowego (z perspektywą organizacji strajku), a zwłaszcza samo rozpoczęcie strajku, stanowi daleko idącą ingerencję w wolności i prawa pracodawcy (ewentualnie również osób trzecich). Ustawodawca stara się ważyć konkurujące wartości i zasady, co znajduje wyraz w prawnej regulacji sporów zbiorowych. Jednocześnie podmioty, których wolności i prawa mogą być zagrożone działaniami związku zawodowego, powinny mieć możliwość efektywnego skorzystania z prawa do sądu. Zainteresowani oceną legalności działań zbiorowych mogą być również ich organizatorzy (potwierdzenie legalności akcji zbiorowej) oraz potencjalni uczestnicy, dla których udział w nielegalnym strajku będzie oznaczać naruszenie obowiązków (na przykład naruszenie obowiązków pracowniczych), co pociąga za sobą określone konsekwencje prawne (na przykład rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę).

Dotychczas ustawodawca nie zdecydował się na stworzenie mechanizmu sądowej weryfikacji dopuszczalności sporu zbiorowego oraz legalności strajku. Oznacza to konieczność korzystania przez pracodawców z ogólnych mechanizmów, w tym zwłaszcza powództwa o ustalenie (art. 189 k.p.c.). Przedmiotem powództwa może być spór zbiorowy jako taki (co ma konsekwencje również dla ewentu-

alnego strajku lub innej akcji protestacyjnej) albo prawo do strajku. Pracodawca występujący o stwierdzenie istnienia sporu zbiorowego czy prawa do strajku może również, ze względu na poważne i nieodwracalne konsekwencje akcji zbiorowej, wnosić o zastosowanie środka zabezpieczającego, w szczególności w postaci zakazu strajku³³. Przedstawione mechanizmy są wykorzystywane w praktyce, co gwarantuje minimum ochrony prawnej osób ponoszących konsekwencje organizacji sporu zbiorowego i skorzystania z prawa do strajku. Nie są one jednak dostosowane do specyfiki relacji zbiorowych. Kontrowersje dotyczą już samej dopuszczalności drogi sądowej oraz właściwości sądu. Odrzucenie drogi sądowej w tym przypadku oznaczałoby brak ochrony wolności i praw pracodawców (innych osób) oraz naruszenie prawa do sądu. Dopuszczalność ograniczenia tych wolności i praw powinna być rozstrzygana przez sąd powszechny. Z kolei ze względu na charakter sprawy, jej związek ze stosunkiem pracy czy potrzebę specjalizacji, właściwy jest sąd pracy. Wreszcie, ustawa nie ustanawia terminów, które gwarantowałyby załatwienie sprawy w ramach czasowych uwzględniających okoliczności sprawy (na przykład planowany termin strajku lub innej akcji protestacyjnej). Z kolei posługiwanie się konstrukcją środków zabezpieczających, które bez rozstrzygnięcia o istocie sprawy ograniczają prawo do akcji zbiorowych, rodzi niebezpieczeństwo pozbawienia strony pracowniczej możliwości efektywnego korzystania z gwarantowanych im wolności i praw o kluczowym znaczeniu dla ich funkcjonowania. W rezultacie sądy mogą też obawiać się korzystania z tego mechanizmu.

Inną drogą weryfikacji legalności akcji zbiorowych są spory wynikające z działań będących konsekwencją konfliktu zbiorowego lub strajku, na przykład z rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem biorącym udział w strajku uznawanym przez pracodawcę za nielegalny. Podstawową słabością takiego mechanizmu weryfikacji jest fakt, że jest ona dokonywana *ex post*, a poszczególni uczestnicy obrotu działają w warunkach braku pełnej świadomości co do charakteru sporu zbiorowego i jego legalności. Należy przy tym podkreślić, że ocena dopuszczalności sporu zbiorowego oraz legalności strajku wymaga wszechstronnej i skomplikowanej analizy stanu faktycznego i prawnego, której wyniki w wielu przypadkach mogą się okazać co najmniej niejednoznaczne. Istnieje więc wiele powodów, dla których należałoby stworzyć procedurę uprzedniej weryfikacji dopuszczalności sporu zbiorowego oraz legalności strajku. Ze względu na konsekwencje dla realizacji wolności i praw podstawowych podmiotem rozstrzygającym w sprawie powinien być sąd (sąd pracy).

Propozycje procedur uprzedniej weryfikacji dopuszczalności sporu zbiorowego lub legalności strajku znalazły się w projektach zbiorowych kodeksów pracy

³³ Zob. między innymi M. Kurzynoga, *Prawo pracodawcy do wystąpienia z powództwem o ustalenie nielegalności strajku i wnioskiem o zabezpieczenie roszczenia w drodze zakazu zorganizowania strajku*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 5.

przygotowanych przez komisje kodyfikacyjne (2007³⁴, 2018³⁵). Projekt z 2018 roku przewidywał, że uczestnicy sporu w terminie do siedmiu dni od wystąpienia przez stronę związkową z żądaniami mogą wystąpić do Sądu Okręgowego — Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z wnioskiem o zbadanie zgodności zgłoszonych żądań z wynikającym z ustawy przedmiotem sporu zbiorowego. Do czasu uprawomocnienia się postanowienia sądu rokowania albo mediacja miałyby nie być podejmowane (art. 204 § 1 projektu). Wniosek byłby rozpatrywany w trybie przepisów o postępowaniu nieprocesowym (art. 205 § 1 projektu), a postanowienie wraz z uzasadnieniem miałyby być wydane w terminie pięciu dni od dnia złożenia wniosku (art. 205 § 2 projektu). W razie stwierdzenia niezgodności z ustawą wszystkich żądań związkowych spór wygasłby (art. 204 § 3 projektu). Strony sporu zbiorowego mogłyby również wystąpić o zbadanie legalności strajku, który został ogłoszony przez podmioty związkowe. Do postępowania stosowałyby się odpowiednio przepisy dotyczące dopuszczalności sporu zbiorowego (art. 237 § 4 projektu). Prawomocne orzeczenie sądu w zakresie niezgodności z prawem prowadzonego strajku zobowiązywałoby organizatorów do natychmiastowego zaniechania naruszeń (art. 237 § 5 projektu)³⁶. Oczywiście przedstawione propozycje również budzą pewne wątpliwości (na przykład co do realizmu zaproponowanych ram czasowych). Były jednak próbą stworzenia mechanizmu ostatecznie chroniącego wolności i prawa różnych podmiotów znajdujących się w orbicie sporu zbiorowego. Potrzebę regulacji potwierdza praktyka relacji zbiorowych, w tym wątpliwości dotyczące legalności różnych akcji zbiorowych, których konsekwencją może być nieuzasadnione wkroczenie w sferę wolności i praw jednostek oraz reprezentujących je podmiotów.

11. PRZEBIEG ROKOWAŃ ZBIOROWYCH I ICH REZULTATY

Kluczowym elementem procedur zbiorowych jest prawo do informacji, w szczególności prawo do informacji strony pracowniczej (związków zawodowych) od pracodawcy. Jest to podstawa racjonalnego prowadzenia negocjacji i wypracowania rozwiązań kompromisowych. Przedmiot informacji został uregulowany w odniesieniu do rokowań układowych (art. 241⁴ § 1 k.p.). W przypadku pozostałych procedur zastosowanie mogą znaleźć przepisy regulujące prawo

³⁴ Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, *Kodeks pracy. Zbiorowy kodeks pracy. Projekty*, Katowice 2010.

³⁵ Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, *Projekt Kodeksu pracy i projekt Kodeksu zbiorowego prawa pracy opracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy*, 2.11.2018, <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy> (dostęp: 7 września 2023 r.).

³⁶ Szerzej na temat proponowanych rozwiązań zob. J. Szmit, *Spory zbiorowe w projekcie Kodeksu zbiorowego prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 7.

związków zawodowych do informacji (art. 28 u.z.z.). Przepisy określające zakres informacji są jednak, ze względu na swój charakter oraz pomimo pewnych starań ustawodawcy, dość ogólne. Przekazywaniu informacji towarzyszą jednocześnie silne napięcia między partnerami społecznymi. Nieuzasadnione zawężanie przedmiotu informacji przez pracodawcę może zagrażać realizacji prawa do rokowań zbiorowych. Ze względu na kontekst oraz konsekwencje sporów w pełni uzasadnione jest rozstrzygnięcie o prawie do informacji przez sądy. Co więcej, ustawodawca stosuje taki mechanizm w zakresie współdziałania pracodawców z radami pracowników (art. 16 u.i.p.). Tym bardziej analogiczny mechanizm należałoby zastosować na gruncie rokowań zbiorowych.

Zaangażowanie sądu w relacje zbiorowe nie zawsze jest związane z rozstrzygnięciem spraw. Możliwe jest również wsparcie mechanizmów zbiorowych, na przykład przez działania organizacyjne oraz udział sędziów. Przykładem jest arbitraż społeczny (art. 16 u.r.s.z.). Kolegia arbitrażu społecznego są tworzone przy sądach (okręgowych — dla sporów zakładowych — oraz przy Sądzie Najwyższym — dla sporów wielozakładowych). Działalność kolegiów powoływanych na potrzeby konkretnych sporów jest organizowana przez prezesów sądów. Wyznaczony przez prezesa sądu sędzia jest, obok osób wskazanych przez strony, członkiem kolegium. Udział sędziego, mającego wiedzę prawniczą oraz doświadczenie w rozstrzyganiu sporów, powinien stanowić czynnik pozytywnie wpływający na działania kolegium oraz treść jego orzeczenia. Samo orzeczenie arbitrażowe może się z kolei przyczyniać do efektywnej ochrony wolności i praw obu stron sporu (podmiotów reprezentowanych) bez potrzeby angażowania sądu. W praktyce możliwości te nie są wykorzystywane. Jest to jednak nie tyle kwestia sądów (i sędziów), ile niewielkiego zainteresowania samych partnerów społecznych korzystaniem z arbitrażu społecznego. *De lege ferenda* postuluje się wzmocnienie mechanizmów arbitrażowych, zarówno w ogóle, jak i w odniesieniu do niektórych grup ludzi pracy (na przykład niekorzystających z prawa do strajku)³⁷. Punktem wyjścia jest zmiana pozycji arbitrażu a zwłaszcza charakteru orzeczenia arbitrażowego. W szczególności orzeczenie mogłoby wywoływać skutki podobne do normatywnych porozumień zbiorowych. Przemawiałoby to za przekazaniem arbitrażu podmiotom parytetowym. W przywoływanym projekcie Zbiorowego kodeksu pracy z 2018 roku przewidywano rozstrzygnięcie spraw arbitrażowych przez kolegia działające przy radach dialogu społecznego (art. 215 i nast. projektu).

Przedmiotem wyraźnej regulacji są sprawy powstałe w wyniku odmowy rejestracji układu zbiorowego pracy. Strony układu mogą się odwołać od odmowy rejestracji w ciągu 30 dni od dnia zawiadomienia o odmowie. W przypadku układów ponadzakładowych właściwy jest Sąd Okręgowy — Sąd Pracy i Ubezpieczeń

³⁷ Por. M. Seweryński, *Problemy rekodyfikacji prawa pracy*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matej-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002.

Spółecznych w Warszawie, a w przypadku układów zakładowych — właściwy dla siedziby pracodawcy sąd rejonowy — sąd pracy. Rozpoznanie sprawy następuje w trybie przepisów o postępowaniu nieprocesowym (art. 24¹¹ § 5 k.p.). Odwołanie na powyższych zasadach przysługuje również od decyzji organu rejestrowego o wykreśleniu układu z rejestru układów zbiorowych wskutek wniesienia zastrzeżenia przez osobę mającą interes prawny (art. 241¹¹ § 5¹ k.p.).

Wyraźne uregulowanie drogi sądowej w przypadku odmowy rejestracji należy ocenić pozytywnie. Natomiast wątpliwości budzi sama procedura, w której wyniku odwołanie staje się konieczne. Wymóg rejestracji jest postrzegany (również przez samych partnerów społecznych) jako jedna z przeszkód w prowadzeniu dialogu społecznego. Jednocześnie rejestracja nie wyklucza możliwości kwestionowania postanowień układowych jako niezgodnych z prawem w przypadku sporów indywidualnych³⁸. Dlatego warto rozważyć zniesienie wymogu rejestracji, ewentualnie zastąpienie jej notyfikacją³⁹. Oznaczałoby to również rezygnację z procedury odwołania do sądu pracy. Taki mechanizm nie ogranicza praw osób zainteresowanych, w tym beneficjentów układu zbiorowego, gdyż weryfikacja układu byłaby i tak dokonywana przez sądy w sposób rozproszony. Rezygnacja z procedury rejestrowej prawdopodobnie pociągałaby za sobą również brak mechanizmu zastrzeżenia. Kontrola zgodności układów zbiorowych z aktami wyższego rzędu stawałaby się kontrolą rozproszoną. Z jednej strony, prawo do sądu jest nadal gwarantowane. Z drugiej strony, może to powodować niejednorodność sytuacji prawnej osób objętych postanowieniami tych samych układów zbiorowych pracy.

12. ZAKOŃCZENIE

Zaangażowanie sądu w sprawy związane z rokowaniami zbiorowymi jest znaczące. Jest to konsekwencją braku organów (na przykład organów parytetowych), które mogłyby skutecznie interweniować w przypadku zakłóceń w funkcjonowaniu dialogu społecznego, co stanowi efekt zarówno działań ustawodawcy, który nie promuje autonomicznych form wsparcia dialogu społecznego, jak i postawy samych partnerów społecznych (biernych lub niepotrafiących wypracować kompromisu). Oczywiście nawet zaangażowanie tego rodzaju podmiotów nie powinno zamykać drogi sądowej, jednak wówczas można z niej korzystać znacznie rzadziej. Wobec specyfiki relacji zbiorowych w Polsce oraz konieczności zabezpieczenia wolności i praw ludzi pracy oraz reprezentujących ich podmiotów angażowanie sądu do oceny zdolności partnerów społecznych i ich kompetencji staje

³⁸ W. Sanetra, *W sprawie rejestracji niezgodnego z prawem układu zbiorowego pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 2, s. 41.

³⁹ Ł. Pisarczyk, *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2019, s. 206.

się rozumiałe. Ustawodawca, obserwujący funkcjonowanie relacji zbiorowych, rozszerza katalog spraw, w których przewidziane jest postępowanie sądowe (na przykład postępowanie będące konsekwencją zastrzeżeń wobec zakładowej organizacji związkowej). Nie oznacza to afirmacji takiego stanu rzeczy, a raczej zrozumienie przyczyn stosunkowo szerokiego zaangażowania sądu w relacje zbiorowe. Wzmocnienie partnerów społecznych oraz prowadzonego przez nich dialogu pozwoliłoby na zastępowanie procedur sądowych mechanizmami autonomicznymi. Obecnie taki scenariusz wydaje się jednak mało prawdopodobny.

Co więcej, nadal istnieją jednak pewne obszary, w których występują poważne zakłócenia w funkcjonowaniu relacji społecznych, brakuje alternatywnych mechanizmów, a ustawodawca nie zdecydował się na stworzenie właściwej dla tych przypadków procedury sądowej. Oznacza to konieczność korzystania z ogólnych mechanizmów prawnych, jak powództwo o ustalenie, albo następczej weryfikacji działań w ramach sporów jednostkowych. Na pierwszy plan wysuwa się brak odpowiednich mechanizmów pozwalających na weryfikację dopuszczalności sporu zbiorowego oraz legalności strajku. Z uwagi na napięcia towarzyszące procedurze sporu zbiorowego oraz konsekwencje jej naruszeń stworzenie mechanizmu prewencyjnej kontroli sądowej wydaje się bardzo potrzebne. Potrzebna wydaje się również procedura na wypadek sporu co do zakresu informacji, których strona związkowa może żądać od pracodawcy. Ustawodawca mógłby skorzystać z gotowego wzoru, jakim jest procedura stosowana w relacjach między pracodawcą a radą pracowników. Można również nawiązać do dorobku komisji kodyfikacyjnych, które dużo uwagi poświęciły między innymi stworzeniu procedur umożliwiających uprzednią weryfikację legalności sporu zbiorowego (strajku).

Ostatecznie problem roli sądu w rokowaniach zbiorowych będzie stanowić jeden z ważnych elementów zasadniczej przebudowy ram prawnych rokowań zbiorowych, która wobec głębokiej zapaści dialogu społecznego w Polsce wydaje się nieunikniona. Umieszczenie sądu będzie zależęć od założeń budowanego modelu, oczywiście przy poszanowaniu autonomii zbiorowej oraz zagwarantowaniu efektywnej ochrony wolności i praw podmiotów prawa pracy i osób trzecich.

THE ROLE OF THE COURT IN COLLECTIVE BARGAINING

Summary

The article analyzes the reasons, areas and forms of court involvement in collective bargaining. Although the autonomy of social partners is the foundation of collective bargaining, the involvement of the court is necessary to protect freedoms and fundamental rights of individuals and to ensure the harmonious functioning of social dialogue. Due to the specificity of collective relations in Poland, the involvement of the court is significant. However, there are some areas (e.g. collective dispute resolution) where there is a lack of appropriate collective procedures tailored to features of disputes arising in this area.

Keywords: collective bargaining, trade union, employer, right to fair trial, fundamental rights

BIBLIOGRAFIA

- Baran K.W., *Z problematyki liczebności zakładowej organizacji związkowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 5, s. 8–11.
- Cudowski B., *Prawo pracodawcy do sądowej kontroli działań związku zawodowego*, [w:] *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*, red. Z. Hajn, M. Kurzynoga, Warszawa 2017.
- Cudowski B., *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998.
- Daskalova V., *The Competition Law Framework and Collective Bargaining Agreements for Self-Employed: Analysing Restrictions and Mapping Exemption Opportunities w: Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe*, red. B. Waas, Ch. Hießl, Alphen aan den Rijn 2021, s. 19–50.
- Florek L., *Znaczenie układów zbiorowych pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 2, s. 2–10.
- Freedland M., Kountouris N., *Some Reflections on ‘Personal Scope’ of Collective Labour Law*, „Industrial Law Journal” 46, 2017, nr 1, s. 52–71.
- Giedrewicz-Niewińska A., Kurzynoga M., *Zakres podmiotowy prawa do rokowań zbiorowych w Konstytucji RP a prawo międzynarodowe i unijne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2023, nr 3, s. 10–21, <https://www.pwe.com.pl/czasopisma/praca-i-zabezpieczenie-spoleczne/zakres-podmiotowy-prawa-do-rokowan-zbiorowych-w-konstytucji-rp-a-prawo-miedzynarodowe-i-unijne,a553260339>.
- Gładoch M., *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*, Toruń 2014.
- Grzebyk P., *Od rządów siły do rządów prawa. Polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy*, Warszawa 2019.
- Grzebyk P., [w:] P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecnictwem*, Warszawa 2019.
- Hajn Z., *Pojęcie układu zbiorowego pracy i jego uznanie przez państwo a reprezentatywność związkowa*, „Państwo i Prawo” 2021, nr 5, s. 59–72.
- Kahn-Freund O., *Labour and the Law*, London 1977.
- Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, *Kodeks pracy. Zbiorowy Kodeks Pracy. Projekty*, Katowice 2010.
- Książek D., [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019.
- Kurzynoga M., *Prawo pracodawcy do wystąpienia z powództwem o ustalenie nielegalności strajku i wnioskiem o zabezpieczenie roszczenia w drodze zakazu zorganizowania strajku*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 5, s. 16–24.
- Liukkonen U., *The Role of Collective Bargaining in Labour Law Regimes: A Global Approach*, [w:] *Collective Bargaining in Labour Law Regimes. A Global Perspective*, red. U. Liukkonen, Springer 2019, s. 1–64.
- Madej M., *Nadużycie prawa ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego*, [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, red. Z. Hajn, Warszawa 2012, s. 553–563.
- Mitrus L., [w:] *System prawa pracy*, t. 1. *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.
- Musiała A., *Prawo pracy: czyje? Res publica! O stosunku pracy teoretycznoprawnie*, Poznań 2020.
- Pisarczyk Ł., *Autonomiczne źródła prawa pracy*, Warszawa 2022.
- Pisarczyk Ł., *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2019.
- Sanetra W., *Dialog społeczny jako element ustroju społecznego i politycznego państwa w świetle Konstytucji RP*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 9–29.
- Sanetra W., *Sądy wobec sporów z zakresu zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 257–278.
- Sanetra W., *W sprawie rejestracji niezgodnego z prawem układu zbiorowego pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 2, s. 38–47.

- Seweryński M., *Problemy rekodyfikacji prawa pracy*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nowacki, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 319–338.
- Sobczyk A., *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015.
- Szmit J., *Spory zbiorowe w projekcie Kodeksu zbiorowego prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 7, s. 8–14.
- Świątkowski A.M., *Kwartet Laval w prawie pracy*, „Państwo i Prawo” 2010, nr 12, s. 33–43.
- Zieliński T., *Pojęcie i przedmiot zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 15–34.