**Prawo Pracy 2**

**SSA(3)/III/SNA/(3)II**

**Wykład „Spory zbiorowe” – materiały pomocnicze**

**Wyciąg z opracowania W. Ryśnik „Strajk” – kierownik naukowy dr J.Borowicza**

**Spór zbiorowy**

Ustawa *o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* z dnia 23 maja 1991 r. reguluje specyficzną pozasądową procedurę rozwiązywania konfliktu zbiorowego pomiędzy stroną pracowniczą i pracodawczą a także najbardziej skrajną postać tego konflikt, jaką jest strajk. Akt prawny składa się z 6 rozdziałów i 29 artykułów. Jest to kolejna w historii Polski ustawa regulująca drogę legalnego i pozasądowego rozwiązywania zatargów między pracodawcami i pracownikami. W art. 1 ustawy otrzymujemy zamknięty katalog wartości w walce o które można podjąć spór zbiorowy oraz określone strony które mogą je inicjować. Katalog ten wskazuje na obszary sporu zbiorowego takie jak:

Warunki pracy

Płace

Świadczenia socjalne

Prawa i wolności związkowe

Zdaniem W. Masewicza żadna definicja sporu zbiorowego nie może być uznana za wystarczającą we wszystkich dziedzinach. Stwierdza on , że spór zbiorowy musi mieć przynajmniej 3 elementy, czyli zaangażowanie zbiorowości, wystąpienie sporu o interesy i prawa i związek tego sporu z pracą. Nie jest tutaj jasne jak liczna musi być dana zbiorowość, co powoduje prawne wątpliwości, zakazuje ona jednakże wszczynania procedury w sprawach które mogą być rozpatrzone przez odpowiedni organ zajmujący się roszczeniami pracowniczymi w sprawach indywidualnych. Dodatkowo rozróżnieniem między sporem zbiorowym i indywidualnym jest wspólnota interesów pewnej grupy pozwalająca na wypracowanie pewnego wspólnego stanowiska. Biorąc pod uwagę dalszy ciąg ustawy można przyjąć, że wspólnota interesów wynika a z wykonywania identycznej lub podobnej pracy lub pracy w identycznych lub zbliżonych warunkach w sytuacji i nałożenia na dana grupę identycznych lub podobnych obowiązków, wykonywania podobnej pracy o podobnym stopniu uciążliwości i wreszcie solidarność odczuwana w stronę innych grup pracowniczych powodująca chęć zaangażowania się w tzw. strajki solidarnościowe.

Warto się jeszcze zastanowić się nad zapisem z artykułów 1, 2 i 3 dotyczącym prawa do inicjowania sporów . Wyłączne prawo reprezentowania pracowników należy do związków zawodowych (monopol związkowy na prowadzenie sporu zbiorowego) które stają się w ten sposób jedynym podmiotem zdolnym wystąpić z żądaniami do pracodawcy i rozpocząć rokowania będące pierwszym krokiem i konstytucyjnym elementem sporów zbiorowych.

Z drugiej strony pracodawca może, choć nie musi, być reprezentowany przez organizację pracodawców i nie ma dostępu do legalnej drogi wszczynania procedury sporu zbiorowego. W tym przypadku można mówić o dużej nierównowadze praw, będącej typową cechą tej ustawy. Drugim problemem powodowanym przez taki zapis jest fakt, że pracownicy zakładów pracy nieuzwiązkowionych, albo uzwiązkowionych w niewielkim stopniu są właściwie pozbawieni możliwości uczestnictwa w sporach zbiorowych. Mimo braku nawet zgodności co do tego czym są rokowania, ustawodawca przewidział tutaj pewną alternatywną drogę pozwalając pracownikom skorzystać z „gościnnej” reprezentacji zewnętrznej organizacji związkowej. Także tutaj pojawia się problem, gdyż zgodnie z prawem prawa pracowników niezrzeszonych w związkach nie mogą być chronione słabiej niż tych zrzeszonych. Jakkolwiek konstytucja mówi o prawie do strajków i sporów wyłącznie w odniesieniu do związków zawodowych, to jednocześnie nie wydaje się stanowić bariery dla zalegalizowania szerszego katalogu podmiotów reprezentujących pracowników. Wynika z tego, że główną przeszkodą dla odebrania monopolu inicjowania sporów jest pewna tradycja funkcjonująca w Polsce po roku 1989 opierająca się na przekonaniu, że w wyniku swobody zrzeszania związki zawodowe staną się podstawowym reprezentantem pracowników w każdym zakładzie pracy.

Drugi rozdział ustawy (Art. 7, 8, 9) doprecyzowuje procedurę wstępowania na ścieżkę sporu zbiorowego. Art. 7 mówi, że zaczyna on istnieć od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący pracowników (czyli związek zawodowy) do pracodawcy z żądaniami mieszczącymi się w zakresie przewidzianym w Art. 1. jeśli pracodawca nie spełni tych żądań w przeciągu 3 dni, gdy jednak pracodawca spełni żądania spór uznaje się za niebyły. W razie jednak zaistnienia go, pracodawca jest zobowiązany podjąć niezwłocznie rokowania w celu zażegnania go, informuje jednocześnie okręgowego inspektora pracy o tym wydarzeniu. Rokowania zbiorowe uznać należy za jednocześnie proces komunikowania się stron w celu wypracowania wspólnego stanowiska oraz za element walki między uczestnikami sporu. Rokowania kończą się podpisaniem porozumienia albo sporządzeniem protokołu rozbieżności w razie niemożności uzyskania porozumienia.

Trzeci rozdział ustawy opisuje procedurę podjęcia mediacji i arbitrażu która musi (mediacja) lub może (arbitra z) mieć miejsce zanim dojdzie do strajku i często jest jedyną szansą na uniknięcie go. Mediacja tak jak rokowania jest obowiązkowym krokiem w procedurze sporu, następującą po niepowodzeniu rokowań. Dalej polega on na pokojowych rozmowach, ale tym razem w asyście bezstronnego rozjemcy (mediatora). Na pierwszy rzut oka widać problem związany z brakiem dokładnego określenia momentu zakończenia rokowań i rozpoczęcia mediacji, gdyż po prostu prawo nie określa żadnych granic trwania. W związku z tym ciężko powiedzieć kiedy właściwe spór przechodzi do następnego etapu. Art. 10, 11, 12 i 13 opisują procedurę powołania, wyboru i wynagrodzenia mediatora który prowadzi dalej spór, co oznacza, że próbuje doprowadzić do porozumienia i jest powoływany w ramach kompromisu stron lub, w razie nieosiągnięcia go, przez ministra i jest opłacany po równi przez dwie strony, co ma zagwarantować jego bezstronność. Właściwie jednak mediator nie posiada żadnych prerogatyw które mogłyby posłużyć narzuceniu stronom rozwiązania, w efekcie zaś ten etap jest bardzo podobny do etapu rokowań. Dość dziwny jest fakt użycia w Art. 10 sformułowania „strona która wszczęła spór”, biorąc pod uwagę, że tylko jedna strona ma takie uprawnienia.

Art. 12 opisuje instytucje strajku ostrzegawczego który to może zostać zorganizowany jednorazowo w trakcie mediacji. Warto wspomnieć, że nie jest jasne na jakiej zasadzie podejmowana jest decyzja o strajku gdyż ustawa nie mówi nic o głosowaniu które jest niezbędne w przypadku zwyczajnego strajku. Oczywiście panuje przekonanie, że warto owe głosowanie przeprowadzić, ale właściwie nie ma takiego obowiązku. Zwieńczeniem całego tego procesu jest przewidziane w Art. 14 zakończenie mediacji. Tutaj również można podpisać porozumienie lub oświadczenie o jego braku zwane protokołem rozbieżności. Wynika z tego, że pozycja mediatora jest podrzędna i nie jest w stanie przełamać ewentualnego oporu jednej ze stron. Tyle mediacja.

Czym więc jest arbitraż? Po części jest to relikt lat osiemdziesiątych, jednak właściwie jest to też sformalizowana forma negocjacji która odbywa się pod okiem profesjonalnego arbitra wyznaczonego przez prezesa sądu okręgowego w przypadku sporów zakładowych lub najwyższego w przypadku sporów wielozakładowych, pozostałymi członkami kolegium podejmującymi decyzję są trzej przedstawiciele pracowników i trzej przedstawiciele pracodawc(y/ów). Instytucja została opisana w art. 16 jako spór przed kolegium arbitrażu. Największą zmianą jest tutaj różnica psychologiczna. Arbitraż toczy się na sali sądowej pod przewodnictwem sędziego. Pomaga to zachować spokój i powagę przez nawet najbardziej zacietrzewione strony i w efekcie spojrzeć na spór trzeźwym okiem. Wydane przez kolegium orzeczenia są wiążące dla stron chyba że zastrzegą one inaczej. W praktyce wyłącza to jakąkolwiek siłę sprawczą. W przeciwieństwie do poprzednich etapów sporu arbitraż nie jest obowiązkowy. Strona pracownicza może o niego wnieść zamiast rozpoczynać strajk, zaś pracodawca jest pozbawiony tego prawa. Wreszcie kluczowa dla tej pracy akcja strajkowa wzmiankowana pierwszy raz w Art. 15. Pracownicy po nieosiągnięciu porozumienia lub jego odrzuceniu jako niewiążącego nabywają ustawowe prawo do podjęcia akcji strajkowej.

**Spór zbiorowy - pomocnicze zagadnienia szczegółowe:**

1/ Jak brzmi ustawowa definicja sporu zbiorowego?

2/ Jakie sprawy nie mogą być przedmiotem sporu zbiorowego?

**Zwróć uwagę** – generalnie chodzi o sprawy indywidualne rozstrzygane przed sądem pracy ( w szczególności tam gdzie prawo przyznaje indywidulanemu pracownikowi określone roszczenia – np. o przywrócenie do pracy, o wypłatę wynagrodzenia za pracę ) – wyjątek – spór zbiorowy w związku z naruszaniem zasad ochrony zatrudnienia działaczy związkowych – inaczej: pracodawca zwalnia z naruszeniem prawa chronionego działacza związkowego w ramach represji za działalność związkową

3/Spór o prawa a spór o interesy – czym się różnią?

**Zwróć uwagę:**

- pracodawca jednostronnie obniża wynagrodzenia ukształtowane w zawartym ze związkami zawodowymi układzie zbiorowym pracy – naruszanie prawa – spór zbiorowy o prawa,

- w branży teraz panuje bardzo dobra koniunktura a system wynagradzania określający stawki wynagrodzeń za pracę w poszczególnych grupach zatrudnionych nie był zmieniany w tym zakresie od 10 lat – pracodawca płaci zgodnie z układem – prawo nie jest naruszone – ale obecne interesy płacowe pracowników nie są uwzględnione – spór o interesy

4/ Komu przysługuje prawo do prowadzenia sporu zbiorowego?

**Zwróć uwagę:**

- prawo do prowadzenia sporu zbiorowego – to nie to samo co prawo do strajku

- nie myl sporu zbiorowego ze strajkiem

- prawo do prowadzenia sporu zbiorowego szersze, brak ograniczeń jak przy strajku

- prawo do prowadzenia sporu zbiorowego – taki sam zakres jak prawo zrzeszania się w związki zawodowe

5/ Jakie podmioty biorą udział w sporze zbiorowym?

**Zwróć uwagę:**

- pracownicy reprezentowani są przez związek zawodowy

- monopol związkowy na prowadzenie sporu po stronie pracowniczej (czyli nie ma związku w firmie – nie ma legalnych narzędzi sporu zbiorowego - ani strajku)

- każda uprawniona organizacja związkowa może prowadzić spór – czyli jaki ich jest kilka mogą wspólnie, mogą oddzielnie, mogą niezależnie od siebie (np. jedna dogaduje się z pracodawcą zawiera porozumienie kończące spór a druga go kontestuje i zaczyna kolejny spor o to samo)

- po drugiej stronie sporu pracodawca/organizacja pracodawców

- czy można się spierać zbiorowo z państwem, organami państwa, organami administracji państwowej? Nie…ale co ze sferą budżetową – z kim mają się spierać np. nauczyciele szkół powszechnych (kto trzyma „kasę”?) – jest tu problem – widać to w sytuacjach realnych konfliktów w budżetówce…

6/ Jak przebiega procedura wszczęcia sporu zbiorowego?

**Zwróć uwagę:**

- stroną legitymowana do wszczęcia sporu jest wyłącznie strona pracownicza reprezentowana przez związki zawodowe,

- początek sporu – nieuwzględnienie przez pracodawcę we wskazanym terminie, nie krótszym niż 3 dni – żądań strony pracowniczej,

7/Jakie są etapy rozwiązywania spory zbiorowego?

**Zwróć uwagę:**

**-** na podział etapów rozwiązywania spory zbiorowego na obligatoryjne (2) i fakultatywne (1)

- wyczerpanie obligatoryjnych etapów sporu zbiorowego warunkuje legalność przyszłego strajku!

8/Jakie są obligatoryjne etapy sporu zbiorowego?

9/ Jakie są fakultatywne etapy sporu zbiorowego?

10/ Na czym polega ostrzeżenie strajkowe?

**Zwróć uwagę:**

- ostrzeżenie daje się pracodawcy na etapie zgłaszania sporu zbiorowego. Data możliwości podjęcia legalnego strajku liczona jest od dnia wszczęcia/zgłoszenia pracodawcy sporu,

11/ Jak przebiega procedura rokowań nad rozwiązaniem sporu zbiorowego?

**Zwróć uwagę:**

- pracodawca ma obowiązek niezwłocznie po odrzuceniu żądań strony pracowniczej przystąpić do rokowań, jeśli tego nie robi – narusza prawo – podstawa do strajku - ale tez kary przewidzianej w ustawie,

- a co ze związkiem zawodowym? Brak wyodrębnionych konsekwencji bierności, obstrukcji strony związkowej

12/ Jakie są możliwe skutki przeprowadzonych rokowań?

**Zwróć uwagę:**

- porozumienie – jeśli się dogadają - ważne – to porozumienie należy do źródeł prawa pracy

- nie dogadali się – formalny wyraz – podpisany przez strony protokół rozbieżność kończy etap rokowań,

13/ Jakie byłyby skutki odmowy prowadzenia rokowań?

14/ Jakie są warunki rozpoczęcia mediacji?

**Zwróć uwagę:**

Czy związek podtrzymuje swoje żądania? Jeśli tak –mediacja.

15/ Skąd wziąć mediatora?

**Zwróć uwagę:**

- strony sporu zbiorowego mają swobodę wyboru mediatora

- mediator – wybrany wspólnie, wybrany wspólnie z listy mediatorów – jak się nie uda wskazany przez ministra właściwego do spraw pracy

16/ Jakie są warunki wykonywania zadań przez mediatora?

17/ Na jakich zasadach można przeprowadzić strajk ostrzegawczy?

**Zwróć uwagę:**

- ograniczony ustawowo czas trwania strajku ostrzegawczego

- przesłanka – podejrzenie strony związkowej, że grozi przekroczenie terminu mediacji

18/ Jakie są możliwe konsekwencje mediacji?

**Zwróć uwagę:**

- porozumienie – jeśli się dogadają - ważne – to porozumienie należy do źródeł prawa pracy

- nie dogadali się – formalny wyraz – podpisany przez strony protokół rozbieżność kończy etap mediacji

- teraz – albo strona/strony odpuszczają, albo fakultatywne postępowanie arbitrażowe, albo strajk

19/ Kto ma prawo „uruchomić” postępowanie arbitrażowe?

**Zwróć uwagę:**

- prawo to ma wyłącznie strona pracownicza, to wydaje się tłumaczyć brak takich postepowań (po co, skoro można strajkować?)

20/ Gdzie są umiejscawianie kolegia arbitrażu społecznego?

**Zwróć uwagę:**

- lokalizacja kolegium zależy od tego czy spór jest zakładowy czy ponadzakładowy

21/Jaki jest skład kolegium arbitrażu społecznego?

**Zwróć uwagę:**

- pojawia się tu czynnik profesjonalny – sędzia zawodowy jako przewodniczący, do tego po 3 członków bezinteresownych wyznaczanych przez każdą ze stron

22/ Co ma być skutkiem postępowania arbitrażowego?

**Zwróć uwagę:**

- skutkiem może być porozumienie kończące spór zbiorowy będące źródłem prawa albo orzeczenie zapadające większością głosów rozstrzygające spór,

23/ Czy orzeczenia kolegium arbitrażu społecznego wiążą strony sporu zbiorowego?

**Zwróć uwagę:**

- przed rozpoczęciem procedury arbitrażowej same strony ustalają czy jego orzeczenie będzie wiążące – jeśli tak, powinno być realizowane co wyłącza strajk w tej sprawie (tzn. strajk byłby możliwy gdyby pracodawca nie realizował orzeczenia – ale teoretycznie gdyby wiążące orzeczenie przestało się na następny dzień podobać związkom – teoretycznie brak podstaw do strajku w tej sprawie….ale można by wszcząć spor zbiorowy!)