

**Ustawa o rozwiązywaniu
sporów zbiorowych
(po nowelizacji). Komentarz
Linia orzecznicza**

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

Rozdział 1. Przepisy ogólne

Art. 1.

Dziedzina sporu

Spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.

Spis treści

- | | |
|---|--|
| A. Komentarz | 4. Sądowe spory o istnienie sporu zbiorowego |
| 1. Artykuł 1 jako regulacja dziedziny sporu | 5. Podmiotowy zakres żądań |
| 2. Wykluczenie wykładni zawężającej art. 1 | B. Linia orzecznicza |
| 3. Zbiorowy charakter żądań | |

A. Komentarz

1. Artykuł 1 jako regulacja dziedziny sporu. Komentarz do art. 1 Spory-ZbiorU należy rozpocząć od uwagi, że przepis ten nie może być rozpatrywany w oderwaniu od reszty ustawy. Z wielu jej przepisów wynika, że spór zbiorowy dotyczy zawsze konkretnych żądań zgłaszanych przez inicjatora sporu, którym może być jedynie związek zawodowy (zob. art. 7 ust. 1 i 2, art. 10, 13 ust. 2, art. 17 ust. 3). Przedmiotem sporu zbiorowego są więc zawsze określone, szczegółowe żądania zgłaszane u jego zarania. W takim świetle stwierdzenie, że komentowany przepis określa możliwy przedmiot sporu zbiorowego, jest pewnym uproszczeniem. W istocie określa on nie przedmiot sporu, lecz obszary, w których powinny mieścić się żądania będące tym przedmiotem. Komentowany przepis określa więc dziedzinę sporów zbiorowych.

2. Wykluczenie wykładni zawężającej art. 1. Żądania związku zawodowego inicjującego spór powinny dać się powiązać z co najmniej jednym z wymienianych przez ustawodawcę obszarów. Określone są one jako: warunki pracy, płac

ce, świadczenia socjalne oraz prawa i wolności związkowe. W świetle zgodnego poglądu doktryny katalog ten jest zamknięty. Trudności związane z wykładnią przepisu wynikają stąd, że wymienione enumeratywnie dziedziny zostały określone w sposób nieostry (*K. Walczak*, Projekt nowej ustawy, s. 4). Istnieje więc pewne napięcie między zamkniętością katalogu obszarów, w których przedmiot sporu powinien się mieścić, a ogólnym charakterem użytych w komentowanym przepisie pojęć. W rezultacie już na wstępie procesu wykładni pojawia się wątpliwość, czy zarysowaną przez ustawodawcę dziedzinę sporów zbiorowych należy wyklądać szeroko (wychodząc niejako od generalnych pojęć), czy wąsko (biorąc za punkt wyjścia zamknięty katalog obszarów – wydaje się, że to drugie podejście przyjmuje *J. Żołyński*, Ustawa o rozwiązywaniu sporów, kom. do art. 1, przedmiot sporu pkt 1). Poprawne jest pierwsze podejście (tak np. *B. Cudowski*, Spory zbiorowe, s. 54). Wspiera je wiele argumentów. Po pierwsze, użyte przez ustawodawcę wyliczenie zostało tak skonstruowane, aby było z jednej strony lapidarne, ale z drugiej strony, aby obejmowało wszelkie zasadnicze aspekty zatrudnienia. Po drugie należy dostrzec, że w przepisie ustawodawca nie używa żadnego sformułowania, które mogłoby sygnalizować jego wolę wąskiego rozumienia pojęć, którymi się posługuje. W przepisie brak wyrażeń takich jak „tylko”, „jedynie”, „wyłącznie”. W analizowanym przepisie ustawodawca bynajmniej nie zawęży też obszaru sporu, przewidując wyraźne wyłączenia.

Argumentu przemawiającego za wąską wykładnią przepisu, w moim przekonaniu, nie da się wyprowadzić z tej okoliczności, że ustawę w jej całości można sprowadzić do regulacji określającej warunki legalnego strajku, który postrzegany jest jako *ultima ratio* w stosunkach przemysłowych. Strajk stanowi jednak jedno z podstawowych praw człowieka (zob. *B. Cudowski*, Spory zbiorowe, s. 119–124, szczególnie zaś s. 124; *A. Reda-Ciszewska*, Prawo do strajku; *P. Grzebyk*, Uzasadnienie istnienia, *passim*, szczególnie zaś s. 3; *J. Żołyński*, Prawo pracowników do strajku, szczególnie zaś s. 17; zob. też art. 59 ust. 3 Konstytucji RP), o czym dokonując wykładni przepisów ustawy, nie należy zapominać. Ponadto, komentowany artykuł stanowi nie o strajku, lecz ogólnie o sporze zbiorowym, który – inaczej niż sam strajk – nie może być postrzegany jako sytuacja nadzwyczajna i szczególnie niepożądana. Brak jest też ogólnej zasady, według której zatargi zbiorowe rozwiązywać należy w inny sposób niż poprzez procedurę sporu zbiorowego. Wydaje się, że jest wręcz przeciwnie. Procedura ta stanowi podstawowy i wzorcowy mechanizm rozwiązywania tego rodzaju konfliktów. Z tego powodu powinna ona być możliwie szeroko dostępna. Artykuł 1 SporyZbiorU nie powinien więc być postrzegany tak, jakby regulował sytuację wyjątkową. Nie

można zatem w ten sposób uzasadniać jego zawężającej wykładni. Przepis powinien być rozumiany raczej w ten sposób, że obejmuje on swoim zakresem wszystkie istotne dla pracowników aspekty zatrudnienia, pozostawiając poza zakresem możliwego sporu zbiorowego takie żądania, które pozbawione są związku z zatrudnieniem, np. kwestie polityczne czy światopoglądowe niemające żadnego odniesienia do sytuacji osób zatrudnionych u konkretnego pracodawcy – adresata żądań.

3. Zbiorowy charakter żądań. W świetle komentowanego przepisu ocena dopuszczalności żądań zgłaszanych przez związek zawodowy na etapie inicjowania sporu zbiorowego, a w konsekwencji ustalenie dopuszczalności sporu zbiorowego w rozumieniu ustawy, nie ogranicza się wyłącznie do badania, czy przynależą one do dziedziny określonej w tym przepisie. Żądania te muszą dotyczyć sytuacji pracowników jako pewnej zbiorowości. Warunek ten wynika z konstrukcji sporu zbiorowego jako instrumentu ochrony praw i interesów zbiorowych, a nie indywidualnych (zob. *B. Cudowski*, *Spory zbiorowe*, s. 15). Dokonanie jednoznacznej delimitacji nie jest tu łatwe, wbrew jednak sygnalizowanym od dawna w literaturze sugestiom (zob. np. *B. Cudowski*, *Spory zbiorowe*, s. 21–24), wydaje się, że istnieje możliwość takiej konceptualizacji zbiorowego charakteru żądań, aby były one możliwe do odróżnienia od żądań indywidualnych, bez odwoływania się do oczywiście nieadekwatnego tu kryterium ilościowego (tj. do liczby pracowników, których żądania dotyczą). Pewnej inspiracji interpretacyjnej może dostarczać rozumienie pojęcia zbiorowych interesów konsumentów, obecne w *OchrKonkurU*. W art. 24 ust. 3 *OchrKonkurU* ustawodawca rozstrzyga, że „[n]ie jest zbiorowym interesem konsumentów suma indywidualnych interesów konsumentów”. Biorąc tę regulację za pewien punkt odniesienia, o żądaniach dotyczących interesów zbiorowych pracowników, tudzież ich zbiorowych praw można mówić wówczas, gdy odnoszą się do obecnych, przyszłych i potencjalnych pracowników, obejmując ich liczbę niedającą się precyzyjnie określić. Żądanie byłoby więc zbiorowe wtedy, gdyby zmierzało do ustanowienia albo zmiany reguły, standardu lub sposobu traktowania określonej kategorii zatrudnionych. Żądanie byłoby zaś indywidualne wtedy, gdy jego realizacja wymagałaby przede wszystkim oceny sytuacji konkretnych, oznaczonych osób i wiązała się z adresowanymi do nich korzyściami. W centrum oceny pozostawałoby pytanie, czy zgłoszone żądania mogą zostać sprowadzone do sumy interesów czy uprawnień indywidualnych. Praktycznie przekłada się to na kwestię, czy żądania związku zawodowego dotyczą sytuacji konkretnych pracowników, czy to wymienianych z nazwiska, czy w inny sposób możliwych do wyczerpującej identyfikacji, czy też odnoszą się do kategorii

oderwanych od zindywidualizowanych osób i nawiązują np. do stanowisk czy grup pracowniczych.

Niektórzy przedstawiciele doktryny prawa pracy rozwijali wykładnię art. 1 w innym kierunku, kładąc większy nacisk nie na analizy dotyczące tego, które żądania dotyczą pracowników jako pewnej zbiorowości, które zaś stanowią zwykły agregat żądań indywidualnych, lecz na podkreślanie różnic między prawami a interesami pracowniczymi. Prowadziło to do formułowania twierdzenia, że spór zbiorowy nie może dotyczyć praw, ale jedynie interesów (od czego wyjątkiem miałyby być wyłącznie wymienione wprost w art. 1 prawa związkowe). Dla tej wykładni istotne jest przekonanie, że kryterium pozwalającym odróżnić obie kategorie jest dopuszczalność drogi sądowej, przy czym przedmiotem sporu zbiorowego nie mogą być prawa pracownicze, zdadne do egzekwowania na drodze postępowania sądowego (*J. Stelina*, Pojęcie sporu zbiorowego, s. 539–549; *K.W. Baran*, Komentarz do ustawy, s. 360, kom. do art. 4).

Perspektywa taka nie odpowiada treści ustawy (por. *B. Cudowski*, Spory zbiorowe, s. 30–32, 52; *H. Szewczyk*, Ochrona dóbr osobistych, s. 570). Trudno ją obronić na gruncie samego art. 1, który zasadniczo nie posługuje się podziałem na spory o prawa i spory o interesy (*I. Boruta, Z. Hajn, Z. Góral*, Komentarz do ustaw, s. 101–102, kom. do art. 1; zob. też *P. Czarnecki*, kom. do art. 4 SporyZbiorU niniejszej publikacji). Nie sposób też wywieść z fragmentu wyraźnie dopuszczającego prowadzenie sporu zbiorowego w dziedzinie warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych, wniosku, że fragment ten wyłącza z zakresu legalnego sporu zbiorowego prawa pracownicze przynależne do tych dziedzin. Ponadto, w wielu przepisach ustawa sugeruje, że spór może dotyczyć na równi praw i interesów pracowniczych (por. art. 2, 22 i 25 SporyZbiorU). Wydaje się więc, że właściwym kryterium oceny, czy zgłaszane żądania są dopuszczalne czy nie, powinien być ich charakter zbiorowy.

Żądania odnoszące się do naruszania praw pracowniczych będą miały charakter zbiorowy wówczas, gdy dane naruszenie będzie miało charakter powtarzalny, strukturalny lub będzie wynikało z przyjętego sposobu postępowania wobec określonej kategorii zatrudnionych. Istotne jest przy tym to, czy owe naruszenia, z uwagi na swoją naturę i charakter, dotyczą potencjalnie nieokreślonego grona pracowników, tj. nawet wówczas, gdyby wszyscy oni korzystając z dostępnych im indywidualnie instrumentów prawnych, uzyskali określoną ochronę, to nie oznaczałoby to dyskontynuacji danych naruszeń, które jak wspomniano, powinny stwarzać zagrożenie dla niedającego się dokładnie określić grona potencjalnych ofiar.

4. Sądowe spory o istnienie sporu zbiorowego. Nowelizacja KPC dokonana mocą art. 39 pkt 2 UZPU uzupełniła katalog spraw z zakresu prawa pracy z art. 476 § 1 KPC m.in. o sprawy o ustalenie istnienia sporu zbiorowego, warunków jego dopuszczalności i prowadzenia (zob. szerzej na ten temat *P. Czarnecki*, w: *P. Czarnecki, P. Grzebyk, P. Matyjas-Lysakowska, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska*, Ustawa o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, kom. do art. 39, gdzie obok zamieszczanych niżej uwag, Czytelnik znajdzie jeszcze dodatkowe wątki). O sprawach tych mowa obecnie w art. 476 § 1 pkt 6 KPC.

Nowelizacja usuwa wątpliwości co do tego, czy droga sądowa w tego rodzaju sprawach jest dopuszczalna oraz czy mieszczą się one w kategorii spraw z zakresu prawa pracy. Na oba pytania należy odpowiedzieć pozytywnie, co w szczególności oznacza, że sprawy te będą rozstrzygane przez sądy pracy, a związki zawodowe inicjujące postępowania będą korzystały ze zwolnienia podmiotowego od obowiązku uiszczania kosztów sądowych, o czym mowa w art. 96 ust. 1 pkt 8 KSCU.

Sprawy, o których mowa w art. 476 § 1 pkt 6, będą rozstrzygane w postępowaniu procesowym. Zgodnie z art. 13 § 1 zd. 1 KPC „[s]ąd rozpoznaje sprawy w procesie, chyba że ustawa stanowi inaczej”. W odniesieniu do tych spraw brak jest regulacji szczególnej przewidującej ich rozpoznanie w innym trybie. Wymienione sprawy mają przy tym charakter spraw o roszczenia niemajątkowe (zob. post. SN z 12.1.2016 r., I PZ 21/15, Legalis), co z kolei oznacza, że sądem właściwym rzeczowo do ich rozpoznania w I instancji będzie sąd okręgowy (zob. art. 17 pkt 1 KPC z uwzględnieniem okoliczności, że sprawy te nie zostały przekazane do właściwości sądów rejonowych na podstawie art. 461 § 1¹ KPC).

Z uwagi na to, że ustawodawca nie zdecydował się bardziej szczegółowo uregulować spraw dotyczących sporów zbiorowych w prawie materialnym, konieczne będzie odwołanie się do ogólnej regulacji art. 189 KPC, z którego wynika wymaganie wykazania przez powoda interesu prawnego. Wymaganie to będzie weryfikowane na ogólnych zasadach z uwzględnieniem szeroko pojmowanego dostępu do sądu w celu zapewnienia należytej ochrony prawnej (*M. Jędrzejewska, K. Weitz*, Komentarz do art. 189 k.p.c. i podane tam orzecznictwo). Sytuacja w odniesieniu do spraw o ustalenie istnienia sporu zbiorowego, warunków jego dopuszczalności i prowadzenia będzie więc inna niż np. w przypadku spraw o ustalenie obowiązywania lub treści układu zbiorowego pracy oraz spraw o ustalenie liczby członków zakładowej organizacji związkowej, które zostały bardziej szczegółowo uregulowane także w zakresie przypadków, w których mogą zostać zainicjowane (zob. odpowiednio art. 22

UZPU oraz art. 251 ust. 8 ZwZawU). Samo umieszczenie spraw o ustalenie istnienia sporu zbiorowego, warunków jego dopuszczalności i prowadzenia w katalogu spraw z zakresu prawa pracy nie zwalnia powoda z obowiązku wykazania interesu prawnego.

Wskazać należy, że sprawy o istnienie sporu zbiorowego były znane orzecznictwu SN także w okresie sprzed omawianej nowelizacji KPC. Ich istota wiąże się z regułą, że spór zbiorowy istnieje (jest legalny), o ile spełnia wymagania przewidziane w SporyZbiorU – zarówno co do dopuszczalnego przedmiotu sporu, jak i prawidłowości jego wszczęcia czy układu podmiotowego. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych określa, co może być przedmiotem sporu zbiorowego, kto może go zainicjować oraz do kogo mogą być kierowane żądania sformułowane w jego ramach.

W praktyce pracodawcy niekiedy negowali legalność sporu zbiorowego, kwestionując tym samym jego prawne istnienie i uzasadniając w ten sposób odmowę udziału w kolejnych etapach sporu zbiorowego. Już wcześniej SN przyjmował, że kontrowersje tego rodzaju mogą być rozstrzygane w oparciu o art. 189 KPC w drodze powództwa o ustalenie, np. ustalenia, że w okolicznościach danej sprawy istnieje spór zbiorowy w rozumieniu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Afirmatywnie o możliwości formułowania tego rodzaju roszczeń wypowiedział się SN, w szczególności w post. z 12.1.2016 r. (I PZ 21/15, Legalis), w którym wyraźnie stwierdzono dopuszczalność drogi sądowej w tego rodzaju sprawach. Z kolei w wyr. z 16.3.2022 r. (II PSKP 47/21, Legalis) SN wyjaśnił możliwe znaczenie orzeczenia wydanego w tego rodzaju sprawie. Mianowicie, może ono potwierdzać prawo związku zawodowego do podejmowania dalszych czynności w ramach procedury regulowanej ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w tym do przeprowadzenia akcji strajkowej, a także do zawarcia porozumień regulujących materię wymienioną w art. 1 SporyZbiorU oraz potwierdzać ich legalność.

Warto przypomnieć, że w dawniejszej literaturze z zakresu prawa pracy możliwość inicjowania tego rodzaju spraw była negowana. Echo tych zapatrywań odnaleźć można w wy. SN z 7.6.2017 r. (I PK 212/16, Legalis), który – przy nie w pełni klarownej argumentacji – prezentuje stanowisko sceptyczne wobec takich roszczeń. Kierunek ewolucji poglądów doktryny i orzecznictwa, a obecnie także zmiany legislacyjne w tym zakresie, przesądziły jednak o dopuszczalności inicjowania powództw o ustalenie istnienia sporu zbiorowego. Za takim rozwiązaniem przemawia wiele przytaczanych w literaturze przedmiotu argumentów natury prawnej, w tym konstytucyjnej oraz aksjologicznej

(zob. szczególnie *M. Kurzynoga*, Prawo pracodawcy do wystąpienia, a także szerokie wywody SN w wyr. z 16.3.2022 r., II PSKP 47/21, Legalis).

Przepis art. 476 § 1 pkt 6 KPC wymienia nie tylko sprawy o ustalenie istnienia sporu zbiorowego, ale także sprawy dotyczące warunków dopuszczalności i prowadzenia sporu zbiorowego. Ten fragment przepisu powinien być interpretowany z uwzględnieniem tego, że warunki dopuszczalności i prowadzenia sporu zbiorowego są regulowane wprost w przepisach prawa, a powództwo z art. 189 KPC nie może być wytaczane *ex ante* i służyć uzyskiwaniu wykładni tych przepisów. Roszczenie o ustalenie sformułowane w pozwie powinno być zakotwiczone w zdarzeniach (faktach prawotwórczych) z przeszłości, których ewentualne skutki prawne wymagają sądowego potwierdzenia. W tej perspektywie sprawy ustalenie warunków dopuszczalności i prowadzenia sporu zbiorowego należy oceniać jako szczególne przypadki spraw o ustalenie istnienia sporu zbiorowego. Dotyczyć one będą zawsze zdarzeń przeszłych, warunkujących możliwość przejścia do kolejnego etapu rozwiązywania sporu zbiorowego. Ich przedmiotem może być wyjaśnienie kwestii takich jak prawidłowość przeprowadzenia referendum strajkowego czy zachowanie wymagań dotyczących ogłoszenia i prowadzenia strajku. Wykluczona jest zaś – z powodu braku interesu prawnego – możliwość wytaczania tego rodzaju spraw prewencyjnie, w celu uzyskania określenia przez sąd warunków, jakie związek zawodowy powinien spełnić, aby wszcząć i przeprowadzić legalny spór zbiorowy u konkretnego pracodawcy. Jak już wspomniano, warunki te zostały uregulowane wprost w SporyZbiorU.

Należy przyjąć, że interes prawny w wytoczeniu tego rodzaju powództwa istniał będzie wyłącznie w sytuacji istnienia obiektywnych wątpliwości co do legalności sporu. Wątpliwości w tym zakresie mogą zgłaszać jedynie związki zawodowe i pracodawcy. W przypadku braku kwestionowania legalności sporu przez jeden z tych podmiotów pracownik odczuwający wątpliwości o charakterze subiektywnym, obawiający się, że pracodawca może w przyszłości skierować do niego zarzut uczestniczenia w nielegalnym strajku (zob. art. 23 SporyZbiorU), interesu prawnego w wytoczeniu tego rodzaju powództwa miał nie będzie, albowiem interes prawny jest kategorią obiektywną i nie może zostać wyprowadzony z subiektywnych bądź hipotetycznych obaw [tak *M. Manowska*, Kodeks postępowania cywilnego, kom. do art. 189 oraz *B. Czech*, w: *A. Marciniak* (red.), Kodeks postępowania cywilnego, kom. do art. 189].

Ocena nowelizacji oraz ogólnego kierunku rozwoju zmierzającego do szerokiego otwarcia drogi sądowej w sprawach o istnienie sporu zbiorowego – niezależnie od siły przywołanych argumentów – nie powinna jednak pomijać

jego istotnych skutków dla dynamiki stosunków przemysłowych, w których kluczowe znaczenie ma czas. Horyzont czasowy każdej sprawy wpadającej w tryby wymiaru sprawiedliwości wydłuża się w sposób zupełnie nieadekwatny do natury sporów zbiorowych. Konsekwencją ustawowego przesądzenia o możliwości inicjowania tego rodzaju spraw jest również to, że roszczenie podmiotu kwestionującego legalność sporu zbiorowego może korzystać z instytucji zabezpieczenia roszczenia. Kategoryczne brzmienie art. 730 § 1 KPC, który stanowi, że w każdej sprawie cywilnej podlegającej rozpoznaniu przez sąd można żądać udzielenia zabezpieczenia, powoduje, że aktualnie trudno obronić pogląd, jakoby w tego rodzaju sprawach pracodawca zagrożony planowanym strajkiem nie mógł wystąpić z wnioskiem o zabezpieczenie roszczenia w drodze zakazu zorganizowania strajku. Skorzystanie z tej instytucji wymaga wykazania specyficznego interesu prawnego, który istnieje wtedy, gdy brak zabezpieczenia uniemożliwi lub poważnie utrudni wykonanie zapadłego w sprawie orzeczenia lub w inny sposób uniemożliwi lub poważnie utrudni osiągnięcie celu postępowania w sprawie (art. 730¹ § 2 KPC). Postanowienia w tym przedmiocie faktycznie są wydawane (zob. np. post. SO w Łodzi z 21.7.2022 r., VIII Po 19/22, Legalis). W takich warunkach powództwo, którego dopuszczalność ustawodawca przesądził, może stać się skutecznym instrumentem blokowania legalnie wszczętego sporu zbiorowego.

5. Podmiotowy zakres żądań. W świetle art. 1 żądania zgłaszane przez związek zawodowy mogą dotyczyć pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.

Zgodnie z art. 2 KP pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Ponadto, zgodnie z art. 22 § 1¹ KP z umową o pracę mamy do czynienia także wówczas, gdy strony opatrzyły zawartą umowę inną nazwą, ale z jej treści wynika obowiązek świadczenia pracy na warunkach określonych w art. 22 § 1 KP. Pracownikiem jest także osoba, która mając zawartą umowę, która nazwą i treścią nie odpowiada umowie o pracę, wykonuje pracę w sposób odpowiadający opisowi świadczenia pracownika z art. 22 § 1 KP (wynika to z art. 22 § 1² KP). Spory odnoszące się do kwalifikacji danego stosunku prawnego jako umowy o pracę rozstrzygają sądy pracy, a od 8.7.2026 r. istotną rolę w tym zakresie odgrywać będzie także PIP (zob. art. 11 ust. 1 pkt 7a oraz art. 33a PIPU w brzmieniu nadanym ustawą z 11.3.2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2026 r. poz. 473).

Jeżeli chodzi o inne grupy, którym przysługuje prawo koalicji, w pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na wewnętrzną strukturę tego prawa. Na pod-

stawie ZwZawU można stwierdzić, że pełne prawo zrzeszania się w związkach obejmuje prawo tworzenia związków zawodowych, prawo wstępowania do nich oraz prawo przynależności związkowej, rozumianej jako prawo zachowania członkostwa. Poza pracownikami, pełnym prawem koalicji dysponują inne osoby wykonujące pracę zarobkową, w rozumieniu art. 1¹ pkt 1 ZwZawU, tj. osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz mają takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy.

Definicja ta jest bardzo rozbudowana (zob. szerzej na ten temat *P. Czarnecki*, w: *P. Czarnecki, P. Grzebyk, P. Matyjas-Lysakowska, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska*, Ustawa o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, kom. do art. 2, gdzie obok zamieszczanych niżej uwag, Czytelnik znajdzie jeszcze dodatkowe wątki). Ustawodawca posługuje się w niej wieloma pojęciami, których poprawny sposób rozumienia może budzić wątpliwości. W literaturze wskazuje się, że kategoria ta została określona w sposób nieprecyzyjny (zob. np. *T. Duraj*, Prawo koalicji, s. 71–72), z czym należy się zgodzić.

Przyjęty w literaturze sposób wykładni tej części definicji, która mówi o innych niż pracownicy osobach wykonujących pracę zarobkową, opiera się przede wszystkim na wykładni celowościowej. Ustawodawca, nowelizując w 2018 r. ustawę o związkach zawodowych, dążył do rozszerzenia zakresu podmiotowego prawa koalicji na osoby, które zawierały tzw. umowy cywilnoprawne i pozostawały w tzw. zależnym samozatrudnieniu. Znajduje to potwierdzenie w uzasadnieniu projektu ustawy z 5.7.2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych, w których wprost nawiązano do wyr. TK z 2.6.2015 r. (K 1/13, Legalis), oraz wskazano, że przyjęta definicja osoby wykonującej pracę zarobkową oznacza, że w organizacjach związkowych będą mogły zrzeszać się osoby, które dotychczas nie korzystały z prawa koalicji – zatrudnione na podstawie umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług (wskazanej w art. 750 KC) oraz umowy o dzieło, a także tzw. osoby samozatrudnione (osoby prowadzące jednoosobową pozarolniczą działalność gospodarczą). W uzasadnieniu podniesiono również, że „w dalszym ciągu będą mogły zrzeszać się osoby wymienione uprzednio w art. 2 ust. 1 i 2 ZwZawU – pracownicy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, osoby wykonujące pracę nakładczą i zatrudnione na podstawie umowy agencyjnej”.

Do podobnych wniosków można dojść, dokonując wykładni definicji osób wykonujących pracę zarobkową, przy zastosowaniu innych metod, pod warunkiem że pojęcie „świadczenia pracy” z art. 1¹ pkt 1 ZwZawU nie będzie zawę-

żane do opisu świadczenia pracownika z art. 22 § 1 KP. Na gruncie ZwZawU należy je rozumieć szeroko, w sensie potocznym jako odpłatne wykonywanie czynności (pracy) na rzecz innego podmiotu. W konsekwencji, podstawą „świadczenia pracy” mogą być także umowy cywilnoprawne: zarówno umowy nazwane (w szczególności zlecenie, umowa o świadczenie usług, dzieło, roboty budowlane, agencyjna), jak i umowy nienazwane, o ile po stronie wykonującego występuje zobowiązanie typu *facere*.

W świetle ZwZawU pełne prawo koalicji przysługuje jedynie tym osobom „świadczącym pracę”, które za pracę otrzymują wynagrodzenie. W mojej ocenie należy przyjąć, że pojęcie wynagrodzenia, na gruncie analizowanej definicji, powinno być rozumiane szeroko. W tym ujęciu do wykonywania pracy bez wynagrodzenia będzie dochodziło wyjątkowo, w zasadzie jedynie wówczas, gdy nieodpłatność pracy będzie wynikała z istoty danej relacji lub – jak w przypadku umowy zlecenia – z wyraźnego postanowienia umownego.

Określając krąg osób, którym przysługuje pełne prawo koalicji, ustawodawca wyłącza z zakresu pojęcia „osób wykonujących pracę zarobkową” tych, którzy choć świadczą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, to zatrudniają do tego samego rodzaju pracy inne osoby, niezależnie od podstawy takiego zatrudnienia. Z uwagi na to, że w analizowanej definicji pojęcie zatrudniania występuje w kontekście kryterium ograniczającego zakres prawa koalicji, nie powinno być interpretowane szeroko, lecz ściśle. Wydaje się przy tym, że w pojęciu zatrudniania, w wąskim jego ujęciu, zawiera się pewien element asymetrii, który wymaga, aby zatrudniający był w danej relacji podmiotem dominującym. Z pojęcia zatrudniania innych osób należy wykluczyć przypadki korzystania z cudzej pracy w charakterze konsumenta lub równorzędnego kontrahenta.

Sformułowany w analizowanej definicji warunek obejmuje zatrudnianie innych osób do pracy tego samego rodzaju. Kategoria rodzajów pracy jest również zdecydowanie nieokreślona. Rodzaje te można wyodrębniać na bardzo różnych stopniach ogólności. Z uwagi na to, że pojęcie rodzaju pracy występuje tu w kontekście ograniczenia prawa zrzeszania się, należy je również interpretować wąsko, tak aby obejmowało angażowanie innych osób do wykonywania czynności tożsamyh lub zasadniczo podobnych do tych, które dana osoba sama wykonuje przy własnym „świadczeniu pracy za wynagrodzeniem”.

Kolejny wprowadzony przez ustawodawcę warunek, tj. posiadanie takich praw i interesów związanych z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy, został sformułowany jak postulat *de lege ferenda*, nie zaś jak element normy prawnej. Niedookreśloność omawianego warunku sprawia, że całą definicję można krytykować jako obciążoną

błędem typu *ignotum per ignotum* (na wyjątkowy brak precyzji tego warunku uwagę zwraca *L. Florek*, Zakres podmiotowy, s. 65 czy *T. Duraj*, Prawo koalicji, s. 71–72). Widoczne to jest, szczególnie jeżeli oceny, czy prawo koalicji istnieje, dokonujemy na potrzeby oceny legalności żądań inicjujących spór zbiorowy. Z tego punktu widzenia sytuacja może wręcz jawić się jako paradoksalna, oto bowiem żądania zgłoszone przez związek zawodowy mogą okazać się niedopuszczalne z tego powodu, że dotyczą zbiorowych praw i interesów grupy, która nie posiada takich praw i interesów związanych z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy.

Wskazać przy tym można, że generalnie związki zawodowe powołane są do reprezentacji i obrony takich praw i interesów, które nie mogą być skutecznie realizowane przez jednostki indywidualnie z uwagi na asymetrię siły istniejącą między nimi a ich partnerem, na rzecz którego wykonują pracę. Ponadto, działalność związków zawodowych związana jest ściśle z aktywnością, podejmowaną (przynajmniej z założenia) nie z pobudek społecznych czy altruistycznych, ale z uwagi na konieczność zdobycia środków utrzymania.

Ustawodawca w ZwZawU wyodrębnia grupy, którym prawo koalicji nie przysługuje w pełnym zakresie. Jest tak w przypadku emerytów i rencistów (chyba że osoby te pozostają jednocześnie w zatrudnieniu). Osoby te zachowują jednak najważniejsze elementy tego prawa, tj. prawo przynależności do związków zawodowych i wstępowania do nich. Uważam zatem, że wniosek o niedopuszczalności obejmowania żądaniami inicjującymi spór zbiorowy zbiorowych praw i interesów emerytów i rencistów byłby zbyt daleko idący. Wystarczającego uzasadnienia dla takiego stanowiska nie stanowi okoliczność, że ustawodawca pomija emerytów i rencistów w odesłaniach zawartych w art. 6 komentowanej ustawy (przepis ten nie odsyła do art. 2 ust. 3 ZwZawU). Przyjęcie odmiennego poglądu prowadziłyby w istocie do wyłączenia z zakresu sporu żądań, które z natury rzeczy dotyczą również zbiorowych praw i interesów pracowniczych. Świadczenia dla emerytów wypłacane przez pracodawcę mogą być ujmowane w szerokim pojęciu wynagrodzenia za pracę (por. klasyczne orz. TSUE: z 13.5.1986 r., C-170/84, *Bilka-Kaufhaus*, ECLI:EU:C:1986:204 oraz z 1.4.2008 r., C-267/06, *Tadao Maruko*, Legalis). Z pewnością mieszczą się one także w kategorii przyszłych świadczeń socjalnych dla obecnych pracowników. W rezultacie uważam, że żądania inicjujące spór zbiorowy mogą odnosić się do praw i interesów emerytów i rencistów, ponieważ z natury rzeczy mieszczą się one w kategorii zbiorowych praw i interesów pracowników.

Zgodnie z art. 2 ust. 4 ZwZawU, bezrobotni zachowują jedynie prawo przynależności do związku zawodowego, którego członkami byli przed utra-

tą zatrudnienia. Ustawa nie gwarantuje im prawa wstępowania do związków – odsyłając w tym zakresie do postanowień statutów związkowych. W mojej ocenie zakres prawa zrzeszania się bezrobotnych jest na tyle wąski, że żądania dotyczące zbiorowych praw i interesów tych osób nie mogą być przedmiotem sporu zbiorowego. Podobnie rzecz się ma z wolontariuszami, stażystami i innymi osobami, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia. W świetle art. 2 ust. 4¹ ZwZawU, ustawodawca w ogóle nie zapewnia im prawa koalicji, odsyłając w tym zakresie do statutów związków zawodowych. Wniosek ten potwierdza brak odesłania w art. 6 ustawy do art. 2 ust. 4 i 4¹ ZwZawU.

Rozważając zagadnienie zakresu przedmiotowego żądań, należy odnieść się także do kwestii, czy możliwe jest zgłoszenie żądań dotyczących zbiorowych praw i interesów jedynie pracowników albo jedynie innych osób wykonujących pracę zarobkową. W mojej ocenie użycie przez ustawodawcę spójnika „lub” w treści komentowanego przepisu taką właśnie możliwość sugeruje. W tym znaczeniu spory zbiorowe mogą być pracownicze, niepracownicze albo pracowniczo-niepracownicze.

B. Linia orzecznicza

Warunki uznania porozumienia zbiorowego za źródło prawa pracy

Przedmiotem sporu zbiorowego mogą być następujące kwestie: – warunki pracy; – warunki płac, – świadczenia socjalne, – prawa i wolności związkowe. Katalog wskazany w powołanym przepisie ma charakter enumeratywny.

Wyr. SN z 15.7.2014 r., II PK 258/13, Legalis

Rozstrzygnięcie sądu administracyjnego

Sąd administracyjny nie jest uprawniony do rozstrzygania, czy dany spór jest sporem zbiorowym.

Post. NSA z 31.1.2020 r., I OSK 2298/18, Legalis

Obowiązek wykazania interesu prawnego w przypadku powództwa o ustalenie

Dla skutecznego dochodzenia z mocy art. 189 KPC ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia prawa bądź stosunku prawnego niezbędne jest przy tym spełnienie przewidzianego w tym przepisie warunku w postaci wykazania przez powoda interesu prawnego w zgłoszeniu tej treści żądania.

Wyr. SN z 16.3.2022 r., II PSKP 47/21, Legalis

Spór o ustalenie istnienia sporu zbiorowego pracy jako sprawa o prawa niemajątkowe

O majątkowym lub niemajątkowym charakterze sprawy decyduje żądanie powoda. Sprawą w rozumieniu art. 398² § 1 KPC jest przedmiot rozpoznania i orzeczenia, czyli żądanie – art. 187 § 1 pkt 1 KPC (...), a w odniesieniu do skargi kasacyjnej – treść roszczenia, które w rozważanym wypadku zmierza do ustalenia istnienia sporu zbiorowego pracy między stronami tego sporu, którymi zgodnie z twierdzeniami pozwu są powodowa organizacja i pozwany pracodawca. Spór o ustalenie stosunku prawnego (istnienie sporu zbiorowego pracy), czego żąda strona powodowa, nie dotyczy bezpośrednio interesów majątkowych uprawnionej strony, to jest powodowej organizacji związkowej, nie zmierza do ochrony jej ekonomicznych interesów, lecz dotyczy prawa do prowadzenia sporu zbiorowego, i nie ma bezpośredniego wpływu na ukształtowanie stosunków majątkowych między stronami – organizacją związkową i pracodawcą.

Post. SN z 12.1.2016 r., I PZ 21/15, Legalis

Przedmiot zabezpieczenia

Jeżeli przedmiotem zabezpieczenia nie jest roszczenie pieniężne, sąd udziela zabezpieczenia w taki sposób, jaki stosownie do okoliczności uzna za odpowiedni, nie wyłączając sposobów przewidzianych dla zabezpieczenia roszczeń pieniężnych (art. 755 § 1 KPC).

Przepis art. 733 § 1 KPC stanowi, że udzielając zabezpieczenia przed wszczęciem postępowania w sprawie, sąd wyznacza termin, w którym pismo wszczynające postępowanie powinno być wniesione pod rygorem upadku zabezpieczenia. Termin ten nie może przekraczać dwóch tygodni.

Uprawniony wskazał roszczenie o rozstrzygnięcie jakiego chce wystąpić do Sądu. Ponadto wskazał, że w jego ocenie prowadzony strajk zagraża zdrowiu i życiu ludzkiemu bowiem uniemożliwia na bieżąco realizowanie zadań ustawowo zastrzeżonych do realizacji przez pracowników socjalnych. (...).

Jak wskazał uprawniony interes prawny w żądaniu zabezpieczenia przejawia się w jak najszybszej możliwości przywrócenia realizacji ustawowych zadań uprawnionego niezależnie od ewentualnej długości trwania procesu sądowego. Upływ czasu niesie bowiem zagrożenie dla zdrowia i życia beneficjentów pomocy społecznej.

Powyższe w ocenie Sądu czyni wniosek o zabezpieczenie powództwa zasadnym. Mając powyższe na uwadze Sąd zabezpieczył powództwo przez zakazanie prowadzenia strajku do czasu prawomocnego zakończenia postępowania sądowego z tytułu powództwa o ustalenie.

Post. SO w Łodzi z 21.7.2022 r., VIII Po 19/22, Legalis

Art. 2.

Reprezentowanie
interesów stron

1. Prawa i interesy zbiorowe pracowników wskazane w art. 1 są reprezentowane przez związki zawodowe.
2. Prawa i interesy pracodawców w sporach zbiorowych mogą być reprezentowane przez właściwe organizacje pracodawców.

Spis treści

- A. Komentarz
1 Uwagi ogólne

2. Reprezentacja strony pracowniczej
3. Reprezentacja pracodawcy

A. Komentarz

1. Uwagi ogólne. Przepis wskazuje podmioty, które będą reprezentować prawa i interesy zbiorowe pracowników oraz prawa i interesy pracodawców w sporze zbiorowym. W ust. 1 wskazuje się, że pracowników reprezentują związki zawodowe, a w ust. 2 dodaje się, że prawa i interesy pracodawców mogą reprezentować organizacje pracodawców. Na temat pojęcia pracodawcy zob. kom. do art. 5 SporyZbiorU.

2. Reprezentacja strony pracowniczej. Ustawodawca przyjmuje, że tylko związki zawodowe mają prawo do reprezentowania praw i interesów pracowników w sporze zbiorowym. Spory prowadzone przez pracowników z pracodawcą z pominięciem organizacji związkowej mogą być uznane za legalne tylko pod warunkiem „wstąpienia” do nich związku zawodowego (tak *Z. Góral*, Komentarz do ustaw, s. 106; *K.W. Baran*, Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu). W świetle obowiązujących przepisów ustawy pracownicy nie mogą tworzyć specjalnych reprezentacji pozazwiązkowych do prowadzenia sporu zbiorowego (*J. Żołyński*, Ustawa o rozwiązywaniu sporów). Artykuł 7 ust. 1 ZwZawU, w myśl którego w zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej. Tak więc, w sporze zbiorowym związek zawodowy będzie reprezentował swoich członków, pracowników zrzeszonych w innych związkach, jak i pracowników niezrzeszonych.

Niektórzy autorzy zauważają, że przyjęcie zasady, że wyłącznym reprezentantem strony pracowniczej w sporze zbiorowym jest związek zawodowy, wydaje się dyskusyjne, ponieważ pracownicy większości zakładów pracy, gdzie nie działają związki zawodowe, nie mają możliwości prowadzenia sporów zbiorowych (*B. Cudowski*, Spory zbiorowe, s. 63). Wprawdzie art. 3 ust. 4 SporyZbiorU przewiduje możliwość prowadzenia sporu zbiorowego przez związek zawodowy spoza zakładu pracy, gdzie nie działają związki zawodowe, jednak

możliwość ta, jak pokazuje praktyka, jest pozbawiona większego znaczenia. Zgodnie z art. 59 Konstytucji RP to właśnie związki zawodowe mają prawo do rokowań zbiorowych, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień oraz prawo do organizowania strajków i innych form protestu, w granicach określonych w ustawie. Zauważa się jednak, że z Konstytucji RP nie wynika zakaz prowadzenia sporów zbiorowych przez pozazwiązkową reprezentację pracowniczą (*B. Cudowski*, Strony sporu zbiorowego).

Zagadnieniem reprezentowania pracowników przez związki zawodowe zajmował się Europejski Komitet Praw Społecznych (Rada Europy), który uznał, że ustanowiony w przepisach zbiorowego prawa pracy monopol związków zawodowych na reprezentowanie interesów pracowników może zostać zaaprobowany, jeżeli wymagania dotyczące powołania organizacji związkowych, ustanowione tymi przepisami, nie będą zbyt wysokie. Rozpatrując przypadek Polski, Europejski Komitet Praw Społecznych stwierdził, iż wymagania (dziesięciu uprawnionych do utworzenia organizacji związkowej) ustanowione w art. 12 ust. 1 ZwZawU nie są nadmierne [tak *A.M. Świątkowski*, w: *J. Wrątny, K. Walczak* (red.), Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, art. 2].

W literaturze zauważono także, że istotnym problemem reprezentacji strony pracowniczej jest brak wymogu reprezentatywności związku zawodowego występującego w sporze zbiorowym (*B. Cudowski*, Przedmiot i strony zakładowego sporu). Dlatego można stwierdzić, że ustawowym wymogiem reprezentowania strony pracowniczej w sporze zbiorowym jest tylko to, by związek zawodowy działał u dotychczasowego pracodawcy (*J. Żołyński*, Ustawa o rozwiązywaniu sporów). Pracodawca nie może odmówić przystąpienia do sporu zbiorowego, powołując się na okoliczność, że decyzji o powstaniu sporu nie popierają inne związki zawodowe lub że związek zawodowy, który ogłasza spór, jest mniej liczny i nie posiada wśród załogi wpływów (*W. Masewicz*, Ustawa o związkach zawodowych, s. 156). Obowiązujące rozwiązanie jest oceniane krytycznie (*K.W. Baran*, Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu).

Część autorów wyjaśniając rozwiązania przyjęte przez ustawodawcę, uznaje, że obecne rozwiązania są wynikiem przyjętego przez polskiego ustawodawcę modelu zdolności układowej. Monopol związków zawodowych w organizowaniu sporów zbiorowych ma przeciwdziałać powstawaniu tzw. dzikich strajków (*J. Żołyński*, Ustawa o rozwiązywaniu sporów). Wyłączność związkowej reprezentacji praw i interesów pracowniczych w sporach zbiorowych jest zgodna z polską tradycją i harmonizuje ze zdolnością układową przysługującą stronie pracowniczej, która to zdolność również przysługuje tylko związkom zawodowym (*H. Lewandowski*, Ustawa o rozwiązywaniu sporów). Zauważył

[Przejdź do księgarni →](#)

ksiegarnia.beck.pl