

Gabriela Anna Żółtek

Porozumienie postrajkowe jako sposób zakończenia strajku mający oparcie w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych

Roczniki Administracji i Prawa 14/1, 253-262

2014

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.

POROZUMIENIE PO STRAJKOWE JAKO SPOSÓB ZAKOŃCZENIA STRAJKU MAJĄCY OPARCIE W USTAWIE O ROZWIĄZYWANIU SPORÓW ZBIOROWYCH

WSTĘP

Zdarzeniem prawnym kończącym spór zbiorowy na etapie strajku mającym oparcie w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych¹ (dalej: u.r.s.z.) jest zawarcie przez strony porozumienia o jego zakończeniu. Jak się wydaje, zawarcie między stronami porozumienia jest jednym z najczęściej spotykanych w praktyce sposobów zakończenia sporu zbiorowego na etapie strajku. W dalszej części staram się przybliżyć jego charakter. W tym miejscu zaakcentować można, że porozumienie takie będzie prowadzić do permanentnego zakończenia akcji strajkowej odnoszącej się do sporu zbiorowego będącego podstawą dla jej przeprowadzenia².

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych reguluje możliwość zawarcia porozumień na etapie rokowań oraz mediacji (art. 9, art. 14 u.r.s.z.), jednak nie wskazuje wprost na możliwość takiego zakończenia sporu zbiorowego na etapie podjęcia akcji strajkowej. Dopuszczalność porozumienia postrajkowego nie jest pomimo to kwestionowana w literaturze³, m.in. ze względu na ogólną zasadę regulowania problematycznych kwestii w stosunkach między partnerami społecznymi za pomocą porozumienia zawieranego na skutek rokowań, dla których podstawę stanowi art. 59 ust. 2 Konstytucji RP⁴. Ze względu na przyjęcie, iż *lege non distinguente* nie ma powodu do różnicowania charakteru prawnego porozumienia postrajkowego od porozumień zawieranych na etapach irenicznych rozwiązania sporu z uwagi na fakt, że każde z tych porozumień kończy spór zbiorowy, w dalszych rozważaniach pojęcie *porozumienie o zakończeniu sporu zbiorowego*, jak i *porozumienie o zakończeniu strajku (postrajkowe)* mogą być stosowane zamiennie.

* mgr; Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej, Uniwersytet Jagielloński.

¹ Dz.U. z 1991r. Nr 55, poz. 236 z późn. zm.

² Wynika to z przyjęcia, iż wszczęcie strajku w odniesieniu do formalnie zakończonego sporu zbiorowego nie jest możliwe. Byłaby to akcja nielegalna ze względu na potrzebę wszczęcia nowego sporu zbiorowego i wyczerpania w związku z nim warunków proceduralnych organizacji strajku. Więcej na temat podjęcia sporu zbiorowego zakończonego porozumieniem: J. Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*, Warszawa 2013, s. 172 i n.; J. Żołyński, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism*, Warszawa 2012, s. 69 i n.

³ J. Żołyński, *Strajk...*, s. 161 i n.; G. Goździewicz, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 69; Z. Salwa, *Uprawnienia związków zawodowych*, Bydgoszcz 1998, s. 71; K.W. Baran, *Autonomiczne prawo pracy – de lege lata i de lege ferenda*, [w:] A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 87; J. Wrątny, *Porozumienia zbiorowe – czy dekompozycja prawotwórstwa zakładowego?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 7, s. 4.

⁴ Dz.U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.

PODMIOTY UPRAWNIONE DO ZAWARCIA POROZUMIENIA POSTRAJKOWEGO

Zagadnienie podmiotów uprawnionych do zawarcia porozumienia kończącego strajk wiąże się z przyjętą koncepcją stron sporu zbiorowego. Warto przypomnieć, że uprawnionymi do zawarcia porozumienia są strony prowadzące spór zbiorowy, tzn. związek zawodowy (związki zawodowe, wspólna reprezentacja związkowa) oraz pracodawca (pracodawcy, organizacja/e pracodawców). Jak się wydaje, czynnikiem determinującym ukształtowanie się formalnych stron konkretnego sporu zbiorowego jest chwila wystąpienia przez dany „podmiot reprezentujący interesy pracownicze” do danego pracodawcy z żądaniami (art. 7 ust. 1 u.r.s.z.). Jednak stwierdzenie to budzi wątpliwości z punktu widzenia możliwości dokonywania zgłoszenia sporu zbiorowego pracodawcy przez inną niż związek zawodowy osobę/organ upoważnionych przez organizację związkową⁵. Czy zatem taką osobę/organ można uznać za stronę sporu zbiorowego? Uważam, że jest to nieuprawnione ze względu na koncepcję monopolu związków zawodowych na prowadzenie sporów zbiorowych. Zaprezentowana koncepcja sprzeciwia się możliwości prowadzenia sporu przez inne niż związek zawodowy podmioty, w szczególności wyłaniane przez pracowników komitety strajkowe. Podsumowując, należy uznać, że z uwagi na monopol związków zawodowych na wszczęcie i prowadzenie sporu, tylko im przysługuje uprawnienie do zawarcia ze stroną pracodawcą porozumienia o zakończeniu sporu (w tym również o zakończeniu strajku). Jedyną wątpliwość budzi w tym kontekście status organizacji związkowej przystępującej do sporu wszczętego przez inną organizację⁶. Przychyłam się do uznania za J. Żołyńskim, że przystąpienie do sporu nie nadaje organizacji przystępującej uprawnień strony sporu, a w konsekwencji niedopuszczalne jest zawarcie przez nią porozumienia kończącego spór⁷.

WIELOŚĆ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH – WIELOŚĆ POROZUMIEŃ?

Zagadnienie stron sporu dotyka ponadto problemu dopuszczalności zawarcia przez pracodawcę odrębnych porozumień z każdą z organizacji związkowych występujących po pracowniczej stronie sporu w wypadku niepowołania wspólnej reprezentacji związkowej. Ze względu na brzmienie art. 3 ust. 1 u.r.s.z. prawdziwe jest stwierdzenie, że kilka organizacji związkowych jednocześnie może prowadzić spór zbiorowy, nawet gdy jego przedmiot jest identyczny⁸. Wydaje się, że należy wyróżnić dwa warianty prowadzenia sporu przez kilka organizacji związkowych. Pierwszy obejmuje sytuację prowadzenia jednego sporu zbiorowego przez kilka organizacji jednocześnie, z drugim natomiast mamy do czynienia, gdy każda z organizacji związkowych prowadzi osobny spór z pracodawcą (w tym zakresie ustawa nie wymaga, by przedmioty poszczególnych sporów różniły się). Słusznie wskazuje się na zbędność prowadzenia kilku sporów w sytuacji, gdy żądania całkowicie się

⁵ Patrz orzeczenie SN z dnia 7 lutego 2007 r. o sygn. I PK 209/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 65.

⁶ Według J. Żołyńskiego automatycznym skutkiem przystąpienia takiej organizacji do sporu nie jest nabycie przez nią statusu strony, jednak może takowy nabyć przez porozumienie trójstronne o stosownej treści. J. Żołyński, *Strajk...*, s. 124.

⁷ Na temat uprawnień takiej organizacji: J. Żołyński, *Strajk...*, s. 142 i n.

⁸ B. Cudowski, *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998, s. 71.

pokrywają. Problemem w przypadku wielości sporów jest natomiast niemożliwość zawarcia porozumienia co do każdego z nich, jeśli żądania są nazbyt zróżnicowane lub nawet wykluczające się⁹. Rozważania te nie rozwiązują problemu dopuszczalności zawarcia odrębnych porozumień z każdą z organizacji związkowych, jeśli prowadzą one nie kilka, ale jeden spór zbiorowy. Zagadnienie traci sens, gdy treść każdego z porozumień miałaby być identyczna, natomiast ma swoją wagę w przypadku pytania o możliwość zawarcia porozumień o różnych zakresach przedmiotowych w sferze obligacyjnej (choćby w przypadku, gdy jedna z organizacji chce zrzec się prawa do strajku). Uważam, że z zasady *in dubio pro libertate* można wyprowadzić wniosek o dopuszczalności zawarcia kilku porozumień o różnym zakresie przedmiotowym, jednak względy celowości przemawiają za jednym porozumieniem, w którym strony regulują kwestie zarówno normatywne, jak i obligacyjne.

POROZUMIENIE POSTRAJKOWE A ŹRÓDŁA PRAWA PRACY

Kolejnym zagadnieniem, któremu warto poświęcić uwagę, jest charakter prawny porozumień kończących spór zbiorowy, w tym porozumienia strajkowego. W tym miejscu przypomnieć należy przyjętą w niniejszej części pracy formułę uznania porozumień zawartych w drodze rokowań lub mediacji za nieróżniące się swoim charakterem od porozumienia kończącego strajk. Punktem wyjścia do rozważań na wskazany temat jest zbadanie, czy owe porozumienia stanowią swoiste źródło prawa pracy, dla stanowienia których podstawę stanowi art. 9 Kodeksu pracy¹⁰. Z uwagi na zamknięty katalog swoistych źródeł prawa pracy¹¹, każde porozumienie uznawane za źródło prawa pracy musi mieścić się w kategorii *innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy* wskazanych w art. 9 ust. 1 KP. Jak już wspomniałam we wstępie, doktryna zajmuje stanowisko uznające porozumienie strajkowe za oparte na ustawie, pomimo niewskazania go wprost przez ustawodawcę jako możliwego sposobu zakończenia strajku. W podobnym duchu wypowiedział się także SN w orzeczeniu z dnia 6 lutego 2006 r. o sygn. III PK 114/05¹², przyznając porozumieniu strajkowemu status źródła prawa pracy, czemu należy przyznać słusność.

Opierając się na ustawowym wymogu wskazanym w art. 9 ust. 1 KP, należy uznać, że porozumienie mające charakter źródła prawa pracy musi jednocześnie spełniać przesłankę regulowania praw i obowiązków stron stosunku pracy¹³. Powstaje pytanie, czy w każdym porozumieniu strajkowym warunek normatywności musi być zachowany i jakie konsekwencje dla samego porozumienia rodzi niespełnienie tego wymogu. K.W. Baran, w kontekście treści porozumień zawieranych przez partnerów społecznych, wyróżnia trzy opcje regulacji zagadnień przez strony: porozumienie regulujące prawa i obowiązki stron porozumienia; porozumienie regulujące prawa i obowiązki stron porozumienia oraz prawa i obowiązki stron stosunku pracy; porozumienie regulujące wyłącznie prawa i obowiązki stron stosunku pra-

⁹ Ibidem, s. 71.

¹⁰ Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 z późn. zm.

¹¹ E. Chmielek-Łubińska [w:] *Kodeks pracy 2009. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2009, s. 33.

¹² OSNP 2007, nr 1-2, poz. 2.

¹³ *Leksykon prawa pracy. 100 podstawowych pojęć*, red. J. Stelina, Warszawa 2008, s. 179.

cy¹⁴. Autor konstatuje, że pierwsza kategoria porozumień nie ma charakteru przepisów prawa pracy, natomiast pozostałym taki charakter przysługuje tylko w części, w jakiej określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy¹⁵. Oczywiście jest, że z zasady swobody i autonomii partnerów społecznych w regulowaniu wzajemnych relacji należy wysnuć wniosek o dopuszczalności zawarcia przez strony porozumienia wyłącznie obligacyjnego, niezawierającego treści normatywnych. Zatem w grupie porozumień kończących strajk mieszczą się nie tylko porozumienia będące źródłami prawa pracy, ale również inne, pozbawione tego charakteru. W tym kontekście ważności nabiera pytanie o możliwość zawarcia porozumienia wyłącznie obligacyjnego na etapie rokowań czy mediacji, kiedy nacisk na osiągnięcie kompromisu dotyczącego przedmiotu sporu jest zdecydowanie większy niż na etapie prowadzenia strajku, gdy z uwagi na niekorzystne skutki zarówno dla zakładu pracy, jak i dla załogi, pożądane jest zakończenie sporu w dowolny sposób, nawet za cenę rezygnacji przez związek zawodowy z żądań i zawarcia wyłącznie porozumienia obligacyjnego. Pozytywna odpowiedź na to pytanie nie nastrocza trudności ze względu na zasadę wolności układowej oraz brak podstaw do różnicowania skutków porozumienia w zależności od etapu procedury rozwiązywania sporu, w czasie której zostało zawarte¹⁶. W odniesieniu do normatywności porozumień będących źródłami prawa pracy należy przypomnieć o możliwości dochodzenia przez pracowników roszczeń, dla których podstawę stanowią postanowienia tych porozumień. Roszczenia te, jako sprawy z zakresu prawa pracy, mogą być dochodzone przed sądem na podstawie art. 476 par. 1 KPC¹⁷.

RELACJE POMIĘDZY POROZUMIENIEM POSTRAJKOWYM A INNYMI SWOISTYMI ŹRÓDŁAMI PRAWA PRACY ORAZ INDYWIDUALNYM STOSUNKIEM PRACY

Wracając do zagadnienia uregulowania praw i obowiązków stron stosunku pracy w drodze porozumienia kończącego strajk, należy określić wzajemne relacje pomiędzy postanowieniami porozumienia a układu zbiorowego/innego porozumienia, pomiędzy porozumieniem a regulaminami i statutami oraz wpływ postanowień na indywidualne stosunki pracy.

Punktem wyjścia jest odwołanie się do treści art. 9 par. 2 oraz par. 3 KP, przewidującego zakaz wprowadzania mniej korzystnych dla pracowników regulacji przez źródła prawa pracy niższego rzędu. Natomiast *a contrario* dopuszczalne jest wprowadzanie regulacji mniej korzystnych przez akty wyższego rzędu (np. przez porozumienie względem regulaminu). Na taką argumentację powołuje się K.W. Baran¹⁸. Zatem w teorii dopuszczalne jest zawarcie porozumienia kończącego strajk, w którym strony regulują prawa i obowiązki pracowników w sposób mniej korzystny niż jest to zawarte w regulaminie lub w innym układzie/porozumieniu (o czym dalej). Choć podpisanie przez związki zawodowe takiego porozumienia wydaje się mało prawdopodobne, a istniejąca ku temu możliwość wydaje się trudna do pogodzenia w sferze aksjologicznej z celem prowadzenia sporu zbiorowego, jakim jest osiągnięcie poszerzenia zakresu uprawnień przyznanych do tej pory pracownikom, nie należy *a limine* odrzucać takiej możliwości na gruncie rozważań teoretycznych.

¹⁴ K.W. Baran, *Autonomiczne...*, s. 87.

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ Ł. Pisarczyk [w:] *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 644.

¹⁷ B. Cudowski, *Spory...*, s. 106; Z. Salwa, *Uprawnienia...*, s. 63 i n.; K.W. Baran, *Autonomiczne...*, s. 87.

¹⁸ K.W. Baran, *Autonomiczne...*, s. 90.

Wracając do treści art. 9 par. 2 i par. 3, należy zgodzić się z poglądem K.W. Barana, że Kodeks pracy nie określa wprost relacji pomiędzy układami a porozumieniami, wobec czego w przypadku sprzeczności przedmiotowej między nimi na płaszczyźnie ponadindywidualnej, należy stosować ogólne dyrektywy kolizyjne¹⁹. Wątpliwości interpretacyjne powstają jednak w związku z płaszczyzną indywidualną. Rozważmy przypadek sprzeczności między postanowieniami układów i porozumień, która dotyczy uregulowania pewnego zagadnienia w sposób mniej korzystny w jednym ze wspomnianych źródeł prawa pracy. W art. 18 KP ustawodawca wprowadza reguły pozwalające rozstrzygać sprzeczność pomiędzy postanowieniami podstaw nawiązania stosunku pracy a przepisami prawa pracy na korzyść pracownika, poprzez uznawanie mniej korzystnych postanowień za nieważne. Wobec braku ustawowego uregulowania sytuacji rozbieżności przedmiotowej w płaszczyźnie korzystności w relacji pomiędzy układami a porozumieniami, należy zadać pytanie o możliwość analogicznego stosowania art. 18 KP. Konsekwencją zastosowania art. 18 byłoby uznanie za nieważne tych części porozumienia lub układu zbiorowego, które są mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia wynikające z innego układu/porozumienia obejmującego pracowników. Niewątpliwie ze względów celowościowych zastosowanie art. 18 KP *a simili* byłoby korzystne. Przemawia za tym potrzeba zachowania spójności systemu prawa pracy. Niebezpieczeństwo płynące z takiej wykładni dotyczy trudności zdefiniowania korzystności w wymiarze zbiorowym. Ponadto art. 18 KP dotyczy w istocie aktów niestojących na równej pozycji w systemie źródeł prawa pracy. Drugim sposobem rozwiązania powstałego problemu relacji pomiędzy układami a porozumieniami jest zastosowanie *per analogiam* art. 241(13) KP, który określa relacje pomiędzy samymi tylko układami zbiorowymi. Na skutek tego zabiegu mniej korzystne postanowienia porozumienia kończącego spór zbiorowy zastąpiłyby korzystniejsze postanowienia układu/innego porozumienia zgodnie z regułą *lex posteriori derogat legi priori*, a w relacji porozumienie – indywidualny stosunek pracy musiałyby zostać wprowadzone do jego treści za pomocą wypowiedzenia zmieniającego. Ł. Pisarczyk, opierając się na orzecznictwie SN, wskazał, że analogiczne stosowanie art. 246(13) KP oznacza rozszerzającą wykładnię przepisu szczególnie²⁰.

Jeśli chodzi o wprowadzenie przez porozumienie warunków korzystniejszych niż istniejące do tej pory, w przypadku zastosowania *per analogiam* art. 246(13) KP dochodzi do automatycznego zastąpienia mniej korzystnych postanowień korzystniejszymi. Wywiezione powyżej wnioski należy zastosować *mutatis mutandis* do określenia relacji pomiędzy porozumieniami a regulaminami i statutami (art. 9 par. 3 KP).

RELACJE POMIĘDZY POROZUMIENIEM POSTRAJKOWYM A UMOWĄ

W porozumieniu kończącym spór zbiorowy wyjaśnienia wymagają relacje pomiędzy porozumieniem zbiorowym jako źródłem prawa pracy a cywilistycznie pojmowaną umową. Zagadnienie ma niebagatelne znaczenie ze względu na możliwość zastosowania do porozumienia przepisów Kodeksu cywilnego²¹. Ł. Pisarczyk wskazał za dopuszczalne uznanie, że samo porozumienie dochodzi do skutku jako umowa, lecz zawiera w sobie postanowienia normatywne

¹⁹ Ibidem, s. 90.

²⁰ Ł. Pisarczyk [w:] *System...*, s. 656 i n.

²¹ Dz.U. 1964 nr 16, poz. 93 z późn. zm.

obejmujące nie same strony umowy, ale pracowników i pracodawców niebędących stronami²². Warto podkreślić, że ze specyfiki procedury zawierania porozumienia, jako aktu będącego skutkiem dojścia stron do kompromisu obejmującego wszystkie postanowienia²³, wynika podobieństwo do cywilistycznej formuły zawarcia umowy w drodze negocjacji. Konsekwencją natomiast przyznania stronom uprawnień do regulowania praw i obowiązków stron stosunku pracy jest charakter porozumienia, które może stanowić źródło prawa pracy na podstawie art. 9 par. 1 KP. Uznanie porozumienia za specyficzną umowę otwiera drogę do stosowania do niej niektórych instytucji prawa cywilnego, np. konstrukcji wad oświadczeń woli. Względny celowościowy przemawiają za takim rozwiązaniem, które niewątpliwie oddaje specyfikę porozumień, które pomimo że stanowią źródła prawa, mają ponadto cywilistyczny charakter, jaki wynika z zasad prowadzenia dialogu społecznego. Zastosowaniu przepisów KC nie stoi w szczególności na przeszkodzie interpretacja art. 300 KP²⁴. Aksjologicznie słuszne jest więc przyznanie stronom możliwości korzystania z cywilistycznych instytucji, jak wspomniane już wady oświadczenia woli, czy zastrzeżenie kary umownej na wypadek niewywiązania się ze zobowiązań.

RODZAJE NIENORMATYWNYCH POSTANOWIEŃ INKORPOROWANYCH DO TREŚCI POROZUMIEŃ POSTRAJKOWYCH

Ważnym zagadnieniem z zakresu treści porozumień kończących spór zbiorowy jest problematyka inkorporowania przez strony do ich treści różnego rodzaju postanowień niebędących normatywnymi. J. Żołyński wskazuje na możliwość redagowania przez strony zapisów o charakterze zabezpieczającym²⁵. Autor zalicza do nich gwarancje przestrzegania porozumienia czy możliwość dochodzenia szkody na podstawie art. 471 KC. B. Cudowski zalicza także do dodatkowych postanowień układowych wprowadzenie sankcji cywilnoprawnych za niewywiązanie się z obligacyjnych postanowień porozumienia, takich jak obowiązek naprawienia szkody z art. 471 KC, czy kara umowna z art. 483 KC²⁶. Problematyczną kwestią jest to, czy w samym porozumieniu o zakończeniu sporu dopuszczalne jest zrzeczenie się przez związek zawodowy prawa do strajku. Autorami uznającymi taki zapis za dopuszczalny są B. Cudowski²⁷, L. Florek²⁸ oraz J. Żołyński²⁹. Ł. Pisarczyk, przywołując argumenty za i przeciw takiemu postanowieniu, nie wyklucza możliwości zawarcia takiej klauzuli, między innymi ze względu na dążenie ustawodawcy do likwidowania konfliktów³⁰. W pełni zgadzam

²² Ibidem, s. 646.

²³ Z. Salwa podkreśla konieczność uzgodnienia wszystkich punktów porozumienia jako warunek jego zawarcia wynikający z negocjacyjnej formy prowadzonych przez strony rozmów. Z. Salwa, *Uprawnienia...*, s. 63.

²⁴ Opierając się na argumentem *a completudine*, należy wskazać na potrzebę zapewnienia spójności wewnątrz systemu prawa pracy obejmującego nie tylko indywidualne, ale również zbiorowe prawo pracy. Pomimo więc sformułowania „stosunek pracy” (art. 300 KP), utożsamianego z indywidualnym stosunkiem pracownik – pracodawca, przy wykładni systemowej nie można całkowicie pomijać gałęzi prawa pracy, jaką jest prawo zbiorowe, oraz dopuścić stosowanie przepisów KC poprzez art. 300 KP także w zbiorowym prawie pracy.

²⁵ J. Żołyński, *Strajk...*, s. 168 i n.

²⁶ B. Cudowski, *Spory...*, s. 106; Z. Salwa, *Uprawnienia...*, s. 108.

²⁷ B. Cudowski, *Model rozwiązywania sporów zbiorowych*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 248 i n.

²⁸ L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 261. Autor w przywołanym opracowaniu prowadzi szerokie rozważania na temat relacji między ustawą i umową w obszarze sporów zbiorowych.

²⁹ J. Żołyński, *Strajk...*, s. 168 i n.

³⁰ Ł. Pisarczyk [w:] *System...*, s. 662.

się z przywołaną argumentacją i uważam, że zrzeczenie się prawa do strajku jest dopuszczalne, w szczególności w zamian za zobowiązanie pracodawcy do wprowadzenia korzystnych gwarancji zatrudnienia dla pracowników. W tym zakresie jest to zgodne z celem związków zawodowych, jakim jest ochrona interesów zbiorowości pracowników.

Nie mniej ważna w tym kontekście jest problematyka dopuszczalności wprowadzenia do porozumienia nieregulowanych ustawowo sposobów prowadzenia sporu zbiorowego, jakim jest np. lokaut. Na problem zwraca uwagę Ł. Pisarczyk, uznając niedopuszczalność takich postanowień³¹. Trzeba wskazać, że wolność partnerów społecznych w określaniu wzajemnych stosunków zgodnie z zasadą dialogu społecznego przemawia za dowolnym kształtowaniem zobowiązań. Ponadto zgodnie z zasadą ograniczonej roli państwa w zbiorowych stosunkach pracy w literaturze został wyrażony pogląd o konieczności respektowania przez państwo procedur, które ustalą partnerzy społeczni³². Pomimo to granicą dla tej wolności są, jak się wydaje, bezwzględnie obowiązujące regulacje ustawowe. To państwo określa dopuszczalne procedury rozwiązywania sporów zbiorowych, równocześnie nie ingerując w sam wynik przeprowadzenia tych procedur. Zgodnie jednak z zasadą celowości, nieuprawnione byłoby dopuszczenie możliwości regulowania przez partnerów społecznych nowych, nieznanym ustawodawstwu procedur rozwiązywania sporu. W przeciwnym razie w stosunkach przemysłowych powstałby chaos związany z występowaniem mnogości różnych rozwiązań, zależnych wyłącznie od stron porozumienia. Należy więc odrzucić możliwość wprowadzenia przez strony nieuznawanych przez ustawodawcę metod rozwiązywania sporu zbiorowego.

FORMA POROZUMIENIA POSTRAJKOWEGO

Innym zagadnieniem budzącym sprzeczności w doktrynie jest forma porozumienia kończącego spór zbiorowy. W tej materii występują zarówno stanowiska uznające konieczność zawarcia porozumienia w formie pisemnej³³, jak i przyznające skuteczność także porozumieniu ustnemu³⁴. Oczywiście jest, że zawarcie porozumienia w formie ustnej powoduje niebezpieczeństwo powstania wątpliwości co do jego treści oraz trudności dowodowe w sytuacji uchylania się od jego wykonania przez którąś ze stron, jednak uważam, że stanowisko odmawiające porozumieniu ustnemu charakteru porozumienia kończącego spór zbiorowy jest zbyt restrykcyjne. Na poparcie tego stwierdzenia można przywołać brak wskazania przez u.r.s.z. wymogu formy pisemnej pod rygorem nieważności. Ponadto uznanie porozumienia za umowę *sui generis* przyjętą w formie negocjacji pozwala na zastosowanie przepisów Kodeksu cywilnego o formie umowy, które wymagają formy pisemnej dla jej ważności tylko na podstawie przepisu szczególnego. Nie bez znaczenia w tym kontekście jest uznanie przez doktrynę zwyczajów za dopuszczalne źródło uprawnień dla pracowników³⁵. W oparciu więc o topikę *a fortiori* tym bardziej nie można odmówić porozumieniu ustnemu wiążącego charakteru w kwestii tworzenia uprawnień dla stron stosunku pracy.

³¹ Ibidem, s. 663.

³² G. Goździewicz, *Podstawowe zasady...*, s. 50 i n.

³³ A. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wrątny, K. Walczak, Warszawa 2009, s. 334; Ł. Pisarczyk [w:] *System...*, s. 649 i n.

³⁴ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 415; J. Żołyński, *Strajk...*, s. 165 i n.

³⁵ Szerzej A. Patulski, *Zwyczaj w prawie pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I: *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.

OBOWIĄZYWANIE POROZUMIENIA POSTRAJKOWEGO

Istotne dla obowiązywania porozumienia jawi się problem uchylania się stron od jego stosowania. Jest to tematyka dotycząca także treści porozumienia. W wyniku zawarcia porozumienia nie jest kwestionowany powstały po stronie pracodawcy obowiązek do wykonania zobowiązań, a dodatkowo Z. Salwa podkreśla, że związek zawodowy nie może „natychmiast powrócić do postulatów, z których zrezygnował w wyniku porozumienia”³⁶. Jak już zostało wspomniane, strony w ramach zasady wolności układowej mogą zawrzeć w porozumieniu kończącym spór zbiorowy klauzule pozwalające na dochodzenie przed sądem naprawienia szkody lub zapłaty kary umownej w przypadku niewywiązania się z porozumienia przez drugą stronę. Należy odpowiedzieć na pytanie o skutki nieuregulowania przez strony sankcji za nieprzestrzeganie porozumienia. B. Cudowski stwierdza, że w takim przypadku pracodawcy nie przysługują żadne środki przymusu pozwalające na doprowadzenie strony związkowej do realizacji zobowiązań, a stronie związkowej dążącej do wykonania przez pracodawcę niespełnionych zobowiązań przysługuje możliwość ogłoszenia strajku bez konieczności wszczynania nowego sporu zbiorowego niejako od początku³⁷. J. Żołyński wyraził pogląd o konieczności wszczęcia nowego sporu zbiorowego w sytuacji niewypełniania zobowiązań przez pracodawcę z uwagi na fakt, że porozumienie, które nie jest respektowane, zakończyło jednak formalnie spór zbiorowy³⁸. Autor wskazuje na dalsze problemy powstające w związku z wszczęciem nowego sporu, jakie zależą od uregulowanej przez porozumienie materii³⁹. Przychylając się do zaprezentowanej przez J. Żołyńskiego argumentacji, pragnę podkreślić znaczenie procesu negocjacji treści porozumienia oraz precyzyjnego formułowania jego postanowień.

Kwestia wypowiedzenia lub odstąpienia od porozumienia kończącego strajk wywołuje różnice zdań w doktrynie ze względu na brak w tym względzie regulacji ustawowej, zarówno dozwalającej, jak zakazującej. Z tego też powodu praktyka ukierunkowała się na zawieranie porozumień czasowych, co poniekąd rozwiązuje wskazany problem braku regulacji, lecz nie należy uznać tego za rozwiązanie pozbawione wad. Oczywiście jest, że w obliczu szybko zmieniających się stosunków przemysłowych, jeszcze przed wygaśnięciem porozumienia może wyniknąć potrzeba jego wypowiedzenia lub modyfikacji. Jednym z rozwiązań tej sytuacji jest zastosowanie *a simili* art. 241(7) KP przewidującego sposoby rozwiązania układu zbiorowego. Na taką możliwość wskazał K.W. Baran⁴⁰. Innymi argumentami przemawiającymi za wypowiedzeniem jest wykładania *in dubio pro libertate* oraz oparcie się na negatywnym aspekcie wolności układowej⁴¹. J. Żołyński, uznając niedopuszczalność stosowania przepisów KC wprost do zbiorowego prawa pracy, opowiada się za możliwością uchylenia się od zawartego porozumienia poprzez analogiczne zastosowanie przepisów KC o wadach oświadczeń woli⁴². Uważam, że analogiczne zastosowanie art. 241(7) KP dla przyznania stronom możliwości wypowiedzenia układu ma swoje uzasadnienie również ze

³⁶ Z. Salwa, *Uprawnienia...*, s. 71.

³⁷ B. Cudowski, *Spory...*, s. 108.

³⁸ J. Żołyński, *Strajk...*, s. 172.

³⁹ *Ibidem*, s. 172 i n.

⁴⁰ K.W. Baran, *Autonomiczne...*, s. 88.

⁴¹ K.W. Baran, *Zbiorowe...*, s. 415.

⁴² J. Żołyński, *Strajk...*, s. 175 i n.

względu na wykładnię funkcjonalną, przy powołaniu się na miejsce porozumień opartych na ustawie w systemie swoistych źródeł prawa pracy. W przepisach prawa pracy traktujących o jego źródłach powtarza się sformułowanie *układy zbiorowe i porozumienia zbiorowe*. Ustawodawca stawia zatem obydwu z tych źródeł na równi, nie określając jednocześnie wzajemnych relacji pomiędzy nimi. Uzasadnione jest więc analogiczne stosowanie do porozumień przepisów dotyczących układów zbiorowych.

PODSUMOWANIE

Porozumienia postrajkowe stanowią niewątpliwie trwałą formę zakończenia strajku oraz mogą być podstawą dla uzyskania przez pracowników nowych uprawnień, dlatego też ich rola w zażegnaniu konfliktu nie maleje. Atrakcyjność porozumień jako sposobu na zakończenie sporu zbiorowego wynika też z możliwości inkorporowania do ich treści różnego rodzaju nienormatywnych postanowień. Porozumienia nie są jednak jedyną formą zakończenia sporu zbiorowego. Dopuszczalność innych form może wynikać ze źródeł pozaustawowych. Przede wszystkim należy wskazać na zyskujące coraz większą popularność instytucje zawieszenia sporu zbiorowego oraz odstąpienia od jego prowadzenia na etapie strajku. Duże znaczenie w regulowaniu relacji na linii pracodawca – związki zawodowe należy przyznać również praktyce oraz zwyczajom przyjętym w stosunkach u danego pracodawcy. Z zasady wolności układowej oraz względnej autonomii stron w zbiorowych stosunkach pracy wynika możliwość kształtowania wzajemnych stosunków w różnoraki sposób (jednak w granicach przepisów bezwzględnie obowiązujących). Zatem w sytuacji braku stosownej regulacji w u.r.s.z., strony zgodnie z dyrektywą *in dubio pro libertate* uprawnione są do korzystania z instytucji prawnych niewskazanych wprost w ustawie, lecz równocześnie niezakazanych. Dopuszczalne jest również częściowe czerpanie z dorobku prawa cywilnego.

De lege ferenda w kwestii porozumień należy postulować uregulowanie przez ustawodawcę przede wszystkim problematyki wypowiedzenia i zmiany ich treści. Zagadnienie jest ważne z uwagi na zagwarantowanie postulatu pewności prawa oraz organizacyjnej roli prawa pracy.

Bibliografia

KSIĄŻKI

- Baran K.W., *Autonomiczne prawo pracy – de lege lata i de lege ferenda*, [w:] A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. J. Stelina, Gdańsk 2010.
- Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.
- Chmielek-Łubińska E. [w:] *Kodeks pracy 2009, Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2009.
- Cudowski B., *Model rozwiązywania sporów zbiorowych*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2010.
- Cudowski B., *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998.
- Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010.
- Goździewicz G., *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000.

Patulski A., *Zwyczaj w prawie pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I: *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.

Pisarczyk Ł. [w:] *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, pod red. K.W. Baran, Warszawa 2014.

Salwa Z., *Uprawnienia związków zawodowych*, Bydgoszcz 1998.

Stelina J. (red.), *Leksykon prawa pracy. 100 podstawowych pojęć*, Warszawa 2008.

Świątkowski A. [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wrątny, K. Walczak, Warszawa 2009.

Wrątny J., *Porozumienia zbiorowe – czy dekompozycja prawotwórstwa zakładowego?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 7.

Żołyński J., *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*, Warszawa 2013.

Żołyński J., *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism*, Warszawa 2012.

ORZECZNICTWO

Orzeczenie SN z dnia 6 lutego 2006 r. o sygn. III PK 114/05, OSNP 2007, nr 1-2, poz. 2.

Orzeczenie SN z dnia 7 lutego 2007 r. o sygn. I PK 209/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 65.

AKTY PRAWNE

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 1991r. Nr 55, poz. 236 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. 1964 nr 16, poz. 93 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24, poz. 141 z późn. zm.).

Streszczenie: Artykuł podejmuje problematykę charakteru i specyfiki porozumień postrajkowych jako opartego na ustawie sposobu zakończenia sporu zbiorowego na etapie strajku. Poszczególne zagadnienia są prezentowane w sposób problemowy i z odwołaniem do obowiązujących w tym zakresie poglądów doktryny prawa pracy. Autorka stara się kompleksowo przybliżyć czytelnikowi cechy i istotę porozumień ze względu na takie czynniki jak strony uprawnione do ich zawarcia, treść, formę, obowiązywanie porozumień oraz ich relacje z innymi źródłami prawa pracy, indywidualnym stosunkiem pracy oraz umowami.

Słowa kluczowe: strajk, porozumienie, związek zawodowy, umowa, źródła prawa pracy

THE AFTER-STRIKE COLLECTIVE AGREEMENT WHICH IS BASED ON LEGISLATION AS A WAY OF STOPPING THE STRIKE

Summary: The article describes the nature and specifics of the after-strike collective agreements which are based on legislation as a way of ending labor dispute at the stage of the strike. The issues are presented as unsolved problems and with reference to the various views which occur in the labor law doctrine. The author tries to give the reader a comprehensive view about features and the essence of the agreements due to such factors as: the entitled parties, content, form, validity of agreements and relations with other sources of labor law, contracts of employment and civil law contracts.

Key words: strike, collective agreement, trade union, contract, sources of collective labour law