

Poznań, dnia 6 maja 2013 roku

Postępowanie w przedmiocie sporu zbiorowego z pracodawcą

Przedmiotowe zagadnienie regulowane jest przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z dnia 23 maja 1991 r. (Dz. U. 1991, nr 55, poz. 236).

Na wstępie wskazać należy, iż spór zbiorowy może dotyczyć jedynie:

- warunków pracy,
- płac lub świadczeń socjalnych,
- praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.

Przedmiotem sporu nie może być poparcie indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników (np. sądem).

Jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.

1. Procedura rozpoczyna się od **wystąpienia przez związek zawodowy ze zgłoszeniem sporu:**

a) w zgłoszeniu sporu określa się przedmiot żądań objętych sporem; są to żądania, które mieszczą się w ramach przedmiotu sporu zbiorowego;

b) zgłoszenie powinno zawierać **termin dla pracodawcy (nie może być on krótszy niż 3 dni) w celu ustosunkowania się do żądań;**

c) podmiot zgłaszający spór może uprzedzić, że **w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk;** dzień zapowiedzianego strajku nie może jednak przypadać przed upływem **14 dni** od dnia zgłoszenia sporu; zgodnie ze stanowiskiem doktryny „14-dniowy termin (...) ma charakter uprzedzenia adresowanego do związku zawodowego, aby grożąc pracodawcy strajkiem, nie podejmował decyzji o ogłoszeniu takiej akcji zbiorowej przed upływem co najmniej 14 dni od dnia zgłoszenia sporu zbiorowego.” (*Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu*

sporów zbiorowych, fragment pozycji: Zbiorowe prawo pracy. Komentarz prof. dr hab. Jerzy Wrątny, dr Krzysztof Walczak, 2009); oznacza to, że jeśli związek zawodowy taką decyzję podejmie, musi ogłosić strajk przestrzegając art. 20 ust. 3 ustawy, zgodnie z którym **ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem; dodatkowo musi tutaj być zachowana procedura w zakresie referendum strajkowego.**

2. W momencie rozpoczęcia sporu pracodawca ma obowiązek:

- powiadomienia o tym okręgowego inspektora pracy,
- niezwłocznego rozpoczęcia rokowań.

3. **Rokowania** mogą zakończyć się porozumieniem, albo jego brakiem. Wówczas sporządza się protokół rozbieżności, ze wskazaniem stanowisk stron, a w dalszym postępowaniu brać będzie udział bezstronny mediator, jeśli strona wszczynająca spór dalej podtrzymuje swoje żądania. Jego udział jest obligatoryjny.

4. Mediator:

- jest ustalany wspólnie przez strony,
- jeśli strony nie ustalą wspólnie mediatora w terminie 5 dni, to jedna ze stron może się zwrócić do Ministra właściwego ds. Pracy, a ten wyznaczy mediatora z listy.

Koszty prowadzenia mediacji strony ponoszą wspólnie, chyba że ustalą tę kwestię inaczej.

Strajk ostrzegawczy.

Jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że:

- nie rozwiąże się sporu przed upływem min. 14 dni od daty zgłoszenia sporu, (art. 7 ust. 2 ustawy) lub

- przed upływem terminu, na który organizacja związkowa zgodziła się - na wniosek mediatora - przesunąć strajk, o którym uprzedziła pracodawcę, zapowiedziany w zgłoszeniu sporu, a który zdecydowała się zorganizować w celu podkreślenia powagi zgłoszonych żądań (art. 13 ust. 3 ustawy),

organizacja, która wszczęła spór może jednorazowo i maksymalnie na 2 godziny zorganizować strajk ostrzegawczy.

Jeżeli strajk ostrzegawczy ma odnieść zamierzony skutek, **związek zawodowy powinien uprzedzić pracodawcę o zamiarze jego zorganizowania**, czyli ogłosić go zgodnie z art. 20 ust. 3 ustawy, na co najmniej 5 dni przed jego rozpoczęciem; ważne jest również, aby decyzja o ogłoszeniu strajku ostrzegawczego była podejmowana przez organizację związkową po uzyskaniu aprobaty większości co najmniej obecnych 50% pracowników zakładu pracy, w którym ma być zorganizowany strajk (*jak wyżej Zbiorowe prawo pracy. Komentarz prof. dr hab. Jerzy Wrątny, dr Krzysztof Walczak*); „**strajk ostrzegawczy może ogłosić i przeprowadzić wyłącznie organizacja związkowa, która wszczęła spór.** Nie może zatem tego dokonać organizacja związkowa, która sporu nie wszczęła ani organizacja związkowa, która

po wszczęciu sporu przez inny związek zawodowy przyłączyła się do niego (*Janusz Żołyński, Komentarz do art. 12 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, 2011.11.01*).

Strajk ostrzegawczy ma dobrowolny charakter. Jednak nie mogą wziąć w nim udziału pracownicy, którzy ze względów podmiotowych i przedmiotowych są pozbawieni prawa do strajku. Zatem niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa (*Janusz Żołyński, Komentarz do art. 12 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, 2011.11.01*). **Strajk ostrzegawczy może być przeprowadzony tylko raz i nie może trwać dłużej niż 2 godziny.** Z powyższego wynika, że jeżeli organizatorzy przeprowadzili godzinny strajk, nie mogą ogłosić ponownie strajku ostrzegawczego na "uzupełniającą" godzinę (*Janusz Żołyński, Komentarz do art. 12 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, 2011.11.01*).

Jeżeli w toku postępowania mediator stwierdzi, że rozwiązanie sporu zbiorowego wymaga szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu, zawiadamia o tym strony, natomiast jeśli w związku z żądaniem objętym sporem jest konieczne ustalenie sytuacji ekonomiczno-finansowej zakładu pracy, mediator może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy. Jeżeli strony nie postanowią inaczej, koszty ekspertyzy obciążają zakład pracy. Podjęcie ww. czynności upoważnia mediatora do wystąpienia do organizacji związkowej z wnioskiem o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku na czas niezbędny do dokonania ustaleń mogących mieć wpływ na wynik rozstrzygnięcia sporu.

Mediacja kończy się albo porozumieniem, albo jego brakiem i wówczas strony podpisują protokół rozbieżności, ze wskazaniem stanowisk stron. Przy ww. czynnościach obecny jest mediator.

5. Fiasko mediacji uprawnia do rozpoczęcia strajku, jednakże związek zawodowy zamiast strajku **może, choć nie musi, skierować sprawę do Kolegium Arbitrażu Społecznego.**

a) W takiej sytuacji spór rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy sądzie okręgowym, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych, zaś spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym.

b) W skład kolegium wchodzi:

- przewodniczący wyznaczony spośród sędziów sądu przez prezesa sądu,
- sześciu członków wyznaczonych po trzech członków przez każdą ze stron.

Strony powinny dążyć do wskazania osób bezpośrednio nie zainteresowanych rozstrzygnięciem sprawy.

c) Postępowanie odbywa się według następujących zasad:

- prezes sądu wyznacza niezwłocznie termin posiedzenia, zawiadamiając o nim strony sporu lub ich przedstawicieli;
- jeżeli rozstrzygnięcie sporu wymaga wiadomości specjalnych, kolegium może zasięgnąć opinii ekspertów;
- orzeczenie kolegium zapada większością głosów. Jeżeli żadna ze stron przed poddaniem sporu rozstrzygnięciu kolegium nie postanowi inaczej, orzeczenie to wiąże strony.

6. Strajk:

- a) polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu zbiorowego,
- b) jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według powyższych zasad, chyba że bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym,
- c) przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku podmiot reprezentujący interesy pracowników powinien wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem,
- d) udział w strajku jest dobrowolny.

Strajku nie może przeprowadzić organizacja związkowa, która w trakcie sporu zbiorowego utraciła uprawnienia do jego prowadzenia, ani organizacja związkowa, która sporu nie wszczęła, a jedynie przyłączyła się do protestujących organizacji związkowych w ramach solidaryzmu związkowego. (*Janusz Żołyński, Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, 2011.11.01*).

Nie wolno strajkować na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa (jak wynika z literatury przedmiotu chodzi tu głównie o podmioty zaopatrujące w wodę, energię elektryczną i odpowiedzialne za odbiór ścieków; strajk nie może zostać przeprowadzony również przy instalacjach i urządzeniach chemicznych, których bezpieczne wyłączenie będzie wymagało dłuższego czasu; tak *Janusz Żołyński, Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, 2011.11.01, (Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, fragment pozycji: Zbiorowe prawo pracy. Komentarz prof. dr hab. Jerzy Wrątny, dr Krzysztof Walczak, 2009; Krzysztof W. Baran, Komentarz do art. 19 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, 2010.06.01)*).

Strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników. Zgoda wyrażana jest przez pracowników w formie głosowania. **W głosowaniu musi wziąć udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy.** Strajk wielozakładowy ogłasza organ związku

wskazany w statucie po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% pracowników.

Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem.

h) Kierownik zakładu pracy w czasie strajku:

- nie może być ograniczony w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do pracowników nie biorących udziału w strajku oraz w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu i nieprzerwanej pracy tych obiektów, urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego lub przywrócenia normalnej działalności zakładu,

- organizatorzy strajku są obowiązani współdziałać z kierownikiem zakładu pracy w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu pracy i nieprzerwanej pracy obiektów w/w urządzeń i instalacji.

„Organizatorzy strajku nie mogą pozostać całkowicie bierni w stosunku do pracodawcy. Wręcz przeciwnie. Stosowne przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych zobowiązują ich do współdziałania z pracodawcą w zakresie niezbędnym do zabezpieczenia mienia zakładu, nieprzerwanej pracy w zakresie niezbędnym dla jego funkcjonowania, jak również zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom biorącym udział w strajku. Z tego też względu należy kategorycznie stwierdzić, że brak należytego współdziałania komitetu strajkowego z pracodawcą może być uznany za naruszenie art. 21 ust. 2 ustawy o spor. zbior., a tym samym może spowodować jego odpowiedzialność za wynikłe szkody (art. 26 ust. 3 ustawy o spor. zbior.)” (Janusz Żołyński, Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, 2011.11.01).

7. Strajk solidarnościowy.

W obronie praw i interesów pracowników, którzy nie mają prawa do strajku (np. funkcjonariusze Policji, ABW, pracownicy na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa), **związek zawodowy działający w innym zakładzie pracy może zorganizować strajk solidarnościowy na czas nie dłuższy niż połowa dnia roboczego.**

„Strajk solidarnościowy może polegać jedynie na wsparciu pracowników, którym nie przysługuje prawo do strajku (może to być zatem wyłącznie defensywna postać strajku, a nie akcesoryjna) (...) Sformułowanie "pracownicy, którzy nie mają prawa do strajku" definiuje wyłącznie takie grupy pracowników,

którym przepisy prawa zabraniają zorganizowania strajku (art. 19 ustawy o spor. zbior.). (...) Strajk solidarnościowy może być ogłoszony i przeprowadzony tylko raz, przez 1/2 dnia roboczego. Oznacza to, że w przypadku przeprowadzenia go w mniejszym wymiarze czasowym nie ma możliwości przeprowadzenia go w innym dniu, w wymiarze uzupełniającym." (Janusz Żołyński, Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, 2011.11.01).

„Strajk solidarnościowy więc to strajk zorganizowany wyłącznie w celu przedstawienia szerszej społeczności żądań pracowników, którzy zostali przez władze państwowe pozbawieni możliwości samodzielnego wywarcia presji na swojego pracodawcę w obronie własnych interesów ekonomicznych, zawodowych, socjalnych i wolności związkowych. W świetle art. 22 SpZbU strajk solidarnościowy nie może przybrać postaci prawnoorganizacyjnej strajku wspierającego żądania zbiorowości pracowników, która samodzielnie może skorzystać z przysługującego jej prawa do strajku." (fragment pozycji: Zbiorowe prawo pracy. Komentarz prof. dr hab. Jerzy Wrątny, dr Krzysztof Walczak, 2009).

W stosunku do strajku solidarnościowego stosuje się przepisy dotyczące prowadzenia akcji strajkowej (art. 17-21 ustawy).

Na zakończenie podkreślić należy, iż ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych zawiera przepis karny, zgodnie z którym kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

1/ przeszkadza we wszczęciu lub w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego,

2/ nie dopełnia obowiązków określonych w ustawie
- podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

Tej samej karze podlega ten, kto kieruje strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy.

Organizator strajku ponosi odpowiedzialność za szkody wyrządzone strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy.