

Wprowadzenie

Na wstępie uczynię ważne zastrzeżenie. W odróżnieniu od pojęcia „stosunek pracy” używanego w piśmiennictwie prawa pracy dla określenia indywidualnej więzi prawnej łączącej pracownika z pracodawcą¹, sformułowania „stosunki pracy”, niecharakteryzowanego w leksykonie pojęć prawnych, używam dla analizowania relacji między pracodawcą, organizacją pracodawców oraz zbiorowością pracowników zatrudnionych przez określonego pracodawcę oraz związków zawodowych i innych organizacji przedstawicielskich, reprezentujących interesy zbiorowości pracowników. Określenie „stosunki pracy” jest synonimem terminu „zbiorowe stosunki pracy” przyjętego w języku prawniczym i doktrynie polskiego prawa pracy. Dział prawa pracy, regulujący relacje między stronami stosunków pracy, chroniący podstawowe dobra prawne występujące w tych stosunkach, nazywanych w literaturze prawniczej „zbiorowymi stosunkami pracy”, gwarantujący przestrzeganie uprawnień i wypełnianie obowiązków podmiotów, tych stosunków społecznych, ustanawiający zasady i procedury postępowania uczestników obrotu prawnego jest oznaczany terminem „zbiorowe prawo pracy”. Przedstawiciele nauki polskiego zbiorowego prawa pracy wyrażają zapatrywanie, że zbiorowe prawo pracy to gałąź prawa, która reguluje „kolektywne prawa i interesy pracowników i pracodawców w stosunkach pracy”². W moim przekonaniu, zbiorowe prawo pracy to drugi (obok indywidualnego prawa pracy) dział prawa pracy, w skład którego wchodzi usystematyzowane przez ustawodawcę normy prawne regulujące całokształt stosunków między partnerami społecznymi: związkami zawodowymi, organizacjami przedstawicielskimi pracowników oraz pracodawcami i organizacjami reprezentującymi ich interesy³. Zbiorowe prawo pracy nie reguluje „kolektywnych praw” uczestników zbiorowych stosunków pracy. Przepisy prawa nie przyznają bowiem żadnych uprawnień kolektywom pracowników lub pracodawców. Przedmiotem ochrony prawnej zbiorowego prawa pracy są więc interesy zbiorowości pracowników i ich wolności związkowe, interesy ekonomiczne, zawodowe i socjalne. Konstytucja RP – ustawa zasadnicza z 2.4.1997 r.⁴ – gwarantu-

¹ Leksykon prawa pracy, (red.) J. Stelina, Warszawa 2011, s. 300 i nast.

² K. W. Baran, Zbiorowe prawo pracy, Warszawa 2010, s. 15.

³ A.M. Świątkowski, Polskie prawo pracy, Warszawa 2012, s. 385.

⁴ Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.; dalej jako: Konstytucja RP.

je wolność zrzeszania się pracownikom w związkach zawodowych (art. 59 ust. 1) na warunkach określonych odrębną ustawą. W art. 1 ust. 1 ustawy z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych⁵ stwierdzono, iż powyższe uprawnienie przysługujące poszczególnym pracownikom zostało zagwarantowane w celu obrony praw i reprezentacji interesów zawodowych i socjalnych. Podstawowym zadaniem związków pracodawców jest ochrona praw i reprezentowanie interesów, również gospodarczych zrzeszonych członków – poszczególnych pracodawców (art. 5 ustawy z 23.5.1991 r. o organizacjach pracodawców⁶). Wolność zrzeszania się pracowników w związkach zawodowych oraz pracodawców w organizacjach pracodawców podlega ograniczeniom aprobowanym przez wiążące Polskę umowy międzynarodowe (art. 59 ust. 4 Konstytucji RP). Następnym, zgodnym z prawem, konstytucyjnym warunkiem dopuszczalności ograniczenia wolności związkowej stron zbiorowych stosunków pracy jest uchwalenie odpowiednich ustaw. Ponieważ wymienione wyżej ustawy: ZwZawU oraz OrgPracU są kompletnymi zbiorami praw regulujących wolność zrzeszania się i określających treść zbiorowych stosunków pracy, ograniczenie powyższej podstawowej wolności oraz innych wynikających z niej uprawnień i obowiązków może nastąpić w drodze nowelizacji każdej z wymienionych ustaw albo uchwalenia przez Sejm RP Kodeksu zbiorowego prawa pracy⁷.

Z wolności zrzeszania się pracowników w związkach zawodowych i pracodawców w związkach zawodowych wynikają konkretne uprawnienia gwarantowane Konstytucją RP. Związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo prowadzenia rokowań w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, zawierania układów zbiorowych pracy oraz innych porozumień normatywnych (art. 59 ust. 2 Konstytucji RP). Konstytucja RP gwarantuje związkom zawodowym prawo organizowania strajków pracowniczych i innych form prote-

⁵ T.j. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.; dalej jako: ZwZawU.

⁶ Dz.U. Nr 55, poz. 235 ze zm.; dalej jako: OrgPracU.

⁷ Sformułowanie „Kodeks zbiorowego prawa pracy” jest tautologią, ponieważ określenie „kodeks” jest synonimem „zbioru praw”. Sformułowanie „Kodeks zbiorowego prawa pracy” oznacza zatem „Zbiór praw prawa pracy”. Moim zdaniem, określenie „Kodeks zbiorowego prawa pracy” jest bardziej odpowiednie od używanego w literaturze prawa pracy sformułowania „Zbiorowy kodeks pracy”. Zob. Kodeks pracy; Zbiorowy kodeks pracy. Projekty opracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, Katowice 2010. Termin „zbiorowy” jest określeniem odnoszącym się do określonego zbioru, do pewnej grupy ludzi lub rzeczy. Jego synonimem jest określenie „kolektywny”, „gromadny”. Mimo iż kodeks jest zbiorem praw określonej dziedziny prawa, w tym przypadku – zbiorowego prawa pracy – w moim przekonaniu, nie można tutaj wykorzystywać przypadkowego podobieństwa terminu „zbiorowy” używanego w języku polskim do określenia pewnej, z reguły większej, liczby ludzi (grupa) albo ilości rzeczy do uporządkowanego przez ustawodawcę zbioru norm prawnych określonej gałęzi prawa. Kodeks zbiorowego prawa pracy jest oficjalnym zbiorem norm części gałęzi prawa pracy – zbiorowego prawa pracy.

stu określonych w ustawie z 23.5.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych⁸ (art. 59 ust. 3). Korzystanie z powyższego uprawnienia przez związki zawodowe może zostać zgodnie z prawem ograniczone lub zakazane w odniesieniu do określonych kategorii pracowników albo w określonych dziedzinach ze względu na dobro publiczne. Koniecznym warunkiem legalnego ograniczenia lub zakazu korzystania z powyższego uprawnienia przez związek zawodowy – ustawowego przedstawiciela zbiorowości pracowników – jest podjęcie przez Sejm RP odpowiedniej ustawy, nowelizującej wymienioną wyżej SporyZbiorU lub uchwalenie nowego zbioru praw stron zbiorowych stosunków pracy (Kodeksu zbiorowego prawa pracy). Zasadniczo SporyZbiorU pełni w systemie polskiego prawa pracy podobną rolę jaką spełniają dwie pozostałe ustawy (ZwZawU oraz OrgPracU), uchwalone w tym samym dniu (23.5.1991 r.). Jest ona zbiorem zasad i procedur regulujących akceptowany przez ustawodawcę tryb rozwiązywania sporów zbiorowych pracy. Żadna z wymienionych trzech ustaw nie reguluje kolektywnych uprawnień stron zbiorowych stosunków pracy. Wolność zrzeszania się nie ma charakteru kolektywnego. Monopol na organizowanie strajków i innych prawnie dozwolonych akcji protestacyjnych przysługuje wyłącznie związkom zawodowym. Niezwykle ważne jest, iż art. 59 ust. 3 Konstytucji RP nie zobowiązuje władz państwowych do przestrzegania międzynarodowych standardów publicznego międzynarodowego prawa pracy (konwencji i traktatów międzynarodowych ratyfikowanych przez Polskę) przy podejmowaniu działań mających na celu ustanowienie ograniczeń lub czasowych, a nawet stałych zakazów w czynieniu użytku z powyższego prawa przez organizacje związkowe.

Należy zwrócić uwagę, iż Konstytucja RP nie gwarantuje pracodawcom i ich związkom prawa do organizowania akcji protestacyjnych nawet w odpowiedzi na zagrożenie strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną z naruszeniem przepisów SporyZbiorU. Nasuwa się pytanie, czy gwarancja konstytucyjna, a następnie jej rozwinięcie w formie uregulowania ustawowego prawa do organizowania akcji zbiorowych jest koniecznym warunkiem legalności tych akcji? W zbiorowych stosunkach pracy w Polsce żaden pracodawca, jak również organizacja pracodawców nie zorganizowała lokautu w celu obrony interesów pracodawców. Nie przetestowano więc legalności wymienianej w piśmiennictwie prawa pracy zasady „równowagi stron zbiorowych stosunków pracy”⁹. Jej odpowiednikiem w indywidualnych stosunkach pracy jest powszechnie akceptowana zasada prawnej równości stron zobowiązaniowych stron stosunku pracy: pracownika i pracodawcy.

⁸ Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.; dalej jako: SporyZbiorU.

⁹ A. Świątkowski, *Zasady prawa pracy*, Warszawa 1997, s. 42.

Ustawodawca ustrojowy reguluje w Konstytucji RP triadę wolności przysługujących stronom zbiorowych stosunków pracy, przede wszystkim pracownikom. Są to: wolność zrzeszania się i negocjowania z pracodawcami warunków pracy, wynagrodzenia oraz wolność organizowania akcji zbiorowych, w szczególności strajków. Gwarancją zgodnego z przepisami zbiorowego prawa pracy korzystania przez uprawnione osoby i podmioty z powyższych wolności jest dotrzymanie ustanowionych w przepisach prawa pracy kryteriów, zasad i procedur postępowania. Kryteria zrzeszania się pracowników w związkach zawodowych określa ZwZawU. Reguluje ona dwa aspekty prawa uprawnień pracowników, osób wykonujących pracę nakładczą, emerytów i rencistów, osób bezrobotnych, osób kierowanych do pracy w celu odbycia zastępczej służby wojskowej – pozytywny, polegający na prawie tworzenia i wstępowania do organizacji związkowych oraz negatywny, który przybiera postać uprawnienia do nietworzenia i nieprzystępowania do organizacji związkowych (art. 2 ust. 1–5). Nie wszystkie osoby wymienione w powołanym przepisie ZwZawU korzystają na równych zasadach z pozytywnego aspektu powyższej wolności. W zasadzie nieograniczone prawo zrzeszania się w związkach zawodowych mają pracownicy bez względu na podstawę prawną indywidualnego stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej pod warunkiem, że nie są pracodawcami (art. 2 ust. 1). Osoby wykonujące pracę nakładczą mają prawo wstępowania do związków zawodowych działających w zakładzie pracy, z którym chałupnicy są powiązani umową o pracę nakładczą (art. 2 ust. 2). Przysługuje im również prawo nieskładania deklaracji o wstępowaniu do określonego wyżej związku zawodowego. Nie mają natomiast prawa do zakładania odrębnych organizacji związkowych. Z tego ostatniego uprawnienia nie mają prawa korzystać również emeryci i renciści. Powyższe ograniczenia wolności zrzeszania się w związkach zawodowych niektórych osób stanowią podstawę prawną do stwierdzenia o nieprzestrzeganiu przez Polskę art. 5 Europejskiej Karty Społecznej traktatu międzynarodowego Rady Europy z 18.10.1961 r., ratyfikowanego przez Polskę¹⁰ europejskiego standardu zbiorowego prawa pracy, gwarantującego pełną (w sensie pozytywnym i negatywnym) wolność związkową. Osoby skierowane do zakładów pracy w celu odbycia służby zastępczej oraz funkcjonariusze Policji korzystają z szeroko pojętych pozytywnych i negatywnych aspektów wolności związkowej wyłącznie w tzw. „macierzystych” zakładach pracy oraz jednostkach policji, w których odbywają służbę.

Zasady negocjowania układów zbiorowych pracy i innych porozumień normatywnych oraz porozumień niezaliczanych przez ustawodawcę do źró-

¹⁰ Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.; dalej jako: EKS, A.M. Świątkowski, Karta praw społecznych Rady Europy, Warszawa 2006, s. 269 i nast.

deł prawa pracy są regulowane przede wszystkim przepisami działu jedenaste-go Kodeksu pracy¹¹ pt. Układy zbiorowe pracy. Podstawowa reguła prowadzenia rokowań została sformułowana w art. 241³ KP. Wymieniony przepis nakłada na strony zbiorowych stosunków pracy uczestniczące w negocjacjach obowiązek prowadzenia rokowań w dobrej wierze i z poszanowaniem interesów drugiej strony. Procedury rozwiązywania sporów zbiorowych, metodami pokojowymi i przy wykorzystaniu środków nacisku, określa natomiast SporyZbiorU.

Powyższy przegląd elementów składowych triady wolności gwarantowanych przepisami zbiorowego prawa pracy prowadzi do wniosku o ustanowieniu przez polskiego ustawodawcę gwarancji prawnych służących celowi zaawizowanemu w art. 59 ust. 3 Konstytucji RP. Jest nim osiągnięcie i utrzymanie pokoju społecznego w zbiorowych stosunkach pracy. Prawnym efektem wykorzystania przez Sejm RP klauzuli dobra publicznego, traktowanego przez Konstytucję RP jako prawna przesłanka ograniczenia lub nawet zakazania korzystania przez organizacje związkowe z uprawnień do prowadzenia strajków, jest osiągnięcie pokoju społecznego. Niewymieniony w Konstytucji RP, ani w SporyZbiorU pokój społeczny jest najważniejszą wartością (dobrem wspólnym), służącą wszystkim: uczestnikom i podmiotom zainteresowanym (społecznościom lokalnym i ich przedstawicielom, obywatelom, władzom publicznym) w ułożeniu pokojowych relacji między stronami (związkami zawodowymi i pracodawcami oraz ich organizacjami) zbiorowych stosunków pracy. W art. 4 ust. 2 SporyZbiorU zamieszczona została klauzula pokoju społecznego, zakazująca związkowi zawodowemu, będącemu stroną układu zbiorowego pracy lub porozumienia wszczynanie i prowadzenie sporu zbiorowego o zmianę takiego autonomicznego źródła prawa pracy przed upływem terminu jego wypowiedzenia¹². Stanowi ona wyraz dbałości państwa o utrzymanie pokoju społecznego w stosunkach pracy. Mimo ograniczonego do treści postanowień układowych zakresu obowiązywania klauzuli pokoju społecznego, idea pokoju społecznego bazująca na kardynalnej zasadzie *pacta sunt servanda* ma powszechne zastosowanie w stosunkach pracy w Polsce i w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej. Unia Europejska jako przestrzeń wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości bez granic wewnętrznych, której podstawy ustrojowe są oparte na społecznej gospodarce rynkowej o wysokiej konkurencyjności, zmierzającej do pełnego zatrudnienia i postępu społecznego (art. 2 ust. 2–3 Traktatu Lizbońskiego zmieniającego Traktat Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską z 13.12.2007 r.)¹³

¹¹ Ustawa z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.); dalej jako: Kodeks pracy, KP.

¹² A.M. Świątkowski, Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, (red.) J. Wrątny, K. Walczak, Warszawa 2009, s. 312 i nast.

¹³ Dz.U. z 2009 r. Nr 203, poz. 1569.

uważa pokój społeczny za jeden z podstawowych filarów europejskiego modelu społecznego ukształtowanego w polityce społecznej przez nurt liberalnego europeizmu. Państwa członkowskie Unii Europejskiej są postrzegane przez instytucje unijne, władze publiczne oraz obywatele Unii i jej państw członkowskich nie jako arbitralni strażnicy narzuconych „przez Brukselę” unifikacyjnych norm prawnych, lecz jako czynniki sprawcze i elementy wykonawcze przyjaznej dla obywateli wspólnoty interesów. We współczesnej polityce społecznej Unii Europejskiej jest przyzwolenie na dyskusję o relacjach między niektórymi prawami społecznymi postrzeganymi jako podstawowe prawa człowieka chronione międzynarodowymi i krajowymi przepisami prawa pracy a regulacjami prawnymi inicjowanymi przez władze państw członkowskich Unii Europejskiej, z myślą o zagwarantowaniu ochrony prawnej pokojowi społecznemu w stosunkach pracy uważanemu za fundament społecznej gospodarki rynkowej, w ramach której rozwijają się oparte na zasadzie uczciwej konkurencji zbiorowe stosunki pracy.

Niniejsza monografia pt. Gwarancje prawne pokoju społecznego w stosunkach pracy przedstawia nowoczesną, uznaną za obowiązującą i realizowaną w Unii Europejskiej europejską koncepcję idei pokoju społecznego w zbiorowych stosunkach pracy. Gwarantami tej idei są partnerzy społeczni, dialog społeczny, układy zbiorowe pracy i inne porozumienia normatywne negocjowane i zawierane na różnych poziomach przez przedstawicieli zbiorowości pracowników z pracodawcami i ich organizacjami oraz władzami publicznymi. Istotnym gwarantem pokoju społecznego są ustanowione przez państwa członkowskie przepisy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Cywilizowane i akceptowane przez partnerów społecznych, występujących w czasie sporów zbiorowych, w szczególnej roli – w charakterze stron sporu zbiorowego – zasady prowadzenia dyskursu nie przekreślają obowiązku kontynuowania dialogu społecznego. Nie uniemożliwiają również zawierania porozumień, które nie mają charakteru czasowego rozejmu, lecz mogą być uznane za wyraz dobrowolnej akceptacji pokoju społecznego w stosunkach pracy.

Analiza porównawcza (w czasie i w przestrzeni) polskich regulacji prawnych z zakresu zbiorowego prawa pracy ma umożliwić dokonanie oceny, czy w dawnych, w obecnie obowiązujących oraz w projektach regulacji prawnych zbiorowego Kodeksu prawa pracy istnieją podstawy do stwierdzenia zgodności rozwiązań polskiego prawa prawnych z koncepcjami stosunków pracy: konwencjonalną – opartą na konflikcie interesów stron zbiorowych stosunków pracy i stron sporów zbiorowych oraz nowoczesną – realizowaną w Unii Europejskiej, mieszczącą się w ramach „Europejskiego Modelu Socjalnego”, opartą na dialogu społecznym prowadzonym przez partnerów społecznych.