

Janusz Żołyński

Ochrona własności pracodawcy w sporze zbiorowym

Roczniki Administracji i Prawa 15/2, 323-333

2015

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Oryginalny artykuł naukowy

Original Article

Data wpływu/Received: **30.09.2015**

Data recenzji/ Accepted: **25.10.2015**

Data publikacji/Published: **14.12.2015**

Źródła finansowania publikacji: **środki własne Autora**

Authors' Contribution:

(A) Study Design (projekt badania)

(B) Data Collection (zbieranie danych)

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) Data Interpretation (interpretacja danych)

(E) **Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)**

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

Janusz Żołyński¹

OCHRONA WŁASNOŚCI PRACODAWCY W SPORZE ZBIOROWYM

UWAGI WSTĘPNE

Spór zbiorowy prowadzony w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ma na celu pokojowe rozwiązanie zaistniałego konfliktu w środowisku pracy, gdyż dialog społeczny jest fundamentem nowoczesnego systemu społecznego nie tylko w Polsce, lecz i na świecie oraz wiąże się z ideą demokracji². W jego trakcie od strony aksjologicznej dochodzi jednak do kolizji wielu wartości, z których na jednym z pierwszych miejsc należy wymienić ochronę wolności pracy oraz ochronę wolności pracodawcy w prowadzeniu swobodnie wybranej działalności gospodarczej. Niewątpliwie dochodzi także – w przypadku strajku – do ograniczenia dobra pracodawcy, jaką jest jego własność. Zagadnienia sporu zbiorowego od strony aksjologicznej nie można zatem rozpatrywać jednowymiarowo, jedynie przez pry-

¹ dr; radca prawny.

² M. Głądoch, *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*, Toruń 2014, s. 225.

zmat wartości chronionych z uwagi na pracowników. Zjawisko sporu zbiorowego dotyczy także bezpośrednio pracodawcy, a więc należy uwzględniać te wartości, które winny być chronione z uwagi na interes tego podmiotu. Niniejsze opracowanie, mające charakter zarysu, dotyczy wyłącznie ochrony jednego dobra pracodawcy, jakim jest własność, i jest jedynie przyczynkiem do dyskusji doktrynalnej w niniejszym przedmiocie.

PRZESTRZEGANIE REGUŁ EKONOMICZNYCH W SPORZE ZBIOROWYM

Na obecnym etapie rozwoju, na jakim znajduje się Polska, o rozwiązaniu sporu decydować winny nie racje polityczne czy partykularne interesy i gry określonych osób, lecz racje ekonomiczne, gospodarcze oraz szeroko rozumiane społeczno-socjalne, gdyż funkcją społecznej gospodarki rynkowej winno być z jednej strony uwzględnianie wymogów ekonomii w prowadzonej działalności, a z drugiej – „wrażliwość” na człowieka i tym samym uwzględnianie celów społecznych, a nawet socjalnych. Z tego też względu należy przestrzegać reguł ekonomicznych. W sporze zbiorowym przestrzeganie reguł ekonomicznych winno być rozumiane co najmniej jako:

- Po pierwsze, środki finansowe są bazą umożliwiającą funkcjonowanie pracodawcy. Tym niemniej następuje kolizja wartości – wolności pracy i wolności w prowadzeniu działalności gospodarczej. Stąd rozpatrując od strony aksjologicznej ochronę własności pracodawcy w sporze zbiorowym, nieodzowne jest zwrócenie uwagi na fakt, że konkurencyjność i globalizacja wymuszają u pracodawcy racjonalizację kosztów pracy, w tym także racjonalizację zatrudnienia. Jest to zjawisko dynamiczne, zmienne i nieuchronne. Badając zatem ochronę praw i interesów pracowniczych w trakcie sporu zbiorowego pod kątem ekonomii, należy odnieść się do konkretnego okresu³, a więc należałoby zastosować nie tylko aksjologiczną i dogmatyczną metodę badawczą, lecz także metodę historyczną. W konsekwencji analizy historycznej uzasadnione jest zajęcie stanowiska, że inaczej ochrona tych praw i interesów objawiała się w epoce socjalistycznej po 1975 r. (tj. po wejściu w życie Kodeksu pracy), inaczej na nią należy patrzeć po 1989 r., a jeszcze inaczej obecnie. Stąd ochrona wartości ekonomicznej nie jest stała, lecz ma charakter dynamiczny i ewoluuje w różnych kierunkach.

- Po drugie, wartość ekonomiczna winna być przestrzegana w tym znaczeniu, że brak środków na realizację zaciągniętych w trakcie sporu zbiorowego zobowiązań czyni takie porozumienia bezwartościowe i potęguje konflikty społeczne. Przestrzeganie wartości ekonomicznej jest gwarantem zaciągniętych zobowiązań przez pracodawcę.

- Po trzecie, w trakcie legalnego strajku może wystąpić szkoda po stronie pracodawcy, co wynika z treści normy prawnej wyrażonej w art. 26 ust. 3 SporyZbior.U.⁴ Zgodnie z tym przepisem legalny strajk objęty jest immunitetem zwalniającym organizatorów tej

³ Szeroko na temat funkcji ochronnej w prawie pracy zob. między innymi monografię M. Skąpskiego, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2009 czy A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 1: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.

⁴ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. nr 55, poz. 236 z późn. zm. (zwana dalej Spory.Zbior.U.).

akcji od odpowiedzialności za szkody wyrządzone w jej trakcie. Tym niemniej wartością chronioną w sporze zbiorowym winno być mienie (majątek) pracodawcy, o czym dalej. Nie może mianowicie dochodzić do wyrządzenia pracodawcy strat niewspółmiernych do potrzeb, nawet jeżeli wykazanie ich byłoby trudne. Niedopuszczalny jest zatem np. strajk określany mianem strajku czarnego⁵ (w historii Polski miał taki miejsce), który sprowadzałby się między innymi do ograniczenia ilości karmy dostarczanej zwierzętom w gospodarstwach rolnych⁶, co w konsekwencji obniżałoby ich wagę w wyniku spadku skarmiania⁷,

OCHRONA WŁASNOŚCI

Prawo własności jest wartością nie tylko cywilną, lecz i konstytucyjną. W odniesieniu do pracodawcy należy mieć na uwadze, że w społecznej gospodarce rynkowej angażuje on z reguły środki finansowe w rozwój własnego przedsiębiorstwa. Środki te służą także do zatrudniania pracowników, a więc do dostarczania im wartości pieniężnych na utrzymanie ich oraz ich rodzin. Chroni się zatem godność i wolność pracownika oraz jego rodziny. Wolność pracownika winna być rozpatrywana w tym wymiarze, że posiada on środki finansowe do zapewnienia godnych warunków jego życia i życia jego rodziny. Przejawem wolności człowieka jest jego niezależność finansowa.

Prawo własności nie jest wartością bezwzględną i podobnie jak inne prawa konstytucyjne może podlegać ograniczeniom (np. prawo zrzeszania się w związki zawodowe czy prawo do strajku). Stanowisko to podkreślał wielokrotnie Trybunał Konstytucyjny stwierdzając, że ochrona własności nie ma charakteru absolutnego, albowiem samo prawo własności nie może być traktowane jako *ius infinitum*. Aksjologiczne uzasadnienie takich ograniczeń jest bardzo szerokie. Występują mianowicie różne zjawiska, które powodują, że w pewnych sytuacjach określone prawo podlega jednak ograniczeniu. Czyni to także polski ustawodawca, wskazując w art. 31 ust. 3 (i art. 64 ust. 3) Konstytucji przesłanki, których łączne spełnienie uprawnia do jego ograniczenia. Przesłankami tymi są:

- ustawowa forma ograniczenia,
- istnienie w państwie demokratycznym konieczności wprowadzenia ograniczenia,
- występowanie funkcjonalnego związku ograniczenia z realizacją wskazanych w art.

31 ust. 3 wartości (bezpieczeństwo państwa, porządek publiczny, ochrona środowiska, zdrowia i moralności publicznej, wolności oraz praw innych osób),

⁵ Na temat strajku czarnego zob. monografię: J. Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metoda rozwiązywania sporów zbiorowych*, Warszawa 2013, s. 287 oraz J. Witkowski, *Charakterystyka poszczególnych (innych niż strajk) akcji protestacyjnych*, „Roczniki Administracji i Prawa”. Rok XII, Sosnowiec 2012, s. 322.

⁶ Strajk ten, polegający się na powstrzymaniu się od karmienia zwierząt w gospodarstwach, stosowany był w Polsce w latach 1918–1920 – M. Świącicki, *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918–1920*, Warszawa 1960, s. 42.

⁷ Na marginesie tego problemu należy zauważyć, że taka akcja protestacyjna godziłaby również w elementarne zasady postępowania ze zwierzętami i ich ochrony. Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy o ochronie zwierząt (Ustawa z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ochronie zwierząt, Dz.U. nr 111, poz. 724 z późn. zm.) zwierzę, jako istota żyjąca, zdolna do odczuwania cierpienia, nie jest rzeczą. Człowiek jest winien zachować poszanowanie, ochronę i opiekę nad zwierzęciem. Niezapewnienie im właściwej ochrony i opieki (poprzez niedożywianie) w konsekwencji mogłoby być uznane za znęcanie się nad nimi i tym samym skutkować odpowiedzialnością karną.

– oraz, co wymaga szczególnego zwrócenia uwagi, zakaz naruszania istoty danego prawa lub wolności.

Ostatnia przesłanka została szczególnie uwypuklona przez orzecznictwo TK. W wyroku z dnia 12 stycznia 1999 r.⁸ TK stwierdził, że w przypadku ograniczenia prawa własności art. 31 ust. 3 i art. 64 ust. 3 Konstytucji należy rozpatrywać łącznie, gdyż art. 64 ust. 3 stanowi niejako dopełnienie art. 31 ust. 3. Z tego też względu w wyroku TK z 12 stycznia 2000 r.⁹ uznano, że określenie istoty prawa własności musi nawiązywać do podstawowych składników tego prawa, tak jak ukształtowały się one w historii jego rozwoju. Obejmują one w szczególności możliwość korzystania z przedmiotu własności oraz pobierania pożytków. Możliwości te mogą być poddawane różnego rodzaju ograniczeniom przez ustawodawcę, a ograniczenia te są dopuszczalne, jeżeli czynią zadość wymaganiom określonym w art. 31 ust. 3 zd. 1 Konstytucji. Jeżeli jednak zakres ograniczeń prawa własności przybierze taki rozmiar, że niwecząc podstawowe składniki prawa własności, wydrąży je z rzeczywistej treści i przekształci w pozór tego prawa, to naruszona zostanie podstawowa treść (istota) prawa własności, a to jest konstytucyjnie niedopuszczalne. Ocena każdego konkretnego unormowania ingerującego w prawo własności musi być przy tym dokonywana na tle wszystkich ograniczeń już istniejących. Dla ustalenia, czy zachowana została istota prawa własności, konieczna jest bowiem analiza sumy ustanowionych prawem ograniczeń. Na tle art. 140 k.c. za podstawowe składniki prawa własności uznać zaś należy możliwość korzystania z przedmiotu własności, pobierania pożytków i innych dochodów oraz rozporządzania tym przedmiotem własności. Na prawo własności składać się będzie także niewyrządzanie szkody, gdyż wyrządzenie szkody niewątpliwie wpływa na wykonywanie tego prawa. W tym też względzie należy zwrócić uwagę, że nie tylko przepisy prawa pracy, lecz i Kodeksu cywilnego **nie zawierają** ustawowej definicji szkody, uznając, iż pojęcie to wystarczająco określa język potoczny. O szkodzie mówimy wtedy, gdy mamy na myśli uszczerbek materialny, jak i niematerialny¹⁰.

Ustawa ograniczająca własność musi to czynić *expressis verbis* i nie można domniemywać¹¹, nawet pośrednio, takiego ograniczenia¹². Biorąc powyższe pod uwagę, niektórzy autorzy formułują pogląd¹³, że ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w żadnym przepisie nie zawiera normy prawnej, która wprost statuuje ograniczenie prawa własności pracodawcy nie tylko w okresie strajku, lecz i co jest istotne – także w całym procesie rozwiązywania sporu zbiorowego. Ograniczenia prawa własności pracodawcy w okresie strajku nie można bowiem wywodzić pośrednio z istoty strajku, gdyż byłoby to wniosko-

⁸ Wyrok TK z dnia 12 stycznia 1999 r., P 2/98 Dz.U. 1999, nr 3, poz. 30.

⁹ Wyrok TK z dnia 12 stycznia 2000 r., P 11/98, Dz.U. 2000, nr 3, poz. 46.

¹⁰ W. Czachórski, *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 1983, s. 78-79.

¹¹ Zakaz domniemywania ograniczenia prawa własności wynika także z orzecznictwa sądowego, np. wyrok WSA w Gdańsku z dnia 8 lipca 2009 r., II SA/Gd 181/09, <http://www.orzeczenia-nsa.pl/wyrok/ii-sa-gd-181-09> [dostęp: 29.06.2015], w którym stwierdzono, że ograniczenia wykonywania prawa własności muszą być wyrażone jednoznacznie, nie można zaś ich domniemywać. Zob. też postanowienie SN z 27 lutego 2015 r., V CSK 269/14, <http://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia3> [dostęp: 29.06.2015].

¹² M. Rączka, *Wokół pojęcia strajku*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 4, s. 9.

¹³ Ibidem.

wanie pośrednie i naruszałoby konstytucyjnie przewidzianą równowagę prawa własności i strajku. Z tego też względu pojęcie strajku musi być interpretowane przy założeniu respektowania prawa własności.

Przedstawiona argumentacja jest moim zdaniem nie w pełni przekonująca i w tym względzie wyrażam odmienny pogląd. Oczywiście, zgadzam się, że w okresie strajku należy respektować prawo własności pracodawcy, lecz nie można zapominać, że ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w art. 26 ust. 3 *expressis verbis* zwalnia organizatorów strajku (oczywiście wyłącznie legalnego) od odpowiedzialności za szkody wyrządzone podczas tej akcji. Nie jest to domniemanie prawne, lecz bezpośrednia norma prawna. Skoro można wyrządzić szkodę, to logiczny jest wywód przyczynowo-skutkowy, że tym samym następuje ograniczenie prawa własności. Przepis ten wypełnia konstytucyjne przesłanki warunkujące ograniczenie prawa własności, gdyż dokonane jest to w formie ustawowej, istnieje konieczność takiego ograniczenia z uwagi na inne wartości chronione, istnieje związek funkcjonalny oraz nie narusza to istoty wolności prawa własności.

Jednocześnie należy wyraźnie zwrócić uwagę, że pełna ochrona własności pracodawcy, według norm prawnych zawartych w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, dotyczy wyłącznie strajku nielegalnego, a w przypadku strajku legalnego ochrona własności objęta jest dyrektywą wynikającą z zasady adekwatności socjalnej (art. 17 ust. 3 *SporyZbior.U.*), o czym dalej. Z tego względu strajk musi respektować prawo własności, co nie pozostaje w sprzeczności z możliwością wyrządzenia w okresie strajku szkody materialnej pracodawcy. Szkodą materialną w przypadku strajku legalnego jest bowiem nie wyrządzenie bezpośredniej szkody w wyniku zniszczenia, czy uszkodzenia rzeczy (co jest absolutnie zabronione), lecz szkodą jest nieosiągnięcie określonych założeń ekonomicznych czy finansowych. Z uwagi na regulacje zawarte w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ochronę własności pracodawcy w sporze zbiorowym (w strajku) należy rozumieć w ten sposób, że pracodawca nie może być jedynie ograniczony w korzystaniu z niej, natomiast skutkiem tej akcji jest możliwość wystąpienia uszczerbku w szeroko rozumianym majątku pracodawcy. Ograniczenie własności ma zatem wymiar, charakter proporcjonalny i subsydiarny¹⁴. Potwierdza to norma prawna zawarta w art. 21 *SporyZbior.U.* zobowiązująca strajkujących do nieograniczania pracodawcy w pełnieniu obowiązków kierownika zakładu pracy w odniesieniu do pracowników niebiorących udziału w strajku oraz zapewnieniu ochrony mienia zakładu pracy oraz zapewnieniu pracy urządzeń, obiektów i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia i zdrowia ludzkiego lub przywrócenia normalnej działalności. Dyrektywa ta nakłada także na organizatorów strajku obowiązek współdziałania z pracodawcą w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu pracy oraz nieprzerwanej pracy obiektów, urządzeń i instalacji, o których mowa powyżej. Naruszenie jej może skutkować odpowiedzialnością

¹⁴ Ograniczenie wykonywania prawa własności musi być zgodne z wyrażoną w art. 31 ust. 3 Konstytucji RP zasadą proporcjonalności, czyli ograniczenie w zakresie korzystania z prawa własności musi być konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób.

karną i daje pracodawcy legitymację materialną do dochodzenia roszczeń cywilnoprawnych za wystąpienie szkody (art. 26 Spory.Zbior.U.).

Pracodawca nie może być ograniczony także w możliwości realizacji swojego prawa własności poprzez dokonywanie zbywania swojej własności w okresie strajku. Dotyczy to nie tylko całego zakładu pracy, lecz także jego poszczególnych części czy zgromadzonych środków materialnych (gotowych wyrobów), poprzez blokowanie wywozu towarów¹⁵. Własność pracodawcy nie może być także ograniczona poprzez utrudnianie przez organizatorów strajku zatrudniania innych osób w zamian strajkujących, czy utrudniania pracy tym pracownikom, którzy odmówili akcesu w tej akcji protestacyjnej. W tym też względzie powstaje istotne zagadnienie prawne, czy tzw. strajk okupacyjny narusza prawo własności pracodawcy, a więc czy taka forma protestu jest dopuszczalna. Ze swojej strony konsekwentnie podtrzymują stanowisko, że strajk okupacyjny jest dopuszczalny, a więc może nastąpić ograniczenie prawa własności pracodawcy, lecz pod pewnymi warunkami¹⁶. W tym miejscu sygnalizuję jedynie, że w takiej akcji niedopuszczalne jest ograniczenie prawa własności pracodawcy poprzez bezprawne i nieodpłatne korzystanie z jego środków, takich jak żywność, energia (w każdej postaci) czy nośniki teleinformatyczne.

Jednocześnie należy szczególnie wyeksponować, że w okresie strajku legalnego możliwość wyrządzenia szkody, poprzez wywołanie strat ekonomicznych (finansowych), nie przybiera wymiaru absolutnego i własność pracodawcy podlega ochronie z uwagi na przywołaną już regulację wyrażoną w art. 17 ust. 3 Spory.Zbior.U., tj. zasadę adekwatności socjalnej¹⁷. Zgodnie z tą zasadą przy podejmowaniu decyzji o rozpoczęciu strajku jego organizatorzy winni mieć na uwadze współmierność żądań do strat związanych z tą akcją protestacyjną. Naruszenie powyższej zasady może wywołać skutek prawny w tej postaci, że pracodawca będzie legitymowany do wystąpienia wobec organizatorów strajku o zapłatę odszkodowania. Użycie sformułowania „zapłaty odszkodowania” ma tutaj istotne znaczenie. Otóż zgodnie z regulacją przyjętą w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych naprawienie szkody dochodzone jest według reguł obowiązujących w Kodeksie cywilnym. Ze względów formalnych powstaje jednak pytanie o właściwość rzeczową sądu zobowiązanego do rozpoznania sprawy – czy właściwym rzeczowo jest sąd pracy, czy sprawy te wyłącznie podlegają orzecznictwu sądów cywilnych. Problem tkwi w tym, czy właściwość rzeczowa sądów pracy obejmuje wszystkie „sprawy ze stosunków z zakresu prawa pracy”, a więc także z zakresu zbiorowego prawa pracy.

W doktrynie prawa pracy reprezentowane są dwa przeciwstawne stanowiska. Nie wchodząc w głębszą analizę stanowisk należy wskazać, że zgodnie z poglądem K.W. Barana¹⁸

¹⁵ Należy zauważyć, że w orzecznictwie sądowym pojawiają się orzeczenia o możliwości zastosowania zabezpieczenia roszczenia o ustalenie nielegalności strajku poprzez zakazanie jego organizowania na podstawie art. 730¹ k.p. i 755§1 k.p.c., np. wyrok S.O. w Warszawie z dnia 26 marca 2012 r. (IV Co 98/12) i nawiązujący do niego wyrok S.Apel. w Warszawie z dnia 23 lipca 2013 r., VI Ca 299/13, <http://orzeczenia.waw.sa.gov.pl/content> [dostęp: 29.06.2015].

¹⁶ J. Żołyński, *Strajk i inne rodzaje...*, s. 290-325, czy J. Żołyński, *Status prawny strajku okupacyjnego*, MPP 2012, nr 5.

¹⁷ Zagadnienie to szeroko analizuję w opracowaniu *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*, Warszawa 2013 oraz *Zasada ekwiwalentności ekonomicznej i racjonalizacji żądań w sporze zbiorowym*, MPP 2012, nr 8.

¹⁸ K.W. Baran, *Procesowe prawo pracy*, Kraków 2003, s. 165.

do kognicji sądów pracy należą sprawy z zakresu zbiorowego prawa pracy tylko wówczas, gdy konkretny przepis explicite formułuje taką dyrektywę. Ponadto w systemie polskiego ustawodawstwa pracy orzecznictwo sądowe w wymiarze kolektywnym ma charakter wyjątkowy¹⁹. Ze stanowiskiem tym koresponduje pogląd W. Sanetry. Autor ten zauważa, że rozważania na temat roli sądów pracy w rozwiązywaniu sporów z zakresu zbiorowego prawa pracy są utrudnione między innymi z tego powodu, iż zakres i sposób ujmowania zbiorowego prawa pracy są przedmiotem sporów i źródłem wielu niejasności²⁰. Ponadto wskazuje, że w art. 1 k.p.c. do kategorii spraw cywilnych, w których to sprawach postępowanie sądowe normuje Kodeks postępowania cywilnego, zaliczone są między innymi sprawy ze stosunków z zakresu prawa pracy. Zdaniem W. Sanetry „to, jak należy rozumieć sprawy z zakresu prawa pracy w ujęciu art. 1 k.p.c., wynika z tego aktu prawnego, lecz nie bezpośrednio z tego przepisu, ale z art. 476 k.p.c., który wskazuje, jakie sprawy należy rozumieć przez sprawy z zakresu prawa pracy. Z określenia zawartego w art. 476 k.p.c. wynika w szczególności, że w pojęciu spraw z zakresu prawa pracy w rozumieniu procedury cywilnej nie mieszczą się spory zbiorowe czy też sprawy z zakresu zbiorowego prawa pracy”²¹. Przeciwne stanowisko reprezentuje L. Florek²², który uznaje, że sprawy z zakresu zbiorowego prawa pracy podlegają właściwości rzeczowej sądów pracy, gdyż skoro art. 1 k.p.c. cyt. „mówi o sprawach ze stosunków pracy z zakresu prawa pracy, to należy uznać, że ma to szersze znaczenie niż sprawy z zakresu prawa pracy określone w art. 476§1 k.p.c.”²³

Odnosząc się do tego zagadnienia, uznaję, że **wszystkie** sprawy z zakresu zbiorowego prawa pracy, w tym także te niewymienione wyraźnie w konkretnych przepisach, podlegają kognicji sądów pracy. Stanowisko swoje wyprowadzam zarówno w oparciu o wykładnię celowościową, jak i gramatyczną. Otóż:

– norma prawa zawarta art. 1 k.p.c. używa wprost określenia „sprawy ze stosunków z zakresu prawa pracy”, a nie „sprawy ze stosunku pracy”. Ustawodawca użył tutaj liczby mnogiej, stąd wykładnia gramatyczna zmusza do uznania, że wszystkie sprawy z zakresu prawa pracy podlegają „w ogólności” właściwości rzeczowej sądów pracy, a nie sądów cywilnych.

– przy uwzględnieniu wykładni celowościowej sprawy winny być rozstrzygane rzeczowo przez te sądy, które są ze względu na swoją specjalizację najlepiej przygotowane do jej rozstrzygnięcia. Wskazuje na to orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego²⁴.

¹⁹ Za poglądem tym przemawiałyby konkretne rozwiązania pracy, np. art. 33 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych wprost normuje, że roszczenia zakładowej organizacji związkowej kierowane w stosunku do pracodawcy związane z brakiem realizacji umowy na udostępnianie pomieszczeń lub urządzeń technicznych podlegają orzecznictwu sądów pracy.

²⁰ W. Sanetra, *Sądy wobec sporów z zakresu zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 258.

²¹ *Ibidem*, s. 267.

²² L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 324-327.

²³ Autor ten przywołuje także głosę K. Korzana (głosa do postanowienia SN z dnia 20 maja 1988 r., I PZ 11/88, OSP 1990, nr 5-6, poz. 248), zdaniem którego art. 1 k.p.c. posługuje się szerszym pojęciem „sprawy z zakresu prawa pracy” niż art. 476 § 1 k.p.c. i obejmuje wszystkie sprawy, jakie wynikają z faktu świadczenia pracy oraz ze zdarzeń z nim związanych.

²⁴ Takie stanowisko zajmuje M. Kurzynoga, *Prawo pracodawcy do wystąpienia z powództwem o ustalenie nielegalności strajku i wnioskiem o zabezpieczenie roszczenia w drodze zakazu organizowania strajku*, PiZS 2014, nr 5, s. 20-

Rozstrzygając zagadnienie ochrony własności pracodawcy w sporze zbiorowym, należy zwrócić uwagę, że nie ma znaczenia, czy szkoda jest konsekwencją deliktu, czy też jest wynikiem naruszenia warunków umowy (odpowiedzialność kontraktowa). Z reguły jest to odpowiedzialność deliktowa, lecz nie można wykluczyć odpowiedzialności kontraktowej. Okoliczność taka może mieć miejsce, gdy np. związki zawodowe zawierają porozumienie o czasowym powstrzymaniu się od podejmowania akcji strajkowych z uwagi na trudną sytuację pracodawcy, a następnie tego porozumienia nie respektują i wywołują strajk, konsekwencją którego jest powstanie szkody po stronie pracodawcy w postaci utraty zysków. Skoro jest to odpowiedzialność regulowana prawem cywilnym, poszkodowany (pracodawca) może dochodzić nie tylko naprawienia szkody w postaci żądania zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej, lecz również **przywrócenia stanu poprzedniego** (art. 363 k.c.), choć w sytuacji szkody wyrządzonej strajkiem raczej to jest niewykonalne. Stanowisko to wynika z następujących okoliczności:

A. W świetle obowiązujących regulacji prawnych pracodawca nie może zobligować pracowników do odpracowania czasu, w którym nie świadczyli pracy w wyniku strajku. W tej materii powstaje istotne zagadnienie prawne, czy skuteczne od strony formalnoprawnej będzie zawarcie w porozumieniu o zakończeniu strajku obowiązku „odrobienia” strat, które ta akcja spowodowała u pracodawcy. *De lege lata* należy uznać, że zawarcie w porozumieniu takiego postanowienia obarczone będzie **rygorem bezwzględnej nieważności**. Stanowisko moje wynika z brzmienia normy prawnej zawartej w art. 9§2 k.p., która stwierdza, że postanowienia porozumień zbiorowych (a takim jest porozumienie o zakończeniu strajku)²⁵, nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Byłoby to także niezgodne z art. 8 k.p., tj. ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Legalny strajk w swojej istocie może skutkować zaistnieniem szkody u pracodawcy, a pracownicy nie są w żaden sposób zobowiązani do jej „zrekompensowania”. *De lege ferenda* uważam, że powinna być zawarta w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych delegacja umożliwiająca zawarcie takiego postanowienia w porozumieniu o zakończeniu strajku. Uzależnienie realizacji wykonania takiego postanowienia można by oprzeć – przez analogię do ogłoszenia strajku – np. od wyrażenia zgody przez załogę w formie referendum. W obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej byłoby to dodatkowym argumentem za uznaniem, że pracownicy identyfikują się z pracodawcą i wyrazem odpowiedzialności za miejsca pracy i źródło dochodów. Możliwość taka byłaby możliwa np. po-

21, przywołując przy tym wyroki TK: z dnia 10 czerwca 2008 r., SK 17/07, OTK – A 2008/5/78 oraz z 4 lipca 2002 r. P 12/01, Dz.U. z 2002 r., nr 113, poz. 990, w którym między innymi stwierdzono: „Często za poddaniem różnorodnych spraw orzecznictwu jednego sądu przemawia potrzeba skumulowania postępowania oraz zasada ekonomii procesowej. Nie bez znaczenia jest tu także merytoryczna wiedza organu rozstrzygającego konkretną sprawę”.

²⁵ Na temat porozumień w sporach zbiorowych zob. między innymi: J. Żołyński, *Charakter normy prawnej zawartej w art. 19 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A.M. Świątkowski, Kraków 2014; tenże, *Porozumienia kończące spór zbiorowy jako „swiste” źródła prawa pracy*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A.M. Świątkowski, Kraków 2013; tenże, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*, Warszawa 2013; L. Florek, *Charakter prawny porozumień zbiorowych*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013; J. Wrątny, *Porozumienia zbiorowe – czy dekompozycja prawotwórstwa zakładowego?*, PiZS 2011, nr 7; B. Cudowski, *Charakter prawny porozumień zbiorowych*, PiP 1998, nr 8; G. Goździewicz, *Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy*, PiZS 1998, nr 3;

przez stosowne odwołanie się do Kodeksu pracy, gdzie po nowelizacji²⁶ dodano art. 151 § 2¹, który umożliwia odpracowanie zwolnienia z pracy, bez uznania, że odpracowanie to będzie stanowiło pracę w godzinach nadliczbowych.

B. Pracodawca nie może także zobowiązać pracowników do pracy w czasie ponadwymiarowym w celu „wyrównania” poniesionych strat. Byłoby to niezgodne z przywołanymi powyżej przepisami Kodeksu pracy, a także z art. 151 § 1 pkt 2 k.p. Nie można mianowicie na gruncie obowiązującej ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych uznać, że „odpracowanie” stanowi szczególnie uzasadnione potrzeby pracodawcy. Osobno należy zwrócić uwagę na regulację wynikającą z art. 130 § 3 k.p., zgodnie z którą wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Strajk jest usprawiedliwioną nieobecnością w pracy, a więc pomniejsza nominalny czas pracy, jaki w ramach pełnego wymiaru czasu pracy należy przepracować w ciągu miesiąca. Stąd brak jest podstaw formalnoprawnych do „odpracowania” okresu przypadającego na strajk. Jeżeli zatem pracownicy pomimo zawartego porozumienia będą świadczyli dodatkowo pracę, będzie im przysługiwał stosowny dodatek wynikający z art. 151¹ k.p. Możliwość dodatkowej pracy będzie następowała jedynie wtedy, gdy strona organizująca strajk uzna tę akcję za nielegalną, lecz taka decyzja związku zawodowego może wywoływać już inne komplikacje prawne. Niezbędne wówczas byłoby zawarcie w porozumieniu kończącym strajk stosownej klauzuli o odstąpieniu pracodawcy od możliwości wyciągnięcia sankcji z tytułu udziału w nielegalnym proteście. Na takie rozwiązanie raczej trudno byłoby przystać organizacjom związkowym.

C. Pracodawca nie może także zobowiązać związków zawodowych organizujących spór zbiorowy do poprawy wizerunku pracodawcy, nadszarpniętego w wyniku zaistniałego konfliktu. Obowiązek „przeproszenia” za strajk byłby sprzeczny z jego ideą.

Kończąc niniejszą syntezę zagadnienia ochrony prawa własności pracodawcy w sporze zbiorowym, należy zwrócić uwagę na fakt, że odszkodowanie należne pracodawcy, będące wynikiem nielegalnego strajku, ma charakter pełny nie tylko od strony cywilnej, lecz także od strony konstytucyjnej. Art. 64 ust. 1 Konstytucji wprowadza, moim zdaniem, pełną ochronę praw majątkowych, co w niniejszej sytuacji dotyczy ochrony własności pracodawcy. Przeciwnie rozumowanie prowadziłoby do naruszenia istoty pełnej ochrony praw człowieka, w tym ochrony pracodawcy do nienaruszania jego własności, a więc niedokonywania uszczerbku w jego majątku. Oczywiście pełna ochrona mogłaby być ograniczona ze względu na szczególne okoliczności (np. zagrożenie bezpieczeństwa państwa), do których nie zaliczam akcji strajkowej, nawet wywołanej w „słusznym celu”.

ZAKOŃCZENIE

Od strony aksjologicznej ochrona własności pracodawcy wpisuje się w dobra, które winny być chronione w sporze zbiorowym. Wynika to zarówno z Konstytucji, jak i ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Ochrona własności pracodawcy nie jest jed-

²⁶ Ustawa z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeksu pracy oraz ustawy o związkach zawodowych, Dz.U. nr 896.

nak prawem bezwzględny i w określonych stanach faktycznych i prawnych podlega pewnym ograniczeniom. W okresie strajku bezwzględna ochrona własności pracodawcy obejmuje wyłącznie strajk nielegalny. Przy strajku legalnym ochrona własności podlega ograniczeniu w ten sposób, że może dojść do wyrządzenia szkody u pracodawcy. Możliwość wyrządzenia szkody nie jest jednak nieograniczona, a więc ochrona nie jest całkowicie wyłączona. Wyrządzenie szkody winno mieć wymiar adekwatny, tzn. pozostawać w adekwatnej proporcji do stawianych żądań.

Bibliografia

- Baran K.W., *Procesowe prawo pracy*, Kraków 2003.
- Cudowski B., *Charakter prawny porozumień zbiorowych*, PiP 1998, nr 8.
- Czachórski W., *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 1983.
- Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010.
- Florek L., *Charakter prawny porozumień zbiorowych*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013.
- Gładoch M., *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*, Toruń 2014.
- Goździewicz G., *Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy*, PiZS 1998, nr 3.
- Kurzynoga M., *Prawo pracodawcy do wystąpienia z powództwem o ustalenie nielegalności strajku i wnioskiem o zabezpieczenie roszczenia w drodze zakazu organizowania strajku*, PiZS 2014, nr 5.
- Rączka M., *Wokół pojęcia strajku*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 4.
- Sanetra W., *Sądy wobec sporów z zakresu zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000.
- Skąpski M., *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2009.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RR*, t. 1: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.
- Święcicki M., *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918–1920*, Warszawa 1960.
- Witkowski J., *Charakterystyka poszczególnych (innych niż strajk) akcji protestacyjnych*, „Roczniki Administracji i Prawa”. Rok XII, Sosnowiec 2012.
- Wrątny J., *Porozumienia zbiorowe – czy dekompozycja prawotwórstwa zakładowego?*, PiZS 2011, nr 7.
- Żołyński J., *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metoda rozwiązywania sporów zbiorowych*, Warszawa 2013.
- Żołyński J., *Status prawny strajku okupacyjnego*, MPP 2012, nr 5.
- Żołyński J., *Zasada ekwiwalentności ekonomicznej i racjonalizacji żądań w sporze zbiorowym*, MPP 2012, nr 8.
- Żołyński J., *Charakter normy prawnej zawartej w art. 19 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A.M. Świątkowski, Kraków 2014.
- Żołyński J., *Porozumienia kończące spór zbiorowy jako „swoiste” źródła prawa pracy*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. M. Świątkowski, Kraków 2013.

Streszczenie: Własność pracodawcy jest dobrem chronionym przez Konstytucję. Podlega ona

także ochronie w sporze zbiorowym. Prawo własności nie jest jednak chronione w sposób bezwzględny. Ograniczenie tego prawa uwarunkowane jest spełnieniem ściśle określonych przesłanek. W sporze zbiorowym bezwzględna ochrona własności pracodawcy obejmuje sytuację, gdy dojdzie do nielegalnej akcji strajkowej. W przypadku strajku legalnego ochrona własności pracodawcy jest ograniczona, gdyż w jej wyniku może powstać po stronie pracodawcy szkoda. Szkoda ta musi mieć jednak ograniczony charakter, to znaczy skala jej winna pozostawać w adekwatnej proporcji do stawianych żądań. Naruszenie adekwatności stawianych żądań w stosunku do wysokości wyrządzonej szkody może skutkować odpowiedzialnością cywilną organizatorów strajku. W trakcie strajku legalnego ochrona własności oznacza także, że pracodawca nie może zostać przez strajkujących ograniczony w pełnieniu obowiązków i wykonywaniu uprawnień w stosunku do pracowników nie biorących udziału w tym proteście.

Słowa kluczowe: własność, ochrona własności, strajk, szkoda, zasada adekwatności socjalnej

PROTECTION OF EMPLOYER'S OWNERSHIP IN A COLLECTIVE DISPUTE

Summary: Employer's ownership is protected by the Constitution and is subject to protection during a collective dispute. The ownership, however, is not protected absolutely. The limitation of the ownership is contingent upon the precise prerequisites to be satisfied. The absolute protection of employer's ownership in the collective dispute refers to a situation where an illegal strike takes place. In case of a legal strike the protection of employer's ownership is limited since, as a result, the employer may suffer damage which must be limited in the sense that its amount should be adequately proportional to the demands made. The breach of the adequacy of the demands made in relation to the amount of damage injured may result in civil liability of the strike organisers. In the course of strike the ownership protection also means that the employer may not be limited by the strikers in performing its obligations and exercising its rights in relation to the employees not taking part in the protest.

Key words: ownership, protection of ownership, strike, damage, social adequacy principle