

Analiza dotycząca udziału związków zawodowych w rozwiązywaniu sporów zbiorowych

Podstawowe uprawnienie związków zawodowych dotyczące ich udziału w rozwiązywaniu sporów zbiorowych zagwarantowane zostało w **Konstytucji** Rzeczypospolitej Polskiej. Jej art. 59 stanowi, że: „związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień”. Ponadto w ust. 2 tego artykułu przyznano związkom zawodowym prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie. Jednak ze względu na dobro publiczne ustawa może ograniczyć prowadzenie strajku lub zakazać go w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach.

Z kolei art. 21 ust. 1 **ustawy o związkach zawodowych** określa że: „Na zasadach ustalonych odrębnymi przepisami związkom zawodowym przysługuje prawo prowadzenia rokowań zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy, a także innych porozumień przewidzianych przepisami prawa pracy”.

Natomiast **ustawa o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego** uprawnia strony Komisji do:

- 1) wniesienia pod obrady Komisji sprawy o dużym znaczeniu społecznym lub gospodarczym, jeżeli uzna, że jej rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego,
- 2) zajmowania stanowiska w każdej sprawie dotyczącej polityki społecznej lub gospodarczej,
- 3) zajmowania stanowiska w sprawie, którą uzna za mającą duże znaczenie społeczne lub gospodarcze,
- 4) wspólnego zawierania porozumień.

Ponadto strona pracowników i strona pracodawców Komisji mogą zawierać ponadzakładowe układy zbiorowe pracy obejmujące ogół pracodawców zrzeszonych w organizacjach oraz pracowników zatrudnionych przez tych pracodawców, a także porozumienia określające wzajemne zobowiązania tych stron.

Szczegółowe kwestie dotyczące rozwiązywania sporów zbiorowych uregulowane zostały w **ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych**. Ustawa ta wskazuje, że spór zbiorowy pracowników z pracodawcą może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związki zawodowe.

Należy zaznaczyć, że niedopuszczalne jest prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników. Ponadto nie można prowadzić sporu zbiorowego w związku z problemami politycznymi i społeczno-gospodarczymi, które nie leżą w gestii pracodawcy tylko w kompetencji organów władzy państwowej lub samorządowej.

Istotną kwestię stanowi pojęcie pracodawcy w rozumieniu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a co za tym idzie z kim związki zawodowe mogą wstępować w spór zbiorowy. Art. 5 tej ustawy wskazuje, że pracodawcą jest podmiot, o którym mowa w art. 3 Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 3 Kodeksu pracy „Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników”. W związku z tym stroną sporu nie może być rząd, gdyż nie jest on pracodawcą.

Kwestią, kto może być pracodawcą w rozumieniu ustawy o sporach zbiorowych, zajmował się Trybunał Konstytucyjny jeszcze pod rządem poprzednio obowiązującej Ustawy Konstytucyjnej. Orzekł on wtedy o zgodności art. 5 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z obowiązującymi wówczas przepisami konstytucyjnymi „w zakresie, w jakim przyjęte w nim pojęcie pracodawcy nie przewiduje udziału ministra resortowego lub przewodniczącego zarządu gminy (przewodniczącego zarządu związku komunalnego) jako odrębnej od bezpośredniego pracodawcy strony sporu zbiorowego dotyczącego pracowników zatrudnionych w państwowych lub samorządowych jednostkach sfery budżetowej”. (orzeczenie z 24 lutego 1997 r.; K 19/96; OTK z 1997 r. nr 1, poz. 6).

W prowadzeniu sporu zbiorowego można wyróżnić następujące etapy:

1) Wszczęcie sporu

Spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez związek zawodowy do pracodawcy z żądaniami w sprawach warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni. W zgłoszeniu sporu określa się przedmiot żądań objętych sporem. Podmiot zgłaszający spór może też uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk, przy czym dzień zapowiedzianego strajku nie może przypadać przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu. 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.

2) Rokowania

Pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania jednocześnie zawiadamiając o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy. Rokowania kończą się podpisaniem porozumienia przez strony, a jeżeli nie dojdzie do porozumienia - sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

3) Mediacja

Jeżeli strona, która wszczęła spór podtrzymuje zgłoszone żądania istnieje możliwość prowadzenia sporu z udziałem mediatora, którego ustalają wspólnie strony sporu zbiorowego. Jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego nie doprowadza do oczekiwanych rezultatów w postaci rozwiązania sporu przed upływem przewidzianych w ustawie terminów, organizacja, która wszczęła spór, może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy. Możliwe jest przesunięcie terminu strajku jeżeli mediator wystąpi o przeprowadzenie ekspertyzy mającej ustalić sytuację ekonomiczno – finansową zakładu pracy. Mediator występuje wtedy z wnioskiem do organizacji związkowej o przesunięcie terminu strajku.

Postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem porozumienia przez strony, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Brak porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej.

4) Arbitraż społeczny

Podmiot prowadzący spór w interesie pracowników może, nie korzystając z prawa do podjęcia akcji strajkowej podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego.

5) Strajk

Strajk jest środkiem **ostatecznym** i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu, według zasad określonych w ustawie.

Strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło 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.

Należy zwrócić uwagę, że zorganizowanie strajku niezgodnie z ustawą pociąga za sobą konsekwencje. Pracodawca, który poniósł szkody w wyniku nielegalnego strajku może domagać się od związków zawodowych odszkodowania. Poza tym może ukarać dyscyplinarnie organizatorów lub wносить sprawę do sądu celem ukarania winnych.

Uprawnienia Forum Związków Zawodowych do rozwiązywania sporów zbiorowych

W związku z wyżej wskazanymi regulacjami uprawnienia Forum Związków Zawodowych do rozwiązywania sporów zbiorowych przedstawiają się następująco.

Jako organizacji związkowej Forum ZZ przysługują wszystkie uprawnienia i obowiązują wszelkie zasady dotyczące rozwiązywania sporów zbiorowych. Z tytułu członkostwa Forum w Komisji Trójstronnej nie przysługują żadne odrębne (dodatkowe) możliwości w zakresie rozwiązywania sporów zbiorowych. Co prawda art. 2a ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego przewiduje możliwość zawierania **przez wszystkie strony** Komisji wspólnych porozumień, co oznacza możliwość zawieranie takich porozumień z rządem, jednak w ust. 3 pkt 5) tego artykułu wskazano wyraźnie, że porozumienia te określają tryb rozstrzygania kwestii spornych. W związku z tym spór dotyczący takich porozumień będzie rozstrzygany w innym trybie niż wynikającym z ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Tylko w przypadku wyraźnego wskazania w takim porozumieniu, że w przypadku sporu dotyczącego tego porozumienia mają zastosowanie regulacje ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych mógłby wystąpić w przypadku wstąpienia w spór zbiorowy z rządem.

Poza regulacjami ustawowymi kwestie uczestniczenia Forum ZZ w sporach zbiorowych znalazły swoje odzwierciedlenie w Statucie Forum. Jego art. 5 ust 1. stanowi, że: „W przypadku naruszenia praw pracowniczych, w obronie prawa do pracy, godziwych warunków pracy i płacy oraz praw i wolności związkowych, Forum może wszczynać i prowadzić spory zbiorowe, organizować strajki lub inne formy protestu.” Ponadto ust. 2 tego artykułu mówi, że: „W obronie praw i interesów pracowników, którzy nie mają prawa do strajku, Forum może organizować strajki solidarnościowe”.

Decyzje w sprawach sporów zbiorowych, strajków i innych form protestu podejmuje Zarząd Główny Forum.

Art. 1 ust 2 Statutu Forum stanowi, że Forum Związków Zawodowych jest reprezentantem zrzeszonych w niej organizacji członkowskich i członków tych organizacji. Dlatego należy przyjąć, że organizacje te mogą wskazać Forum ZZ jako ich reprezentanta w sporze zbiorowym.

W przypadku wszczynania sporu zbiorowego dotyczącego pracowników służby zdrowia, Forum ZZ mogłoby reprezentować organizacje członkowskie zrzeszające tych pracowników. Jednakże nie ma możliwości wstąpienia w spór zbiorowy z rządem, lecz spór powinien być wszczynany oddzielnie z każdym zakładem opieki zdrowotnej.

Prawnik

Forum Związków Zawodowych

Hanna Kłos