



Karol Sołtys

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
 <https://orcid.org/0000-0002-5101-3878>

Przyszłość sporów zbiorowych w kontekście prawa do podejmowania działań zbiorowych

The future of collective disputes in the context of the right to undertake collective action

Summary

Karol Sołtys's aim in this article is to identify future threats in the area of collective disputes. He examines in detail three issues: the monopoly that trade unions have on organising strikes against the background of the low level of workers' membership in trade unions; the employer's passivity towards the possibility of the simultaneous organisation of numerous strikes in the workplace; the right to lockout. In view of the threats discussed in the article, it is necessary to open a debate in Polish labour law over the adoption of exceptions to the said trade unions' monopoly on organising strikes. The debate should consider the possibility of a liberalisation of regulations concerning the representation of employees. In the context of employer protection, special attention should be paid to the right to retaliatory lockout.

Keywords: collective labour law, collective disputes, right to strike, right to lockout, trade unions

1. Wstęp

Celem niniejszego artykułu jest próba odpowiedzi na pytanie dotyczące przyszłości sporów zbiorowych w kontekście prawa do podejmowania działań zbiorowych. Z uwagi na naturę tego zagadnienia istotne jest, aby jego przedstawienie nastąpiło z uwzględnieniem zarówno pozycji pracodawcy, jak i pracowników.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych¹ została uchwalona 23 maja 1991 r.² Od tego czasu nastąpiło niewiele jej nowelizacji. Po trzydziestu latach od przyjęcia ustawy znacząco zmieniła się rzeczywistość zarówno w wymiarze społecznym, jak i ekonomicznym. Pojawiły się nowe zjawiska, na które należy odpowiedzieć. W kontekście pracowniczego prawa do strajku największym zagrożeniem zdaje się niski poziom przynależności pracowników do związków zawodowych, który znacząco wpływa na możliwość korzystania z tego podstawowego prawa pracowniczego, będącego zarazem prawem człowieka³. Z kolei z perspektywy pracodawcy istotnym problemem jest jego bierność w obliczu prowadzenia w jego zakładzie pracy nielegalnego sporu zbiorowego i strajku lub równoczesnego organizowania wielu sporów zbiorowych i strajków⁴. W tym kontekście niektórzy autorzy wskazują na potrzebę przyznania pracodawcy prawa do lokautu⁵.

Wspomniane zagadnienia zostały również zdiagnozowane przez ustawodawcę, ponieważ były one przedmiotem regulacji projektów Kodeksu zbiorowego prawa pracy z 2007⁶ i 2018⁷ r. Także w doktry-

¹ W artykule zastosowano następujące skróty: Dz.U. – Dziennik Ustaw; EKS – Europejska Karta Społeczna; k.p. – Kodeks pracy; MOP – Międzynarodowa Organizacja Pracy; OSNAPiUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Zbiór Urzędowy. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych; u.r.s.z. – ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych; u.z.z. – ustawa o związkach zawodowych.

² Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2020 r., poz. 123 ze zmianami).

³ A. Kowalczyk: *Monopol związkowy w zakresie prawa prowadzenia i inicjowania sporu zbiorowego a konstytucyjne prawo do rokowań zbiorowych*. „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016, Vol. 23, s. 417 i 424.

⁴ J. Zołyński: *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism*. Wolters Kluwer, Warszawa 2012, s. 36.

⁵ J. Unterschütz: *Selected Instruments of Collective Labour Law in the Light of the European Social Charter (Revised), the EU Charter of Fundamental Rights, the ILO Conventions and the European Pillar of Social Rights*. „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2020, Vol. 27, z. 1, s. 56 i n., wraz z literaturą tam przywoływaną.

⁶ *Projekty indywidualnego i zbiorowego kodeksu prawa pracy, przygotowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy*. <https://archiwum.mriips.gov.pl/prawo-pracy/projekty-kodeksow-pracy/> [dostęp: 9.08.2021].

⁷ *Teksty projektu Kodeksu pracy i projektu Kodeksu zbiorowego prawa pracy opracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy*. <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy> [dostęp: 9.08.2021].

nie pojawiają się publikacje zawierające propozycje rozwiązania wspomnianych kwestii⁸.

Omówienie problematyki prawa do podejmowania działań zbiorowych z uwzględnieniem perspektywy obu stron sporu zbiorowego ma doniosłe znaczenie. Działania zbiorowe powodują bowiem poważne konsekwencje zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców. Niewłaściwa lub archaiczna regulacja może z jednej strony uniemożliwić pracownikom prowadzenie strajków, a tym samym pozbawić ich jednego z najskuteczniejszych środków obrony własnych interesów. Z drugiej strony niewłaściwe regulacje prawne w zakresie prawa do strajku mogą prowadzić do zagrożenia upadłością zakładów pracy, zwłaszcza w obliczu organizacji w jednym czasie wielu strajków lub w obliczu organizowania nielegalnych strajków, którym pracodawca nie będzie mógł się przeciwstawić.

2. Pojęcie sporu zbiorowego

Spór zbiorowy jest realnym konfliktem społecznym. Konflikt ten, a przynajmniej jego fragment, został uregulowany przez polskiego ustawodawcę w ramach ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych⁹. Oznacza to, że na spór zbiorowy składają się przynajmniej jego aspekt socjologiczny, nazywany faktycznym, oraz aspekt prawny. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych według przedstawicieli doktryny stanowi wraz z ustawą o związkach zawodowych¹⁰ oraz ustawą o organizacjach pracodawców¹¹ trzon zbiorowego prawa pracy¹². Regulacja sporów zbiorowych ma zatem fundamentalne znaczenie dla tej części prawa pracy. Artykuł 1 u.r.s.z. zawiera częściową definicję sporu zbiorowego w aspekcie prawnym, wskazując na trzy jego elementy¹³. Po pierwsze, na zbiorowy charakter sporu, po dru-

⁸ Zob. A. Kowalczyk: *Monopol związkowy...*, s. 423 i n.

⁹ B. Cudowski: *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*. Temida 2, Białystok 1998, s. 15.

¹⁰ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 263 ze zmianami).

¹¹ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. z 2019 r., poz. 1809 ze zmianami).

¹² Z. Masternak: *Spory zbiorowe. W: Prawo pracy. Zarys wykładu*. Red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz. Difin, Warszawa 2010, s. 358–401.

¹³ B. Cudowski: *Spory zbiorowe...*, s. 15–16.

gie, na jego zakres przedmiotowy, i w końcu – na jego zakres podmiotowy.

Spory pracownicze mogą mieć charakter zbiorowy lub indywidualny. Zasadniczo spory indywidualne mogą być rozstrzygane przed sądami lub organami administracji¹⁴. Z kolei zgodnie z art. 4 ust. 1 u.r.s.z. tylko spory zbiorowe mogą być rozstrzygane na podstawie przepisów tej ustawy. Przyjęcie jednak precyzyjnego kryterium podziałowego między tymi dwoma rodzajami sporów pracowniczych nie jest możliwe, o czym świadczą wątpliwości pojawiające się w literaturze¹⁵. Jednym z kryteriów odróżniających jest kryterium ilościowe, uzależniające przyznanie statusu sporu zbiorowego od liczby podmiotów występujących po stronie pracowniczej. Inne kryterium odnosi się z kolei do charakteru roszczeń pracowniczych, tzn. tego, czy dotyczą one praw i interesów zbiorowych, czy indywidualnych. Również same przepisy prawa wyznaczają granice między sporem indywidualnym i sporem zbiorowym. Są to w szczególności: art. 242 k.p.¹⁶ i art. 476 §1 Kodeksu postępowania cywilnego¹⁷ oraz art. 262 §2 k.p., które określają, jakie roszczenia mogą być dochodzone na drodze sądowej, a które spory nie podlegają właściwości sądów pracy i mogą być rozstrzygane na podstawie regulacji ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, o ile zgodnie z art. 1 tej ustawy mają zbiorowy charakter¹⁸.

Problematyczne jest także ustalenie, czy zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych spór zbiorowy jest sporem jedynie o interesy pracownicze, czy również o prawa. Rozstrzygnięcie tej kwestii nie jest możliwe po analizie przepisów tej ustawy, które wywołują jeszcze większe wątpliwości¹⁹. Przykładowo, z jednej strony zgodnie z art. 17 ust. 1 u.r.s.z. przedmiotem sporu w rozumieniu art. 1 u.r.s.z. są jedynie interesy pracownicze, z drugiej zaś – zgodnie z art. 2 ust. 1 u.r.s.z. są nimi prawa i interesy. Niekonsekwencja ustawodawcy wy-

¹⁴ Tamże, s. 21.

¹⁵ Tamże, s. 21–25.

¹⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 ze zmianami).

¹⁷ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2021 r., poz. 1805 ze zmianami).

¹⁸ B. Cudowski: *Spory zbiorowe...*, s. 22; zob. również J. Żołyński: *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych...*, art. 4, s. 44; zob. również J. Piątkowski, w: *Kodeks pracy. Komentarz*. T. 2. Red. K.W. Baran. Wolters Kluwer, Warszawa 2020, art. 262, nb 1.1.

¹⁹ B. Cudowski: *Spory zbiorowe...*, s. 30–31.

wołała w tym zakresie spory doktrynalne. Z jednej strony niektórzy autorzy wskazują, że art. 4 u.r.s.z. rozgranicza spory o prawa, które należą do właściwości sądów, i spory o interesy, które są przedmiotem sporu zbiorowego. Z kolei użyte w art. 1 u.r.s.z. sformułowanie „prawa i wolności związkowe” dotyczy w istocie interesów związków zawodowych w postaci ukształtowania na nowo tych praw i interesów²⁰. Pozostałe elementy zakresu przedmiotowego sporu zbiorowego, tj. warunki pracy, płaca i świadczenia socjalne, wskazują na możliwość wszczęcia sporu zbiorowego, o ile będzie on polegał na korzystniejszym ukształtowaniu tych elementów w porównaniu z postanowieniami prawa powszechnie obowiązującego²¹. Z drugiej strony spór zbiorowy może dotyczyć zarówno praw, jak i interesów pracowniczych²². Przemawia za tym m.in. analiza art. 262 §2 pkt 2 k.p. Przepis ten wyłącza z właściwości sądów pracy spory dotyczące stosowania norm pracy. Jeżeli zaś spór o stosowanie norm pracy będzie miał charakter zbiorowy, to mógłby być rozstrzygnięty na podstawie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Dowodzi to, że spory zbiorowe mogą dotyczyć również praw pracowniczych. Podkreśla się też, że bardziej istotne jest zapewnienie ochrony praw niż interesów pracowników²³.

Zgodnie z art. 1 u.r.s.z. spory zbiorowe to spory pomiędzy pracownikami i pracodawcą lub pracodawcami. W sporze zbiorowym występują zatem dwie strony, tj. pracownicy oraz pracodawca lub pracodawcy. Zgodnie z art. 6 u.r.s.z. przepisy tej ustawy, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową w rozumieniu art. 1¹ pkt 1 u.z.z. oraz osób, o których mowa w art. 2 ust. 5 i 6 u.z.z. Z kolei zgodnie z art. 2 ust. 1 u.r.s.z. można rozróżnić stronę pracowniczą w znaczeniu materialnym i w znaczeniu formalnym²⁴. Stroną pracow-

²⁰ Z. Masternak: *Spory zbiorowe...*, s. 358–401.

²¹ A.M. Świątkowski: *Polskie prawo pracy*. LexisNexis, Warszawa 2010, s. 477–478.

²² J. Żołyński: *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych...*, art. 1, s. 21; zob. również B. Cudowski: *Spory zbiorowe...*, s. 31; podobne stanowisko wyraził również K.W. Baran: *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*. W: D. Książek i in.: *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*. Red. nauk. K.W. Baran. Wolters Kluwer, Warszawa 2019, art. 1, s. 402.

²³ B. Cudowski: *Spory zbiorowe...*, s. 31–32.

²⁴ K.W. Baran: *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych...*, art. 1, s. 406.

niczą w znaczeniu materialnym jest zbiorowość pracowników. Natomiast z uwagi na obligatoryjną reprezentację tych pracowników przez związki zawodowe to związek zawodowy jest stroną w znaczeniu formalnym. Zgodnie z art. 2 ust. 2 u.r.s.z. strona pracodawcy jest jednolita, ponieważ może, ale nie musi, być reprezentowana przez organizację pracodawców²⁵.

W doktrynie wciąż istnieje wiele rozbieżności dotyczących różnych elementów pojęcia sporu zbiorowego. Wątpliwości, które się pojawiają, nie mają jedynie charakteru teoretycznego. Uznanie bowiem, że spór zbiorowy może dotyczyć jedynie interesów, implikuje nielegalność wszystkich sporów zbiorowych, w tym działań zbiorowych, których przedmiotem były spory o prawa. Podobnie istotne znaczenie ma rozstrzygnięcie kwestii kryterium, które pozwoliłoby na oddzielenie sporów indywidualnych od sporów zbiorowych. Nie jest bowiem, w świetle art. 4 ust. 1 u.r.s.z., dopuszczalne podjęcie działania zbiorowego, którego przedmiotem są roszczeniowe lub nieroszczeniowe indywidualne prawa lub interesy.

Ważną częścią regulacji sporów zbiorowych jest prawo do działań zbiorowych takich jak strajk oraz inne akcje protestacyjne, a także nieobjęte polską ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych prawo do lokautu. Są to tzw. nieireniczne metody rozwiązywania sporu zbiorowego²⁶, które w ściśle określonych przez prawo okolicznościach mogą służyć wzmocnieniu pokojowych metod rozwiązywania sporu zbiorowego. Jako część regulacji sporów zbiorowych działania zbiorowe nie mogą być podejmowane w oderwaniu od procedury określonej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

3. Problematyka niskiego poziomu przynależności pracowników do związków zawodowych

Ujmując zagadnienie w szerszej perspektywie czasowej, należy zauważyć, że poziom przynależności do związków zawodowych w naszym kraju spadł niemal dwukrotnie w porównaniu z latami 90. ubie-

²⁵ Tamże.

²⁶ J. Oniszczyk: *Prawo do strajku i akcji protestacyjnej. Spory zbiorowe*. W: *System prawa pracy*. T. 5: *Zbiorowe prawo pracy*. Red. K.W. Baran. Wolters Kluwer, Warszawa 2014, s. 682 i n.

głego wieku. Według danych MOP²⁷ w 2016 r. odsetek pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych wyniósł 12,1%. Jest to piąty wynik od końca wśród państw europejskich ujętych w tym badaniu. Z kolei według danych GUS²⁸ spadła liczba działających w Polsce związków zawodowych. Choć są zauważalne pierwsze nieśmiałe oznaki poprawy sytuacji związków zawodowych²⁹, to jednak ze współczesnej perspektywy nie jest wiadome, jak silna i trwała będzie to zmiana. Obecnie jednak poziom przynależności do związków zawodowych można ocenić jako niewielki – najniższy obserwuje się w prywatnych zakładach pracy zatrudniających poniżej 50 pracowników³⁰.

Problem jest istotny, ponieważ rola, jaką ustawodawca przypisał związkom zawodowym chociażby w ramach prowadzenia sporów zbiorowych, jest znacząca. Artykuł 2 ust. 1 u.r.s.z. stanowi, że związki zawodowe reprezentują prawa i interesy zbiorowe pracowników. Zgodnie z art. 7 ust. 1 u.r.s.z. jedynie podmiot reprezentujący interesy pracownicze występuje do pracodawcy z żądaniami określonymi w art. 1 u.r.s.z. Dodatkowo art. 7 ust. 1 u.z.z. wskazuje, że związki zawodowe są podmiotem reprezentującym zbiorowe prawa i interesy pracownicze zarówno pracowników przynależących, jak i nieprzynależących do związków zawodowych. Z kolei według art. 59 ust. 3 Konstytucji jedynie związki zawodowe są uprawnione do organizowania strajków, co potwierdzają również przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, m.in. art. 17 ust. 3 i art. 20 ust. 1 u.r.s.z.³¹

Zgodnie z powyższymi regulacjami prawnymi ustawodawca dokonał monopolizacji prawa do organizowania strajku oraz inicjowania i prowadzenia sporów zbiorowych. Ustanowienie monopolu w tym zakresie nazywane jest także zasadą reprezentowania praw i interesów pracowniczych przez związki zawodowe³². Zasada ta wy-

²⁷ Zob. *Statistics on Union Membership*. <https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/> [dostęp: 14.05.2021].

²⁸ *Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związki zawodowe w 2018 r. (wyniki wstępne)*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoleczna-wolontariat/gospodarka-spoleczna-trzeci-sektor/partnerzy-dialogu-spolecznego-zwiazki-zawodowe-i-organizacje-pracodawcow-wyniki-wstepne,16,1.html> [dostęp: 14.05.2021].

²⁹ *Związki zawodowe w Polsce*. 11.2019. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_138_19.PDF [dostęp: 14.05.2021].

³⁰ Tamże.

³¹ J. Oniszcuk: *Prawo do strajku i akcji protestacyjnej...*, s. 738.

³² B. Cudowski: *Spyry zbiorowe...*, s. 63.

wołuje dwie podstawowe konsekwencje. Po pierwsze, zorganizowanie strajku przez powołany *ad hoc* komitet strajkowy, który działa poza strukturami związkowymi, jest nielegalne. Po drugie, sporu zbiorowego nie może inicjować żaden inny podmiot niż związek zawodowy³³.

Obowiązywanie zasady reprezentowania praw i interesów pracowniczych przez związki zawodowe powoduje zatem poważne skutki dla wykonywania prawa do strajku. Jak zostało już wspomniane, problem ten jest szczególnie niebezpieczny dla małych zakładów pracy funkcjonujących w sektorze prywatnym. To właśnie tam podstawowe prawo pracowników do strajku jest najbardziej zagrożone. Kwestię tę częściowo rozwiązuje art. 3 ust. 4 u.r.s.z. Przepis ten umożliwia bowiem reprezentowanie pracowników przez związek zawodowy spoza zakładu pracy. Nie jest to jednak rozwiązanie idealne. Reprezentacja ta jest wówczas ograniczona, chociażby przez możliwość odmowy reprezentacji pracowników przez związek zawodowy. Dodatkowo pracownicy nie mogą zwrócić się do innego związku zawodowego, gdy w ich zakładzie pracy formalnie istnieje zakładowa organizacja związkowa, ale *de facto* nie funkcjonuje lub nie jest zainteresowana pomocą pracownikom³⁴. Podmiotem reprezentującym pracowników w sporze zbiorowym nie musi być jedynie statutowy organ związku zawodowego. Może to być także ustalona przez związek zawodowy reprezentacja osób działających w imieniu organizacji związkowej, powołana choćby *ad hoc* do danego sporu zbiorowego – z zastrzeżeniem jednak, że jest ona umocowana przez związek zawodowy do reprezentowania praw i interesów pracowniczych. Nie jest natomiast dopuszczalne, aby związek zawodowy udzielił pełnomocnictwa do prowadzenia sporu zbiorowego i organizowania strajku zewnętrznemu, z perspektywy związku zawodowego, komitetowi strajkowemu, który składałby się z pracowników zatrudnionych w tym zakładzie pracy. Taka sytuacja prowadziłaby bowiem do legalizacji działań podmiotu, który nie jest związkiem zawodowym. Tym samym doszłoby do obejścia prawa w postaci naruszenia zasady wyłącznej reprezentacji pracowników przez związek zawodowy w spo-

³³ A. Kowalczyk: *Monopol związkowy...*, s. 417.

³⁴ B. Cudowski: *Spory zbiorowe...*, s. 65–67; zob. również A. Kowalczyk: *Monopol związkowy...*, s. 417–424.

rze zbiorowym oraz wyłącznego prawa związków zawodowych do organizowania strajków³⁵.

W obliczu odmowy związku zawodowego reprezentowania pracowników niezrzeszonych lub niemożności zwrócenia się o taką reprezentację drugim rozwiązaniem, jakie pozostaje pracownikom niezrzeszonym, jest założenie własnego związku zawodowego. Jednakże pomimo niewielkich wymogów stawianych przez ustawodawcę w kwestii założenia związku zawodowego próg uzyskania dziesięciu członków może okazać się nieosiągalny w małych zakładach pracy. Dodatkowo zauważalne jest zjawisko utrudniania przez pracodawców zakładania związków zawodowych w ich zakładach pracy³⁶.

Między innymi z tych powodów w doktrynie pojawia się pogląd dotyczący konieczności umożliwienia prowadzenia sporu zbiorowego także innym podmiotom niż związki zawodowe. Zgodnie z dominującym stanowiskiem z ustanowienia monopolu związków zawodowych na organizowanie strajków wynika zakaz przyznania tego prawa innym podmiotom. Jednakże istnieje też pogląd, według którego choć na mocy Konstytucji nie jest możliwe pozbawienie związków zawodowych prawa do organizowania strajku, to jednak dopuszczalne jest przyznanie tego prawa także innym podmiotom w drodze ustawy. Wykładnia ta jest jednak niezgodna z celem, jaki był pierwotnie przypisywany art. 59 ust. 3 Konstytucji³⁷.

Dyskusja dotycząca potrzeby istnienia w polskim prawie pracy monopolu związków zawodowych na organizację strajku toczyła się również w kontekście nieratyfikowanego przez Polskę art. 6 ust. 4 Europejskiej Karty Społecznej³⁸. Zgodnie z tym przepisem Strony EKS uznają prawo pracowników do zbiorowego działania w przypadku konfliktu interesów, włączając w to prawo do strajku. Choć art. 6 ust. 4 EKS stanowi o prawie do strajku, a nie o prawie do organizowania strajku, to z jego treści można wyciągnąć wniosek, że EKS zapewnia prawo do strajku oraz prawo do organizowania strajku wszystkim pra-

³⁵ B. Cudowski: *Spyry zbiorowe...*, s. 68–70.

³⁶ Tamże, s. 64.

³⁷ P. Grzebyk: *Od rządów siły do rządów prawa. Polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy*. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2019, s. 151.

³⁸ Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r., nr 8, poz. 67 ze zmianami).

cownikom bez względu na ich przynależność związkową³⁹. W literaturze wskazuje się zatem, że to właśnie istnienie w polskim porządku prawnym monopolu związków zawodowych na organizację strajków było jedną z przyczyn braku ratyfikacji wspomnianego przepisu EKS⁴⁰. Jednakże zgodnie z najnowszymi wytycznymi Europejskiego Komitetu Praw Społecznych przyznanie wyłącznego prawa do organizowania strajków związkom zawodowym jest dopuszczalne w świetle EKS, o ile przepisy krajowe gwarantują realizację art. 5 EKS, który zapewnia swobodę tworzenia i wstępowania pracowników do związków zawodowych. Tym samym ustawodawstwo krajowe nie może ustanawiać zbyt rygorystycznych wymogów tworzenia i wstępowania pracowników do organizacji związkowych⁴¹. Polski ustawodawca, co jest podkreślane w doktrynie, realizuje postanowienia art. 5 EKS. Wskazuje się zatem, że ustanowienie monopolu związków zawodowych na organizowanie strajków nie stanowi obecnie przeszkody do ratyfikowania art. 6 ust. 4 EKS⁴².

Propozycje przełamania monopolu związków zawodowych na prowadzenie sporu zbiorowego i strajku pojawiły się jednak w projekcie Kodeksu zbiorowego prawa pracy z 2007 r. Zgodnie z art. 142 § 2 oraz art. 164 projektu z 2007 r. prawo do organizowania strajku miałyby przysługiwać związkom zawodowym, jednakże jeżeli zakład pracy nie byłby objęty działaniem takiego związku, to możliwe byłoby zainicjowanie sporu zbiorowego i strajku przez komitet protestacyjny po uzyskaniu stosownej aprobaty reszty pracowników⁴³. O utworzeniu takiego komitetu jego członkowie powinni zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy.

Również twórcy projektu Kodeksu zbiorowego prawa pracy z 2018 r. byli świadomi zagrożenia wynikającego z niskiego poziomu przynależności pracowników do związków zawodowych. Zgodnie bowiem z uzasadnieniem do projektowanych regulacji największą słabo-

³⁹ W. Seroka: *Możliwość ratyfikowania przez Polskę art. 6 §4 ZEKS, dotyczącego prawa do akcji zbiorowej*. „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 9, s. 462–465.

⁴⁰ J. Monnet: *Zrewidowana Europejska Karta Społeczna – perspektywy ratyfikacji*. „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 2, s. 8; zob. także W. Seroka: *Możliwość ratyfikowania przez Polskę art. 6 §4 ZEKS...*, s. 462–465.

⁴¹ W. Seroka: *Możliwość ratyfikowania przez Polskę art. 6 §4 ZEKS...*, s. 462–465.

⁴² Tamże.

⁴³ *Projekty indywidualnego i zbiorowego kodeksu prawa pracy...*

ścią obecnie obowiązujących przepisów są trudności związane z założeniem zakładowych organizacji związkowych i międzyzakładowych organizacji związkowych w małych zakładach pracy. Remedium na tę sytuację według twórców projektu byłaby instytucja delegata związkowego. Zgodnie z projektem mógłby on zostać powołany już w zakładzie pracy, w którym przynajmniej jeden pracownik jest objęty ochroną związku zawodowego⁴⁴. Zgodnie z art. 237 i n. w związku z art. 199 i art. 42 projektu Kodeksu zbiorowego prawa pracy z 2018 r. delegat związkowy mógłby inicjować i prowadzić spór zbiorowy, a także organizować strajk.

Propozycja umożliwienia inicjowania sporu zbiorowego przez podmiot inny niż związek zawodowy, o ile zostałaby uznana za zgodną z Konstytucją, niesie za sobą istotne zagrożenia dla związków zawodowych. W obliczu bowiem niskiego poziomu przynależności pracowników do związków zawodowych mogłoby to spowodować dalsze jego obniżenie. Wynika to z faktu podzielenia kompetencji związków zawodowych w omawianym zakresie i w konsekwencji pojawienia się przekonania, że związki zawodowe nie są już konieczne do prowadzenia sporów zbiorowych i inicjowania strajków. Dodatkowo ważną kwestią jest również to, że takie powoływane *ad hoc* komitety strajkowe nie dawałyby wystarczającej gwarancji zaspokojenia ewentualnych roszczeń podmiotów, które poniosły szkodę związaną z organizacją nielegalnego strajku⁴⁵. Co więcej, związki zawodowe dają większą pewność spokojniejszego przebiegu strajku.

Ustanowienie wyjątku od monopolu związków zawodowych na prowadzenie sporu zbiorowego i strajku może jednak okazać się mniejszym i koniecznym złem w obliczu faktycznego pozbawienia pracowników prawa do strajku. Jednakże w związku z zarzutami odnoszącymi się do tego rozwiązania korzystniejszą propozycją zdaje się liberalizacja przepisów dotyczących zakładania struktur związkowych w małych zakładach pracy poprzez wprowadzenie instytucji delegata związkowego przewidzianego w projekcie Kodeksu zbiorowego prawa pracy z 2018 r.

⁴⁴ *Teksty projektu Kodeksu pracy i projektu Kodeksu zbiorowego prawa pracy...*

⁴⁵ J. Wrątny: *Charakterystyka i ocena wybranych rozwiązań w projekcie zbiorowego kodeksu pracy*. „Polityka Społeczna” 2009, T. 420, nr 3, s. 6.

4. Bierność pracodawcy w obliczu sporu zbiorowego

Druga konsekwencja zasady reprezentowania pracowników przez związki zawodowe pozbawia pracodawcę prawa do inicjowania sporu zbiorowego. Zgodnie z art. 7 ust. 1 u.r.s.z. prawo do zainicjowania sporu zbiorowego przysługuje bowiem wyłącznie związkom zawodowym. Jednakże prawo pracy przyznaje pracodawcy wystarczające możliwości realizacji własnych interesów w stosunkach pracy. Zgodnie z art. 42 k.p. pracodawcy przysługuje wyłączne prawo zmiany warunków pracy i płacy pracowników w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Z kolei art. 241¹⁵ k.p. oraz art. 241²⁴ k.p. przyznają stronie pracodawczej prawo do wystąpienia z inicjatywą zawarcia układów zakładowego i ponadzakładowego pracy, które regulują stosunki pracy pracowników nimi objętych. Zgodnie z art. 104 k.p. pracodawca wprowadza regulamin pracy, który również reguluje stosunki pracy. W tym przypadku zasadą jest, że pracodawca ma obowiązek uzgodnić treść regulaminu pracy z zakładowymi organizacjami związkowymi. Jednakże w przypadku, gdyby w zakładzie pracy nie działała zakładowa organizacja związkowa lub gdyby istniała, ale nie doszłoby do uzgodnienia z nią treści regulaminu we właściwym terminie, pracodawca ma prawo jednostronnie ustalić regulamin pracy. Podobne kompetencje posiada on w zakresie wprowadzania regulaminu wynagradzania. Tym samym pozbawienie pracodawcy prawa do inicjowania sporów zbiorowych nie powoduje tak dotkliwych konsekwencji po jego stronie, jak dzieje się to w związku z jego bierną pozycją w sporze zbiorowym⁴⁶.

Bierność pracodawcy oznacza, że musi on wejść w spór z każdą organizacją związkową. Tym samym jest możliwe zorganizowanie kilku strajków w obrębie jednego zakładu pracy, których przedmiotem są te same żądania złożone przez różne organizacje związkowe⁴⁷. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie przewiduje również prewencyjnej ochrony pracodawcy w zakresie potencjalnego zorganizowania przez pracowników nielegalnego strajku. W takiej sytuacji powstaje dla pracodawcy kilka zagrożeń. Po pierwsze, mnogość prowadzonych strajków, a także organizowanie strajków nielegalnych na

⁴⁶ A. Kowalczyk: *Monopol związkowy...*, s. 425.

⁴⁷ J. Żołyński: *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych...*, s. 36.

terenie jednego zakładu pracy powoduje zagrażające istnieniu tego zakładu pracy straty finansowe. Po drugie, równoczesne prowadzenie wielu sporów zbiorowych może skutkować skomplikowaniem stanu prawnego, gdy pracownicy w ich wyniku zostaną objęci różnymi porozumieniami zbiorowymi⁴⁸.

W tym kontekście ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych przewiduje dwa rozwiązania, które potencjalnie mogą zapewnić pracodawcy ochronę. Pierwszym jest konieczność uzyskania przez każdy związek zawodowy, który chce wszcząć strajk, aprobaty w drodze tzw. referendum strajkowego. Drugim środkiem ochrony jest obowiązek przestrzegania przez związki zawodowe zasady współmierności żądań do strat związanych ze strajkiem, która została wyrażona w art. 17 ust. 3 u.r.s.z. Zgodnie z tą zasadą związek zawodowy powinien wziąć pod uwagę bilans ekonomiczny strajku, jak również ewentualne szkody niematerialne, w tym przede wszystkim pogorszenie sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa, a także możliwe zagrożenie jego likwidacją. Związek zawodowy powinien również rozważyć fakt, czy strajk w ogóle ma szansę powodzenia⁴⁹. Wszczęcie kolejnego sporu zbiorowego i strajku, które będą dotyczyć tych samych żądań, bez podjęcia próby ustanowienia wspólnej reprezentacji związków zawodowych w sporze zbiorowym, można uznać za naruszenie zasady współmierności. Jest to bowiem zachowanie zagrażające istnieniu zakładu pracy, a zatem powodujące nieracjonalność sporu, którego celem powinna być poprawa m.in. warunków pracy i płacy, a nie likwidacja miejsc pracy.

Nie wydaje się jednak, aby przedstawione środki wystarczająco chroniły interesy pracodawcy. Po pierwsze, nie jest wykluczona sytuacja, w której pomimo trwającego strajku pracownicy zdecydują się wyrazić zgodę na zorganizowanie kolejnych działań zbiorowych. Po drugie, praktyka orzecznicza dowodzi, że rzadkością jest uznanie strajku za nielegalny jedynie z powodu naruszenia art. 17 ust. 3 u.r.s.z.⁵⁰.

W celu poprawy ochrony interesów pracodawcy w doktrynie przedstawia się przynajmniej trzy rozwiązania. Pierwszym jest powią-

⁴⁸ J. Szmit: *Reprezentatywność w sporach zbiorowych – niedokończona (r)ewolucja?* „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2020, Vol. 27, z. 2, s. 97–99.

⁴⁹ J. Żołyński: *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych...*, s. 108–109.

⁵⁰ Tamże, s. 109–111.

zanie prawa do organizowania strajku z reprezentatywnością związku zawodowego. Dzięki temu możliwe byłoby wymuszenie jednomyślności licznych mniejszych związków zawodowych, które chcą wszcząć spór zbiorowy w tym samym zakładzie pracy. Reprezentatywność stosuje się bowiem zazwyczaj, gdy wymagana jest jedność głosu związkowego⁵¹. Jednakże takie rozwiązanie byłoby wątpliwe z punktu widzenia prawa międzynarodowego, ponieważ mogłoby powodować nadmierne ograniczenie prawa do strajku⁵². Kolejnym środkiem jest wprowadzenie uprzedniej kontroli legalności strajków dokonywanej przez sąd z inicjatywy pracodawcy. Takie rozwiązanie było przewidywane w obu projektach Kodeksu zbiorowego prawa pracy. Zgodnie z nim w przypadku, gdyby strajk naruszał przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, sąd powinien wydać stosowne orzeczenie nakazujące zaniechanie dalszych naruszeń. Ostatnim środkiem, który mógłby skuteczniej chronić pracodawcę w obliczu wielości wszczynanych przeciwko niemu strajków lub wszczynania nielegalnych strajków, jest przyznanie pracodawcy prawa do lokautu.

5. Problematyka lokautu

Lokaut polega na powstrzymaniu się pracodawcy od zatrudniania pracowników, aby wyrzucić na nich i na reprezentujących ich organizacjach związkowych presję w celu rozwiązania istniejącego sporu zbiorowego⁵³. Jest on zatem zjawiskiem zbliżonym do strajku. Strajk polega bowiem na powstrzymaniu się pracowników od pracy, a lokaut – na powstrzymaniu się pracodawcy od dostarczania pracy pracownikom. Jednakże lokaut jako zjawisko jest niejednorodny. Jego charakter, przebieg, skutki zależą ściśle od ukształtowania go w danym ustawodawstwie krajowym⁵⁴.

Lokauty najczęściej dzieli się na ofensywne i defensywne. Nie istnieje jednak jedno kryterium podziałowe wyjaśniające różnicę między nimi. Pierwszym jest czas. Według tego kryterium lokaut defensywny stanowi odpowiedź pracodawcy na uprzednio podjęte działania

⁵¹ J. Szmit: *Reprezentatywność w sporach zbiorowych...*, s. 96–99.

⁵² Tamże, s. 98–99.

⁵³ Por. M. Skąpski: *Pojęcie i formy lokautu*. W: *System prawa pracy...*, T. 5, s. 814.

⁵⁴ Tamże.

pracowników. W ścisłym znaczeniu lokaut ten jest działaniem zbiorowym pracodawcy skierowanym przeciwko nielegalnym działaniom pracowników, np. strajkowi. Taki lokaut defensywny w doktrynie nazywany jest lokautem retorsyjnym. Lokaut ofensywny z kolei następuje przed działaniami pracowników. Drugie kryterium, które występuje m.in. w prawie włoskim, dotyczy inicjatywy. Lokaut defensywny polega zatem na obronie interesów pracodawcy przed żądaniem pracowników w sporze, który zainicjowali. Natomiast lokaut ofensywny polega na wymuszeniu na pracownikach żądań pracodawcy w sporze, który on zainicjował⁵⁵.

Lokauty defensywne lub ściślej: retorsyjne najmniej ingerują w interesy słabszej strony stosunku pracy. Dodatkowo w państwach, w których lokaut jest legalny, to właśnie te rodzaje lokautów są najczęściej dopuszczalne⁵⁶. Z możliwości przeprowadzenia przez pracodawcę zawieszającego lokautu defensywnego wynikają dla niego zasadniczo dwie korzyści. Po pierwsze, pracodawca uzyskuje kontrolę nad zakończeniem sporu zbiorowego. To on decyduje bowiem, kiedy zakończyć lokaut. Po drugie, lokaut może objąć wszystkich pracowników, a więc nie tylko strajkujących. Z tej przyczyny tym bardziej minimalizowane są koszty sporu zbiorowego dla pracodawcy, gdyż ten nie musi płacić wynagrodzenia pracownikom niestrajkującym. W tym kontekście lokaut wydaje się również rozwiązaniem kwestii bierności pracodawcy wobec sporu zbiorowego i strajków⁵⁷.

Zagadnienie lokautu nie jest nowe dla polskiego prawa pracy. Instytucja ta istniała w polskim ustawodawstwie w okresie międzywojennym. Przykładowo, rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 lutego 1921 r. w przedmiocie statystyki strajków i lokautów⁵⁸ nakładało na właściwe organy obowiązek wskazywania Głównemu Urzędowi Statystycznemu przypadków lokautów. Z kolei zgodnie z art. 16 ustawy z dnia 18 lipca 1924 r. o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia⁵⁹ robotnik nie tracił prawa do zasiłku w przypadku odmówienia

⁵⁵ Tamże, s. 816 i n.

⁵⁶ Tamże, s. 818.

⁵⁷ Tamże, s. 819.

⁵⁸ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 lutego 1921 r. w przedmiocie statystyki strajków i lokautów (Dz.U. z 1921 r., nr 16, poz. 94).

⁵⁹ Ustawa z dnia 18 lipca 1924 r. o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia (t.j. Dz.U. z 1932 r., nr 58, poz. 555 ze zmianami).

podjęcia pracy wskazanej mu przez właściwy urząd, jeżeli odmowa dotyczyła zakładu pracy objętego lokautem. Podobna regulacja znalazła się w art. 17 ustawy z dnia 11 kwietnia 1924 r. o ochronie lokatorów⁶⁰. W literaturze wskazuje się również, że lokaut w okresie międzywojennym stanowił powszechną formę ochrony interesów pracodawców⁶¹. Po wojnie, w okresie PRL z oczywistych względów prawo do lokautu nie podlegało ochronie. Jednakże zaraz po transformacji ustrojowej przy pracach nad ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pojawił się pomysł ponownej regulacji lokautu. Ostatecznie ustawodawca nie zdecydował się na wyraźne przyznanie tego prawa⁶². Według dominującego poglądu doktryny w obecnym stanie prawnym nie można przeprowadzić lokautu. Wynika to przede wszystkim z art. 22 §1 k.p., a więc obowiązku pracodawcy zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Pracownik z kolei, oprócz zobowiązania do świadczenia umówionej pracy, ma roszczenie wobec pracodawcy o jej wykonywanie⁶³. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego⁶⁴ swobodne przerwanie dostarczania pracy przez pracodawcę jest w świetle przepisów Kodeksu pracy niedozwolone. Również prawo międzynarodowe, zwłaszcza art. 6 ust. 4 EKS, nie nakłada obowiązku pozytywnego uregulowania lokautu⁶⁵.

W kontekście wykonywania prawa lokautu na podstawie istniejących przepisów prawa pracy w doktrynie wskazuje się na dwie instytucje, które mogłyby być traktowane jako substytut prawa do lokautu. Są nimi przestój oraz tzw. zwolnienie grupowe. Wykorzystanie przestoju do wykonywania przez pracodawcę prawa lokautu zdaje się jednak niemożliwe. Pracodawca jest bowiem zobowiązany do dostarczenia pracownikowi pracy, z kolei pracownik jest uprawniony do jej wykonywania. Zatem swobodne przerwanie dostarczania pracy przez

⁶⁰ Ustawa z dnia 11 kwietnia 1924 r. o ochronie lokatorów (t.j. Dz.U. z 1936 r., nr 39, poz. 297).

⁶¹ B. Cudowski: *Spory zbiorowe...*, s. 147.

⁶² Tamże, s. 147–148.

⁶³ Zob. m.in. Z. Hajn: *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*. Wolters Kluwer, Warszawa 2013, s. 200–201; B. Cudowski: *Spory zbiorowe...*, s. 148–149.

⁶⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 361/98, OSNAPiUS 1999, nr 23, poz. 750.

⁶⁵ P. Nowik: *Europejska Karta Społeczna*. W: *System prawa pracy*. T. 10: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*. Red. K.W. Baran. Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s. 1037 i n.

pracodawcę wydaje się w świetle przepisów Kodeksu pracy niedozwolone. Za wykorzystywaniem instytucji tzw. zwolnień grupowych do realizacji prawa do lokautu przemawia brak określenia przez ustawodawcę konkretnych przyczyn rozwiązania stosunku pracy w drodze tzw. zwolnień grupowych. Jednakże długość procedury zwolnień grupowych, okresy wypowiedzenia oraz niezgodność z prawem wykorzystywania tzw. zwolnień grupowych do wywierania presji na pracowników powodują, że instytucja ta nie może stanowić substytutu prawa lokautu⁶⁶. Podobnie nie jest dopuszczalne wykorzystywanie instytucji urlopu bezpłatnego jako lokautu. Zgodnie z art. 174 §1 k.p. urlop bezpłatny może bowiem zostać udzielony wyłącznie na wniosek pracownika, a zatem z jego inicjatywy.

W doktrynie prawa pracy zagadnienie prawa pracodawcy do lokautu wciąż powraca. Chociaż jego problematyka jest dość kontrowersyjna, to jednak wobec bierności pozycji pracodawcy, którą przewidują przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, należy podjąć w tym zakresie dyskusję. Naturalne jest jednak to, że prawo do lokautu nie powinno odpowiadać zakresowi prawa do strajku. Oba prawa nie są równorzędne, ponieważ pozycja pracowników i pracodawcy nie jest faktycznie równa. Przyznanie prawa do lokautu ukształtowanego na wzór prawa do strajku nie korespondowałoby z zasadą równości partnerów społecznych, ale przeciwnie – prowadziłoby do dominacji pracodawcy nad pracownikami. Jednakże prawo do lokautu retorsyjnego, które mogłoby zostać zrealizowane w ściśle określonych sytuacjach, np. podjęcia przez pracowników nielegalnego strajku lub w obliczu groźby upadłości zakładu pracy, powinno być tematem dalszej dyskusji⁶⁷. Biorąc natomiast pod uwagę fakt, że prawo do lokautu nie było przedmiotem regulacji projektu Kodeksu zbiorowego prawa pracy z 2018 r., wątpliwe jest, aby prawo to zostało w najbliższej przyszłości przedmiotem przyszłych nowelizacji ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych⁶⁸.

⁶⁶ J. Unterschütz: *Prawo pracodawców do lokautu*. „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 3, s. 9–11.

⁶⁷ M. Wujczyk, Ł. Pisarczyk: *Ochrona przed dyskryminacją związkową*. W: *System prawa pracy*. T. 3: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*. Red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka. Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 122–123.

⁶⁸ J. Unterschütz: *Prawo pracodawców do lokautu...*, s. 7–8.

6. Wnioski

W kontekście przyszłości prawa do działań zbiorowych partnerów społecznych ważne jest zaprezentowanie zagrożeń dla obu stron sporu. Dla pracowniczego prawa do strajku, w obliczu niskiego poziomu przynależności pracowników do związków zawodowych, największym niebezpieczeństwem jest brak możliwości zorganizowania strajku. Zagrożenie to ma charakter realny, o czym świadczą statystyki MOP oraz GUS. Świadomy tego jest sam ustawodawca, który zarówno w projekcie Kodeksu zbiorowego prawa pracy z 2007 r., jak i z 2018 r. przedstawił dwie odmienne propozycje ochrony praw pracowniczych.

Monopol związków zawodowych na prowadzenie sporów zbiorowych i strajków, którego źródłem jest przede wszystkim art. 59 ust. 3 Konstytucji, jest podawany w wątpliwość przez niektórych przedstawicieli doktryny prawa pracy. Według nich dopuszczalne jest przyznanie podmiotom innym niż związki zawodowe prawa organizowania strajku. Przykładem jest tu przyznanie prawa do organizowania strajku komitetom strajkowym zgodnie z Kodeksem zbiorowego prawa pracy z 2007 r. Jednakże umożliwienie podmiotom innym niż związki zawodowe inicjowania sporu zbiorowego i organizowania strajków może prowadzić do dalszego osłabienia związków zawodowych. Tym samym może przyczynić się też do pogłębienia problemu niskiego poziomu przynależności pracowników do tych związków. Z uwagi na wątpliwości pojawiające się w kontekście przyznania prawa do prowadzenia sporów zbiorowych i strajków komitetem strajkowym skuteczniejszym i mniej ingerującym rozwiązaniem byłaby liberalizacja przepisów dotyczących zakładania związków zawodowych, choćby w kształcie zaproponowanym przez twórców Kodeksu zbiorowego prawa pracy z 2018 r.

Polskie prawo przyznaje pracodawcy wystarczające narzędzia do ochrony jego interesów. Należy tu wymienić przykładowo: prawo do dokonania wypowiedzenia zmieniającego, prawo do jednostronnego wprowadzania regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania, prawo inicjowania rokowań dotyczących zawarcia układu zakładowego. Dzięki tym uprawnieniom konsekwencje pozbawienia pracodawcy prawa do inicjowania sporów zbiorowych nie są dla niego aż tak dotkliwe. Największym zagrożeniem dla pracodawcy jest jed-

nak możliwość wszczęcia przeciwko niemu wielu strajków lub strajków nielegalnych. W celu ochrony jego interesów w tym zakresie przedmiotem dalszej dyskusji powinno stać się zagadnienie uprzedniej kontroli legalności strajku lub przyznanie pracodawcy prawa do lokautu.

Kwestia wprowadzenia prawa do lokautu w polskim prawie pracy jest kontrowersyjna. Stwarza ono zagrożenie dla równości partnerów społecznych, ponieważ może prowadzić do dominacji pracodawcy. Jednakże prawo do lokautu retorsyjnego wywołuje mniej obaw w literaturze przedmiotu. Dodatkowo, w kontekście pozycji pracodawcy w sporze zbiorowym zdaje się rozwiązaniem problemu jego bierności. Byłoby ono korzystne dla pracodawców, ponieważ zyskaliby skuteczne narzędzie ochrony przyznające im pewną formę kontroli nad czasem i kosztami sporu zbiorowego. Ścisła i racjonalna reglamentacja prawa do lokautu retorsyjnego pozwoliłaby na skuteczne zabezpieczenie żywotnych interesów pracodawców bez nadmiernej ingerencji w prawa i interesy pracownicze, a tym samym na zachowanie równowagi pomiędzy partnerami społecznymi. Nie wydaje się jednak, aby rozstrzygnięcie tej kwestii było przedmiotem dalszych nowelizacji ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Bibliografia

- Cudowski B.: *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*. Temida 2, Białystok 1998.
- Grzebyk P.: *Od rządów siły do rządów prawa. Polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy*. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2019.
- Hajn Z.: *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*. Wolters Kluwer, Warszawa 2013.
- Kowalczyk A.: *Monopol związkowy w zakresie prawa prowadzenia i inicjowania sporu zbiorowego a konstytucyjne prawo do rokowań zbiorowych*. „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016, Vol. 23, s. 417–427.
- Książek D. i in.: *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*. Red. nauk. K.W. Baran. Wolters Kluwer, Warszawa 2019.
- Masternak Z.: *Spory zbiorowe*. W: *Prawo pracy. Zarys wykładu*. Red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz. Difin, Warszawa 2010, s. 357–401.
- Monnet J.: *Zrewidowana Europejska Karta Społeczna – perspektywy ratyfikacji*. „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 2, s. 1–14.

- Nowik P.: *Europejska Karta Społeczna. W: System prawa pracy. T. 10: Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie.* Red. K.W. Baran. Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s. 1028–1042.
- Oniszczyk J.: *Prawo do strajku i akcji protestacyjnej. Spory zbiorowe. W: System prawa pracy. T. 5: Zbiorowe prawo pracy.* Red. K.W. Baran. Wolters Kluwer, Warszawa 2014, s. 682–794.
- Piątkowski J., w: *Kodeks pracy. Komentarz. T. 2.* Red. nauk. K.W. Baran. Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s. 1729–1749.
- Seroka W.: *Możliwość ratyfikowania przez Polskę art. 6 §4 ZEKS, dotyczącego prawa do akcji zbiorowej.* „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 9, s. 461–465.
- Skąpski M.: *Pojęcie i formy lokautu. W: System prawa pracy. T. 5: Zbiorowe prawo pracy.* Red. K.W. Baran. Wolters Kluwer, Warszawa 2014, s. 813–849.
- Szmit J.: *Reprezentatywność w sporach zbiorowych – niedokończona (r)ewolucja?* „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2020, Vol. 27, z. 2, s. 93–102.
- Świątkowski A.M.: *Polskie prawo pracy.* LexisNexis, Warszawa 2010.
- Unterschütz J.: *Prawo pracodawców do lokautu.* „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 3, s. 7–13.
- Unterschütz J.: *Selected Instruments of Collective Labour Law in the Light of the European Social Charter (Revised), the EU Charter of Fundamental Rights, the ILO Conventions and the European Pillar of Social Rights.* „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2020, Vol. 27, z. 1, s. 53–65.
- Wratny J.: *Charakterystyka i ocena wybranych rozwiązań w projekcie zbiorowego kodeksu pracy.* „Polityka Społeczna” 2009, T. 420, nr 3, s. 1–7.
- Wujczyk M., Pisarczyk Ł.: *Ochrona przed dyskryminacją związkową. W: System prawa pracy. T. 3: Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa.* Red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka. Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 120–127.
- Związki zawodowe w Polsce.* 11.2019. https://www.cbos.pl/SPISKOM.PO-L/2019/K_138_19.PDF [dostęp: 14.05.2021].
- Żołyński J.: *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism.* Wolters Kluwer, Warszawa 2012.

L’avenir des négociations collectives dans le contexte du droit d’entreprendre des actions collectives

Résumé

L’article vise à diagnostiquer des menaces futures dans le domaine des conflits collectifs. Trois questions ont été analysées en détail : le monopole des syndicats pour organiser des grèves dans un contexte de faible adhésion des travailleurs aux syndicats ; l’inaction de l’employeur face à plusieurs grèves organisées simultanément dans son entreprise ; la question du droit au lock-out. Vis-à-vis des menaces présentées, un débat s’impose dans le droit du travail polonais sur l’adoption de dérogations au monopole d’organiser des grèves par les syndicats ou sur la libéralisation des réglemen-

tations sur la représentation des salariés. Cependant, dans le cadre de la protection de l'employeur, il convient de prêter une attention particulière au droit à un lock-out de rétention.

Mots-clés: droit collectif du travail, conflits collectifs du travail, droit de grève, droit de lock-out, syndicats

Przyszłość sporów zbiorowych w kontekście prawa do podejmowania działań zbiorowych

Streszczenie

Celem artykułu jest próba postawienia diagnozy przyszłych zagrożeń w zakresie prowadzenia sporów zbiorowych. Szczegółowej analizie zostały poddane trzy zagadnienia: monopolu związków zawodowych na organizację strajków na tle niskiego poziomu przynależności pracowników do związków zawodowych; bierności pracodawcy wobec równoczesnego organizowania w jego zakładzie pracy wielu strajków; problematyki prawa do lokautu. W obliczu przedstawionych zagrożeń konieczna jest debata nad przyjęciem w polskim prawie pracy wyjątków od monopolu na organizowanie strajków przez związki zawodowe lub liberalizacją przepisów dotyczących reprezentacji pracowników. Natomiast w kontekście ochrony pracodawcy warto zwrócić szczególną uwagę na prawo do lokautu retorsyjnego.

Słowa kluczowe: zbiorowe prawo pracy, spory zbiorowe, prawo do strajku, prawo do lokautu, związki zawodowe