

# Część I. Konwencjonalna koncepcja stosunków pracy

## Rozdział 1. Zbiorowe stosunki pracy jako trwały konflikt stron o przeciwstawnych interesach

Pokój społeczny jest powiązany z konwencjonalną, opartą na sprzeczności i konflikcie interesów, koncepcją stosunków pracy. Pracownicy zrzeszali się w związkach zawodowych po to, aby powiększyć swoje szanse na zawarcie na bardziej dla nich korzystnych warunkach, głównie płacowych, umowy o pracę. Układy zbiorowe pracy były postrzegane przez związki zawodowe jako prawny instrument kształtowania stawek płacowych. Pracownicy, członkowie związków zawodowych byli instruowani przez macierzyste organizacje związkowe, aby nie akceptowali niższych stawek wynagrodzenia od tych, jakie zostały uznane za odpowiednie przez związki zawodowe. Związki zawodowe dysponowały poważnym środkiem nacisku, a mianowicie możliwością wezwania pracowników do przerywania pracy dopóty, dopóki stawki wynagrodzenia określone przez organizację związkową nie zostaną przez pracodawcę przyjęte. Strajk i inne akcje protestacyjne, określane w zbiorowym prawie pracy angielskim terminem *concerted activities*, organizowane przez związki zawodowe były bardzo często wykorzystywane w początkowym okresie rewolucji przemysłowej w XIX w. Zmiana organizacji pracy spowodowała skupienie w jednym miejscu (w fabrykach) w tym samym czasie (godzinach pracy, obejmujących niemal połowę doby) zbiorowości pracowniczych, zorganizowanych w związkach zawodowych. Poważnie przyczyniło się to do wyrównania sił pracowników, tradycyjnie uważanych za „słabszą” stronę (*weaker party*) stosunków pracy. To określenie „słabsza strona” stosunków pracy jest nadal aktualne, przy czym znajduje zastosowanie wyłącznie do charakteryzowania poszczególnych pracowników, będących stroną indywidualnych stosunków pracy. Z racji nierównej pozycji ekonomicznej pracowników w tych stosunkach, roz-

winięta została ochronna funkcja prawa pracy. Także współcześnie, mimo formalnej prawnej równości pozycji stron umowy o pracę, charakterystyczną cechą przepisów prawa pracy jest powszechna ochrona trwałości stosunku pracy przed jednostronnymi czynnościami prawnymi, dokonywanymi przez pracodawcę w celu rozwiązania indywidualnego stosunku pracy<sup>1</sup>. Zbiorowości pracowników zorganizowane w organizacjach związkowych, skłonne do inicjowania sporów zbiorowych i podejmowania akcji zbiorowych, zdeterminowane do organizowania strajków stanowią realne i poważne zagrożenie dla pokoju społecznego w stosunkach pracy. Pracodawcy i ich organizacje mają świadomość powyższego zagrożenia. Przeważa w zamian za akceptację żądań artykułowanych przez związki zawodowe pracodawcy dla uniknięcia zagrożenia pokoju społecznego podejmują negocjacje w celu nakłonienia negocjatorów związkowych do ograniczenia żądań.

Generalnie jednak, z myślą o uniknięciu sporu zbiorowego, wśród pracodawców przeważa tendencja do niechętnego wyrażenia zgody na zaspokojenie mniej wygórowanych żądań poprawy warunków pracy i podniesienia stawek wynagrodzenia za pracę. W rzeczy samej odstąpienie związku zawodowego od zamiaru organizowania strajku nie jest równoznaczne z w miarę trwałym uzgodnieniem pokoju społecznego. W wielu przypadkach, mimo niezorganizowania przez organizację związkową strajku lub innej akcji zbiorowej wymierzonej przeciwko pracodawcy, porozumienie zawarte przez strony zbiorowych stosunków pracy, w których z woli jednej z nich – organizacji związkowej reprezentującej interesy zbiorowości pracowników – dotychczasowi partnerzy społeczni mają przekształcić się w strony sporu zbiorowego, nie gwarantuje trwałego pokoju społecznego. Używając porównania militarnego, powyższe porozumienie jest traktowane w doktrynie zbiorowego prawa pracy bardziej jako „zawieszenie broni” (*cease fire*) niż traktat pokojowy (*peace treaty*). Charakterystyczną cechą podejścia tradycyjnej doktryny zbiorowego prawa pracy do relacji między stronami zbiorowych stosunków pracy jest ciągły stan napięcia, będący następstwem bardzo mocno akceptowanej sprzeczności interesów zbiorowości pracowników i pracodawcy lub organizacji pracodawców. Powyższe nastawienie doktryny prawa pracy wynika z przekonania, iż pracownicy, a w szczególności ich ustawowi przedstawiciele – związki zawodowe dążą przy wykorzystywaniu wszelkich środków do zmniejszenia obowiązków pracowniczych, w szczególności do redukcji norm czasu pracy i zwiększenia stawek płacowych. W związku z powyższym, zbiorowe stosunki pracy są postrzegane przez prawników specja-

---

<sup>1</sup> A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 23 i nast.

lizujących się w zbiorowym prawie pracy, jako permanentny stan wojny między zantagonizowanymi stronami.

W tym postrzeganiu zbiorowych stosunków pracy oraz norm prawnych regulujących te stosunki społeczne celują prawnicy amerykańscy. W literaturze prawa pracy Stanów Zjednoczonych nie występuje określenie partnerzy społeczni. Strony zbiorowych stosunków pracy występują najczęściej w roli zantagonizowanych stron sporu zbiorowego, a nie – jak to ma miejsce w europejskiej doktrynie prawa pracy (o czym piszę w drugiej części książki) – jako partnerzy, zgodnie współdziałający na rzecz możliwe najszybszego rozwiązania sporu zbiorowego i osiągnięcia w miarę trwałego pokoju społecznego. Bez względu jednak na sposób postrzegania zbiorowych stosunków pracy, jako permanentnego konfliktu interesów między pracą a kapitałem – co w zasadzie uniemożliwia wszelką dążność osiągnięcia pokoju społecznego, a w najlepszym przypadku prowadzi do krótkotrwałych zawiesznień broni między stronami sporów zbiorowych lub przejściowych, aczkolwiek regularnie wszczynanych przez związki zawodowe sporów zbiorowych, kończonych porozumieniami inicjującymi stadium pokoju społecznego w zbiorowych stosunkach pracy – historyczna analiza relacji (w szczególności porównanie ilości akcji zbiorowych, czyli strajków i lokautów inicjowanych przez strony sporów zbiorów) między związkami zawodowymi występującymi w charakterze przedstawicieli i reprezentantów interesów zbiorowości pracowników oraz pracodawców i ich organizacji, uzasadnia konkluzję zaprezentowaną w encyklopedycznym studium mającym charakter globalnej syntezy zbiorowego prawa pracy<sup>2</sup>. Mianowicie pracodawcy w znacznie większym stopniu niż pracownicy i ich związkowi przedstawiciele byli zainteresowani w zachowaniu pokoju społecznego i w związku z tym w mniejszym zakresie organizowali lokauty w celu zmniejszenia lub spacyfikowania presji stosowanej przez organizacje związkowe. Z tego względu, pracodawcy byli skłonni akceptować postrajkowe porozumienia normatywne, ponieważ zastępowały one negocjacje poprzedzające zawarcie układów zbiorowych pracy. Jednak porozumienia postrajkowe nie gwarantowały trwalszego pokoju społecznego, a jedynie przejściowe zawieszenie broni. Obie strony zbiorowych stosunków pracy rozumiały, iż osiągnięcie pokoju społecznego jest możliwe wyłącznie w drodze negocjacji, których istotnym elementem są akcje zbiorowe stosowane przez każdą ze stron prowadzących rokowania, w celu wywarcia presji na przeciwnika, aby zaakcepto-

---

<sup>2</sup> F. Schmidt, A.C. Neal, *Collective Agreements and Collective Bargaining*, Chapter 12 Volume XV Labour Law, International Encyclopedia of Comparative Law under the auspices of the International association of Legal Science, Editorial Committee R. David (Paris) *et al.*, Tübingen, The Hague, Boston, London 1984, s. 9 i nast.

wał warunki proponowane przez drugą stronę sporu zbiorowego. Rokowania, akcje zbiorowe (strajk organizowany przez związki zawodowe i lokaut, który mógł być ogłoszony przez pracodawcę) były traktowane jako części składowe procesu negocjowania układów zbiorowych pracy, regulujących warunki zatrudnienia i wynagrodzenia za pracę. Należy zaznaczyć, iż samo zagrożenie zorganizowaniem akcji strajkowej przez organizację związkową lub możliwość zamknięcia zakładu pracy przez pracodawcę były w wielu przypadkach uważane przez obie strony zbiorowych stosunków pracy za wystarczający środek nakłonienia drugiej ze stron negocjacji i sporu zbiorowego do przyjęcia stawianych warunków. Oceniając sprawę ze współczesnej perspektywy można stwierdzić, czego nie byli w stanie dostrzec ówcześni prawnicy, specjalizujący się w problematyce zbiorowego prawa pracy, że strony zbiorowych stosunków pracy zaangażowane w spór zbiorowy z powodu niemożności osiągnięcia porozumienia w rokowaniach w sprawie warunków zawarcia układu zbiorowego pracy prowadziły rodzaj dialogu. Groźby zorganizowania strajku lub lokautu można było traktować jako rodzaj argumentów służących nakłonieniu drugiej strony, adresata zapowiedzi jednej z wymienionych akcji zbiorowych, do przyjęcia warunków zawarcia porozumienia narzucanych przez drugą stronę zbiorowych stosunków pracy. W początkowym okresie regulowania zbiorowych stosunków pracy nie było obowiązku poddania sporu zbiorowego procedurom rozjemczym. W zapewnieniu pokoju społecznego w stosunkach pracy zainteresowane były władze publiczne. Pod ich wpływem strony sporów zbiorowych zostały zobowiązane do zaakceptowania pokojowych metod rozwiązywania sporów zbiorowych przed podjęciem decyzji przez każdą ze stron sporu o zastosowaniu nacisku na partnera, z którym prowadzone były rokowania w sprawie zawarcia układu zbiorowego pracy. W późniejszym okresie rozwoju zbiorowego prawa pracy zaczęto odróżniać rokowania od sporu zbiorowego oraz wyodrębnić fazy rokowań przed i po ogłoszeniu sporu zbiorowego przez stronę „atakującą” – związek zawodowy w trakcie sporu zbiorowego. W ten sposób wyodrębnione zostały w przepisach zbiorowego prawa pracy stadia sporu zbiorowego. Rokowania były, i są nadal, postrzegane przez prawników specjalizujących się w analizowaniu sporów zbiorowych pracy i przepisów prawa pracy je regulujących, jako pierwszy etap pokojowego stadium rozwiązania sporu zbiorowego.

Patrząc na zbiorowe stosunki pracy z perspektywy możliwości osiągnięcia przez strony tych stosunków finalnego celu, tj. pokoju społecznego należy stwierdzić, że rokowania kontynuowane przez strony zbiorowych stosunków pracy w trakcie sporu zbiorowego stanowią warunek *sine qua non* jego realizacji. Analogiczną funkcję mają pokojowe techniki rozwiązywania sporów zbiorowych: mediacja i arbitraż. Nawet po ogłoszeniu strajku, a także

po podjęciu przez pracodawcę objętego akcją strajkową retorsyjnej decyzji o zamknięciu zakładu pracy strony sporu zbiorowego pracy, który wkroczył w ostateczne stadium otwartego konfliktu miały możliwość, z której korzystały *a casu ad casum*, prowadzenia dialogu. Klasyk zbiorowego prawa pracy sir *Otto Kahn-Freund*<sup>3</sup> traktował możliwość organizowania akcji zbiorowych przez każdą ze stron zbiorowych stosunków pracy i sporów zbiorowych jako bezwzględny warunek negocjowania układów zbiorowych pracy – porozumień normatywnych gwarantujących pokój społeczny w stosunkach pracy.

Można również odwrócić porządek przedstawionego wcześniej wyводу prawnego, zgodnie z którym, pokój społeczny jest ostatecznym celem procesu inicjowanego tworzeniem związków zawodowych, podejmowaniem przez nie rokowań z pracodawcami lub ich organizacjami w sprawach dotyczących regulowania warunków pracy i wynagrodzenia pracowników reprezentowanych przez przedstawicieli związkowych, podejmowania akcji zbiorowych w celu wywarcia nacisku na pracodawcę, aby zaakceptował przedstawiane w trakcie negocjacji propozycje, zawierania układów zbiorowych lub innych porozumień normatywnych zmierzających do zagwarantowania w określonym przedziale czasowym pokoju społecznego. W takim przypadku trzeba stwierdzić, iż według tezy *Kahn-Freunda*, osiągnięcie pokoju społecznego w stosunkach pracy jest uzależnione od zakresu i potencjalnej możliwości wpływu każdej ze stron zbiorowych stosunków pracy, które prowadzą rokowania w sprawie zawarcia układu zbiorowego pracy na stronę przeciwną<sup>4</sup>. Pokój społeczny jest efektem dialogu społecznego oraz pozycji stron zbiorowych stosunków pracy – partnerów społecznych, dysponujących w wypadku otwartego konfliktu zbiorowego porównywalnymi możliwościami wywarcia presji na drugą stronę (partnera społecznego) sporu zbiorowego.

W praktyce powyższe zależności mogą być zniekształcone przez relacje medialne. Środki masowego przekazu prezentują szerokiej publiczności spory zbiorowe z określonej perspektywy, która może zakłócać obiektywny rozkład sił między związkami zawodowymi a pracodawcą. Uczestnikami sporu zbiorowego poza bezpośrednio zaangażowanymi stronami zbiorowych stosunków pracy (partnerami społecznymi) są inne podmioty: władze publiczne, społeczność lo-

---

<sup>3</sup> *O. Kahn-Freund*, *Labour and the Law*, London 1972, s. 225–226. Zob. również *V. Feather*, *The Modern Law Review*, vol. 36, No. 2 (March), 1973, s. 230–231; *P.L. Davies*, *M.R. Freedland*, *Kahn-Freund's Labour and the law*, London 1983, *passim*.

<sup>4</sup> *O. Kahn-Freund* pisał: „If the workers could not, in the last resort, collectively refuse to work, they could not bargain collectively. The power of management to shut down the plant (which is inherent in the right of property) would not be matched by a corresponding power on the side of labour. These are the ultimate sanctions without which the bargaining power of the two sides would lack 'credibility'”, *ibidem*.

kalna, określone grupy interesu. Jednak gwarancje prawne osiągnięcia i utrzymania pokoju społecznego w stosunkach pracy są bezpośrednio uzależnione od środków prawnych, które każda ze stron zbiorowych stosunków pracy może legalnie wykorzystać w celu wywarcia presji na drugą stronę, aby ta zaakceptowała warunki zawarcia układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia normatywnego kończącego spór zbiorowy i zapewniającego pokój społeczny w stosunkach pracy.

## Rozdział 2. Wolność organizowania akcji zbiorowych

Pokój społeczny w stosunkach pracy jest uzależniony od zagwarantowania w przepisach prawa stronom zbiorowych stosunków pracy możliwości zorganizowania akcji zbiorowej. Nie jest to jednak warunek konieczny do skorzystania z tego uprawnienia. W Polsce w przypadku pracowników i ich zbiorowości reprezentowanej przez związki zawodowe prawo do strajku oraz prawo do organizowania strajków są postrzegane jako naturalna konsekwencja wolności zrzeszania się w związkach zawodowych oraz swobody prowadzenia działalności przez organizacje związkowe w celu reprezentowania interesów i obrony praw pracowniczych. Mimo iż do uchwalenia ustawy z 8.10.1982 r. o związkach zawodowych<sup>5</sup>, gwarantującej pracownikom prawo do strajku, a związkom zawodowym prawo do organizowania i przeprowadzania strajków i innych akcji zbiorowych w polskim prawie pracy ani nie potwierdzono powyższego uprawnienia, ani nie określono reguł prowadzenia strajków, ówczesna władza publiczna występująca obok państwowych zakładów pracy objętych strajkami i innymi akcjami protestacyjnymi w charakterze strony sporu zbiorowego, nie argumentowała stanowczo, iż świetle ówczesnie obowiązujących przepisów strajki są nielegalne. Władza państwowa podejmowała bezpośrednie rokowania z powołanymi *ad hoc* przedstawicielami powszechnie strajkujących zbiorowości dużych, państwowych przedsiębiorstw i zawierała z nimi porozumienia postrajkowe. W powyższych porozumieniach uzgodnione zostały zobowiązania państwa i jego władz publicznych do respektowania podstawowych praw człowieka: politycznych, społecznych i gospodarczych (pełna swoboda zakładania wolnych organizacji związkowych, zniesienie cenzury, ochrona zdrowia). Uzgodniona również została zmiana na korzyść pracowników warunków zatrudnienia, umów o pracę, a w szczególności podwyższenie stawek wynagrodzenia. Porozumienia Sierpniowe zawarte w Polsce w 1980 r. regulowały różne kategorie interesów pracowniczych, bezpośrednio i pośrednio związanych z interesami zawodowymi i socjalnymi pracowników. Przede wszystkim potwierdzały prawo korzystania przez pracowników z fundamentalnej wolności czyli

---

<sup>5</sup> T.j. Dz.U. z 1985 r. Nr 54, poz. 277 ze zm. – nieobow.; dalej jako: ZwZawU82. Zob. A. Świątkowski (red.), Kompetencje związków zawodowych, Warszawa–Kraków 1984, *passim*.

zrzeszania się w niezależnych i samorządnych, a zatem autonomicznych związkach zawodowych, a także prawo do niekontrolowanego przez władze państwowe i publiczne oraz pracodawców i ich organizacje prowadzenia działalności, w tym również prawo do strajkowania oraz organizowania legalnych strajków.

W Polsce wolność zrzeszania się pracowników w związkach zawodowych oraz wolność organizowania strajków została zadeklarowana w II Rzeczypospolitej w dwóch ustawach zasadniczych: art. 108 Konstytucji uchwalonej 17.3.1921 r. tzw. „marcowej”<sup>6</sup> oraz w art. 5 ust. 1 ustawy konstytucyjnej z 23.4.1935 r. tzw. „kwietniowej”<sup>7</sup>. W obydwu wymienionych ustawach zasadniczych II Rzeczypospolitej potwierdzona została wolność związkowa polskich obywateli: pracowników i pracodawców. W art. 108 Konstytucji „marcowej” zagwarantowano obywatelom polskim prawo koalicji, zgromadzenia się i zawiązywania stowarzyszeń i związków<sup>8</sup>. Równocześnie postanowiono, że korzystanie z tych uprawnień określają ustawy. Natomiast w art. 5 ust. 1 Konstytucji „kwietniowej” stwierdzone zostało zobowiązanie Państwa Polskiego do zapewnienia obywatelom wolności słowa i zrzeszeń. W art. 5 ust. 3 tej ustawy wyznaczono „dobro powszechne”, jako wyznacznik granicy wolności zrzeszania się. Różnica między uregulowaniami wolności i praw zrzeszania się w konstytucjach obowiązujących w okresie II Rzeczypospolitej zależy od interpretacji dóbr chronionych. Przepis art. 108 Konstytucji „marcowej” gwarantował prawo koalicji i tworzenia związków. W byłym zaborze austriackim prawo koalicji było uważane za uprawnienie do zawiązywania przez pracowników tymczasowych porozumień w celu uzyskania lepszych warunków pracy, w związku z czym, koalicję przeciwstawiano pojęciu syndykatu – trwałej organizacji zawiązanej z myślą osiągnięcia identycznego celu. W pozostałych częściach utworzonego Państwa Polskiego termin „koalicja” był natomiast wykorzystywany dla opisu działań podejmowanych przez członków zbiorowości pracowników lub dwóch albo więcej pracodawców z myślą o utworzeniu organizacji umożliwiających stronom stosunków pracy bezpośrednie wpływy na kształtowanie warunków płacy i pracy<sup>9</sup>. Niekiedy identyfikowano pojęcie koalicji ze strajkiem, a prawo koalicji utożsamiano z prawem do strajku<sup>10</sup>.

---

<sup>6</sup> Dz.U. Nr 44, poz. 267; dalej jako: Konstytucja „marcowa”.

<sup>7</sup> Dz.U. Nr 30, poz. 227; dalej jako: Konstytucja „kwietniowa”.

<sup>8</sup> S.M. Grzybowski (Pracownicze związki zawodowe. Droga rozwoju, Kraków 1948, s. 76) pisał, że z art. 108 Konstytucji nie wypływa bezpośrednio prawo zawiązywania związków zawodowych. Przepis ten, bez wydania szczegółowych przepisów ustawowych, nie uprawniał do tworzenia związków zawodowych.

<sup>9</sup> A. Raczyński, Polskie prawo pracy, Warszawa 1930, s. 324.

<sup>10</sup> *Ibidem*, s. 324.