

Anna REDA-CISZEWSKA*

PRAWO DO STRAJKU W ŚWIETLE KONWENCJI O OCHRONIE PRAW CZŁOWIEKA I PODSTAWOWYCH WOLNOŚCI

(Streszczenie)

W artykule przedstawiono unormowanie prawne Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności w zakresie ochrony prawa do strajku. Warto podkreślić, że Konwencja nie wyraża wprost prawa do strajku. Jednak prawo to zostało ujęte w Europejskiej Karcie Społecznej. Art 11 EKPC stanowi, że każdy ma prawo do swobodnego, pokojowego zgromadzania się oraz do swobodnego stowarzyszania się, włącznie z prawem tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla ochrony swoich interesów. W ostatnim czasie Europejski Trybunał Praw Człowieka podjął dwa istotne rozstrzygnięcia, w których wskazał, iż art. 11 EKPC chroni także prawo do rokowań zbiorowych, a także prawo do strajku. W swoich rozstrzygnięciach Trybunał nawiązał do dorobku Międzynarodowej Organizacji Pracy. Trzeba jednak dodać, że również Konwencje MOP nie przewidują wprost ochrony prawa do strajku.

Słowa kluczowe: prawo do strajku; akcje protestacyjne; wolność zrzeszania się; Europejska Konwencja Praw Człowieka i Obywatela

1. Wstęp

Europejski Trybunał Praw Człowieka długo odmawiał objęcia ochroną prawną prawa do rokowań zbiorowych oraz prawa do strajku na podstawie art. 11 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności¹. Zakresem ochrony przewidzianej w Konwencji objął prawo do rokowań zbiorowych, rozstrzygając

* Dr, Katedra Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie; e-mail: a.reda@uksw.edu.pl

¹ Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., Dz.U. z 1993 r. nr 61, poz. 284 ze zm., dalej: Konwencja lub EKPC.

w 2008 roku sprawę *Demir i Baykara* przeciwko Turcji². To nowe podejście Trybunał potwierdził w kolejnym orzeczeniu w sprawie *Enerji-Yapi-Yol Sen* przeciwko Turcji³. Wyroki Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w tych sprawach wskazują na jego nową interpretację zakresu art. 11 Konwencji. Zwłaszcza dużo uwagi poświęca się orzeczeniu w sprawie *Demir i Baykara*, z uwagi na to, że jest to orzeczenie zmieniające dotychczasową linię orzeczniczą – co nie zdarza się zbyt często⁴. Trybunał w przywołanych sprawach rozszerzył zakres ochrony przewidziany w art. 11 Konwencji o prawo do rokowań zbiorowych i prawo do strajku, powołując się na argumenty wywiedzione z tzw. źródeł zewnętrznych, tj. odpowiednich konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy⁵.

Sama Konwencja w art. 11 nie odnosi się wprost ani do prawa do rokowań zbiorowych, ani do prawa do strajku. Konwencja nie określa też charakteru i zakresu działań wymaganych od państwa w odniesieniu do ochrony wolności związkowej⁶. Przepis art. 11 ust. 1 Konwencji przewiduje, że każdy ma prawo do swobodnego, pokojowego gromadzenia się oraz do swobodnego stowarzyszania się, włącznie z prawem tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla ochrony swoich interesów. Według ust. 2 tego artykułu wykonywanie tych praw nie może podlegać innym ograniczeniom niż te, które określa ustawa i które są konieczne w społeczeństwie demokratycznym z uwagi na interesy bezpieczeństwa państwowego lub publicznego, ochronę porządku i zapobieganie

² *Demir and Baykara* przeciwko Turcji, ECtHR (Grand Chamber) 12 listopada 2008 r., Appl. No. 34503/97, dalej: *Demir i Baykara*.

³ *Enerji Yapi-Yol Sen* przeciwko Turcji, ECtHR 21 kwietnia 2009 r., Appl. No. 68959/01, dalej: *Enerji*.

⁴ Wydaje się, że Europejski Trybunał Praw Człowieka kontynuuje zmienioną linię orzeczniczą, a potwierdza to kolejne orzeczenie, w którym stwierdza, że organizowanie strajku solidarnościowego nie należy do podstawowych elementów wolności związkowej, lecz stanowi jej aspekt dodatkowy (pkt 77). Jednakże podjęcie takiego strajku znajduje swoją ochronę w art. 11 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Wyrok z dnia 8 kwietnia 2014 r. *The National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. The United Kingdom*, 31045/10. Zob. **B. Surdykowska**, *Strajk solidarnościowy jest uzupełniającym elementem wolności związkowej*, *Monitor Prawa Pracy* 2014/11, s. 572.

⁵ Podkreśla się, że Trybunał powołał się na konwencję MOP po raz pierwszy i widoczna jest w tym zakresie spójność pomiędzy systemem ochrony praw człowieka na podstawie Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz konwencjami MOP-u. Zob. **F.C. Ebert, M. Walter**, *Cross-Border Collective Action: Jurisprudential Conflicts between European Courts over the right to Strike*, Global Union Research Network, Discussion Paper, Geneva 2013/16, s. 20.

⁶ **M. Tomaszewska**, *Pojęcie wolności związkowej*, w: **K.W. Baran** (red.), *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014, s. 234.

przestępstwu, ochronę zdrowia i moralności lub ochronę praw i wolności innych osób. Warto jednak podkreślić, że przepis ten nie stanowi przeszkody dla państw w nakładaniu zgodnych z prawem ograniczeń w korzystaniu z tych praw przez członków sił zbrojnych, policji lub administracji państwowej. Prawa eksponowane w art. 11 Konwencji mają charakter „kolektywny”⁷.

2. Prawo do strajku w międzynarodowych regulacjach prawnych

Uregulowanie prawa do strajku w dokumentach międzynarodowych nie przedstawia się jednolicie⁸. Odpowiednie uregulowanie zawarte zostało zarówno w aktach o charakterze uniwersalnym, jak i regionalnym⁹. W tym miejscu przywołane zostaną jedynie najistotniejsze z nich – z punktu widzenia nowej linii orzeczniczej Europejskiego Trybunału Praw Człowieka – tj. Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Europejska Karta Społeczna¹⁰. O ile niektóre z aktów prawa międzynarodowego odnoszą się do prawa do strajku wprost, o tyle część z nich na ten temat milczy. Przede wszystkim prawo do strajku nie stało się wprost przedmiotem unormowania Międzynarodowej Organizacji Pracy, a jedynie wspomina się o nim – w innym kontekście – w art. 1 pkt d Konwencji nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej, który ustanawia obowiązek zniesienia pracy przymusowej oraz zakaz korzystania z niej jako kary za udział w strajkach¹¹. W prawie Międzynarodowej Organizacji Pracy prawo do strajku zostało jednak

⁷ **A. Wróbel**, w: **L. Garlicki, P. Hofmański, A. Wróbel**, *Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Komentarz do art. 1–18*, t. I, C.H. Beck, Warszawa 2010, s. 651, 658.

⁸ Na temat międzynarodowych źródeł prawa pracy zob. **W. Sanetra**, *Źródła prawa pracy w świetle Konstytucji RP*, *Źródła prawa pracy*, Liber, Warszawa 2000, s. 14; **L. Florek**, *Międzynarodowe źródła prawa pracy*, w: **idem** (red.), *Źródła prawa pracy*, Liber, Warszawa 2000, s. 62.

⁹ Zob. szerzej. **A. Michalska**, *Międzynarodowa ochrona wolności związkowej*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 1982/44/1, s. 85; **M. Kazimierzczuk**, *Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych*, w: **M. Chmaj** (red.), *Wolność zrzeszania się w Polsce*, C.H. Beck, Warszawa 2008, s. 130 i nn.

¹⁰ O ile konwencje MOP zostały ratyfikowane przez konkretne państwo, będą one mieć duży wpływ na prawo krajowe. Zob. **T. Wroclawska**, *Prawo do strajku w prawie pracy państw bałtyckich w świetle prawa międzynarodowego. Implikacje dla Polski*, *Ars Boni et Aequi*, Poznań 2007, s. 16.

¹¹ Dz.U. z 1959 r. nr 39, poz. 240. O strajku wspomina także zalecenie nr 92 dotyczące dobrowolnego pojednawstwa i arbitrażu w punktach 4, 6 oraz 7, który stanowi, że żadne postanowienie niniejszego zalecenia nie będzie mogło być rozumiane jako ograniczające w jakikolwiek sposób prawo do strajku.

wyinterpretowane z treści Konwencji nr 87, dotyczącej wolności związkowej i ochrony podstawowych wolności¹². MOP promuje w pierwszej kolejności pokojowe metody rozwiązywania sporów zbiorowych, dlatego też pomija prawo do strajku w swych regulacjach¹³. Przyznaje ona prawo do wolności związkowych zarówno pracownikom sektora prywatnego, jak i publicznego, wyłączając jednak policję i siły zbrojne (art. 9 ust. 1). Nie ulega jednak wątpliwości, że Międzynarodowa Organizacja Pracy uznaje prawo do strajku za legalny środek obrony interesów pracowniczych, a jego podstawę prawną stanowią art. 3, 8 i 10 konwencji 87¹⁴. Warto zauważyć, że w razie kolizji pomiędzy dwoma umowami międzynarodowymi, o ile sama umowa tego nie przewiduje, należy dać pierwszeństwo konwencji 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy, która jako podmiot wyspecjalizowany reguluje wszechstronnie tematykę wolności związkowych¹⁵.

Należy wspomnieć także o Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 151, która odnosi się do osób zatrudnionych w służbie publicznej¹⁶, gdzie pozwala się ustawodawcy krajowemu na wprowadzenie odstępstw w odniesieniu do osób zatrudnionych przez władze publiczne w zakresie, w jakim nie stosuje się do nich korzystniejszych postanowień międzynarodowych konwencji dotyczących pracy (art. 1 ust. 1 oraz art. 2. Konwencji nr 151). Konwencja nr 151 do tej kategorii osób zalicza pracowników na wysokich stanowiskach, których czynności uważa się z reguły za związane z tworzeniem polityki lub za funkcje kierownicze, albo pracowników, których obowiązki mają w wysokim stopniu poufny charakter (art. 1 ust. 1). Duże znaczenie w zakresie regulacji Międzynarodowej Organizacji Pracy mają wypowiedzi jej organów kontrolnych¹⁷. W przypadku Międzynarodowej Organizacji Pracy, choć – jak już zaznaczyłam – nie zajmuje się ona wprost prawem do strajku, mamy do czynienia z pojęciem wolności

¹² Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, Dz.U. z 1958 r. nr 29, poz. 125.

¹³ **B. Paździor**, *Strajk w orzecznictwie organów kontrolnych Międzynarodowej Organizacji Pracy*, Państwo i Prawo 2002/1, s. 45. Ze względu na różnice w systemach społeczno-politycznych, stopniu rozwoju gospodarczego, trudno jest wypracować szczegółowe rozwiązania prawne dotyczące strajku, które byłyby akceptowalne przez wszystkie państwa. Zob. **M. Kurzynoga**, *Warunki legalności strajku*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 27.

¹⁴ **L. Florek**, Rozdział VI. *Podstawowe prawa człowieka*, w: **L. Florek, M. Seweryński**, *Międzynarodowe prawo pracy*, Warszawa 1988, s. 132.

¹⁵ **L. Florek**, *Rola umów międzynarodowych w zbiorowym prawie pracy*, w: **G. Goździewicz** (red.), *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, wyd. TNOiK, Toruń 2000, s. 97.

¹⁶ Dz.U. z 1994 r. nr 22, poz. 78.

¹⁷ Zostaną omówione w dalszej części tekstu.

związkowej w szerszym znaczeniu obejmującym, obok prawa zrzeszania się, prawo do rokowań zbiorowych oraz prawo do strajku¹⁸.

W innych aktach międzynarodowych o charakterze uniwersalnym znajdujemy także stosowne uregulowania. Dosyć szczegółowa regulacja znalazła się w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, który przyznaje pracownikom wprost prawo do strajku¹⁹. Z art. 8 Paktu wynika, że państwa strony Paktu zobowiązują się zapewnić: a) prawo każdego do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych według własnego wyboru, w celu popierania i ochrony swych interesów gospodarczych i społecznych, jedynie pod warunkiem przestrzegania przepisów statutowych danej organizacji; b) prawo związków zawodowych do zakładania krajowych federacji lub konfederacji oraz prawa tychże do tworzenia międzynarodowych organizacji związkowych lub do przystępowania do nich; c) prawo związków zawodowych do swobodnego wykonywania swej działalności, bez ograniczeń innych niż przewidziane w ustawie i konieczne w demokratycznym społeczeństwie w interesie bezpieczeństwa państwowego lub porządku publicznego albo dla ochrony praw i wolności innych osób. W ostatnim punkcie w ust. 1 art. 8 Paktu przewiduje się, że państwa zobowiązują się także do zapewnienia prawa do strajku pod warunkiem, że będzie ono wykonywane zgodnie z ustawodawstwem danego kraju. Jednak nie jest to przeszkoda do nałożenia ograniczeń zgodnych z ustawą na wykonywanie tego prawa przez członków sił zbrojnych, policji lub administracji państwowej. Do ograniczeń prawa zagwarantowanych w Pakcie odnosi się także art. 4, który przewiduje, że państwa uznają, że korzystanie z tych praw, określonych w Pakcie, może być poddane przez państwo tylko takim ograniczeniom, które przewiduje ustawa, i tylko w stopniu, w jakim jest to zgodne z istotą tych praw, oraz wyłącznie w celu popierania powszechnego dobrobytu w społeczeństwie demokratycznym. Natomiast Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych²⁰ w art. 22 ust. 1 przewiduje jedynie prawo do swobodnego stowarzyszania się z innymi, włącznie z prawem do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych w celu ochrony swych interesów, nie wspominając o prawie do strajku.

¹⁸ L. Florek, *Pojęcie i zakres wolności związkowej*, w: A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2010, s. 69.

¹⁹ Otwartego do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r., Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 169 zał.

²⁰ Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku 19 grudnia 1966 r., Dz.U. 1977 r., nr 38, poz. 167.

Europejska Karta Społeczna²¹ przewiduje obszerne uregulowania dotyczące wolności związkowych, ale wyraźnie i odrębnie ujmuje prawo do organizowania się (art. 5) oraz prawo do rokowań zbiorowych i strajku (art. 6). W art. 5 zawarte zostało prawo do organizowania się. Z przepisu wynika, że ustawodawstwo krajowe nie będzie naruszać ani też nie będzie stosowane w sposób, który naruszałby tę swobodę organizowania się. Pewne ograniczenia mogą dotyczyć policji oraz sił zbrojnych. W art. 6. uregulowane zostało prawo do rokowań zbiorowych. Poza zobowiązaniem popierania wspólnych konsultacji pomiędzy pracownikami a pracodawcami; popierania mechanizmu dobrowolnych negocjacji między pracodawcami lub organizacjami pracodawców z jednej strony a organizacjami pracowników z drugiej strony, dla uregulowania, w drodze układów zbiorowych pracy, warunków zatrudnienia; ustanowienia i wykorzystywania właściwych mechanizmów pojednawczych oraz dobrowolnego arbitrażu dla rozstrzygnięcia sporów zbiorowych; w ust. 4 przewiduje się prawo pracowników i pracodawców do zbiorowego działania w przypadku konfliktu interesów, włączając w to prawo do strajku, z zastrzeżeniem zobowiązań, jakie mogłyby wynikać z wcześniej zawartych układów zbiorowych pracy²². W przepisie nie określa się dokładnie zakresu akcji zbiorowych, które mogą podejmować strony zbiorowych stosunków pracy²³. Europejska Karta Społeczna dopuszcza ograniczenia prawa do strajku, zwłaszcza w odniesieniu do służby publicznej. Takie ograniczenia powinny jednak zostać określone przez prawo i być niezbędne w społeczeństwie demokratycznym dla ochrony praw i wolności, porządku publicznego, bezpieczeństwa narodowego, zdrowia publicznego lub dobrych obyczajów²⁴. Podkreśla się, że Europejska Karta Społeczna nie pozwala jednak na wyłączenie prawa do strajku względem wszystkich pracowników administracji publicznej²⁵.

²¹ Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r., Dz.U. z 1999 r., nr 8, poz. 67 ze zm.; dalej: EKS.

²² Polska podobnie jak Turcja nie związała się art. 6 ust. 4 EKS.

²³ A.M. Świątkowski, *Karta Praw Społecznych Rady Europy*, C.H. Beck, Warszawa 2006, s. 323.

²⁴ W. Seroka, *Możliwość ratyfikowania przez Polskę art. 6 § 4 ZEKS, dotyczącego prawa do akcji zbiorowej*, Monitor Prawa Pracy 2008/9, s. 462.

²⁵ E. Kovdes, *The right to strike in the European Social Charter*, Comparative Labor Law & Policy Journal 2004–2005/26, s. 463.

3. Prawo do strajku w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka do czasu orzeczenia w sprawie *Demir i Baykara* przeciwko Turcji

Do czasu orzeczenia w sprawie *Demir i Baykara* zastanawiano się, dlaczego art. 11 Konwencji nie wyraża wprost prawa do rokowań zbiorowych i prawa do strajku. Należy zauważyć, że we wcześniejszym orzecznictwie kwestia prawa do strajku pojawiała się, lecz Trybunał konsekwentnie odmawiał objęcia go ochroną prawną. Do momentu, w którym pojawiło się orzeczenie w sprawie *Demir i Baykara* uznawano, w zgodzie z wcześniejszym, aczkolwiek restrykcyjnym, orzecznictwem Trybunału, że art. 11 Konwencji nie obejmuje swoim zakresem prawa do rokowań zbiorowych. Jak się wydaje, interpretacja taka wynikała z promowania przez Trybunał w większym stopniu praw politycznych i obywatelskich niż socjalnych²⁶. Warto też podkreślić, że we wcześniejszym orzecznictwie Trybunał nie zajmował się szczególnie regulacjami Międzynarodowej Organizacji Pracy, w ramach których, mimo iż nie zostało wyrażone wprost prawo do strajku, uznaje się zarówno prawo do rokowań zbiorowych jak i prawo do strajku.

Dokonując krótkiej analizy dawniejszego orzecznictwa, należy rozpocząć od orzeczenia, w którym Trybunał uznał, że prawo do strajku nie jest istotnym elementem podlegającym ochronie na podstawie regulacji art. 11 Konwencji. We wcześniejszych orzeczeniach Trybunał uznawał, że jedynym działaniem zbiorowym, z którego może skorzystać związek zawodowy jest „prawo do bycia wysłuchanym”, wyłączając tym samym prawo do strajku. W orzeczeniu w sprawie *National Union of Belgian Police* przeciwko Belgii z 1975 roku²⁷, dotyczącym konsultowania organizacji związkowej Policjantów przez rząd, Trybunał zwracał uwagę na to, że wprawdzie każdy ma prawo do swobodnego, pokojowego gromadzenia się oraz do swobodnego stowarzyszania się, włącznie z prawem tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich, ale art. 11 przewiduje także pewne ograniczenia. Mianowicie, wskazane ostatnio prawo powinno wiązać się z ochroną interesów swoich członków. W ocenie Trybunału nie można pominąć tego sformułowania jako zbędne. Jednak ochrona interesów członków przez związek, którą gwarantuje się w art. 11 Konwencji, ogranicza się

²⁶ Zob. **F.C. Ebert, M. Walter**, *Cross-Border...*, s. 21.

²⁷ Application no. 4464/70 27.

do tego, że związek zawodowy ma prawo wyrażać swoje zdanie²⁸. Tym samym Trybunał odmówił związkowi zawodowemu prawa do strajku.

W kolejnym orzeczeniu w sprawie *Schmidt & Dahlström* przeciwko Szwecji²⁹ z 1976 roku Trybunał uznał, że prawo do swobodnego zrzeszania się jest jedną ze szczególnych wolności chronionych przez art. 11 ust. 1 Konwencji. Trybunał wprawdzie uznał, że chociaż prawo do strajku nie zostało wymienione w przepisie, to stanowi element istotny w procesie ochrony interesów członków związku zawodowego, ale może być poddane regulacjom krajowym i w tych regulacjach ograniczane. Trybunał wskazał jednak, że są inne środki ochrony interesów członków związku zawodowego niż strajk, z których organizacje związkowe mogą korzystać³⁰. Trybunał ponownie odmówił związkom zawodowym prawa do strajku, chociaż uznał wartość prawa do strajku jako instrumentu, którym może posługiwać się związek zawodowy.

W sprawie *Unison* przeciwko Wielkiej Brytanii z 2002 roku³¹ Trybunał wskazywał na znaczenie prawa do strajku, jednak bez powiązania go z art. 11 Konwencji. Trybunał porzucił jednak swoje wcześniejsze rozumowanie. W tej sprawie związek zawodowy ogłosił strajk, aby zaprotestować przeciwko transferowi pracowników ze szpitala uniwersyteckiego (*University Collage London Hospital*) do podmiotu prywatnego, przy czym szpital prywatny nie mógł gwarantować przekazywanemu personelowi takich samych warunków zatrudnienia, które obowiązywały w szpitalu uniwersyteckim. Trybunał uznał zakaz strajku jako zgodny z art. 11 Konwencji, ponieważ nałożone ograniczenie było uzasadnione w demokratycznym państwie dla ochrony interesów gospodarczych³². Trybunał w tej sprawie dostrzega, że prawo do strajku podlega ochronie na podstawie art. 11 Konwencji³³. Podobnie w sprawie *Wilson and Palmer, National Union of Journalists i inni* przeciwko Wielkiej Brytanii z 2002 roku³⁴ Trybunał nie uznał prawa do strajku, chociaż stwierdził, że związki zawodowe mają prawo do zmuszenia pracodawcy do rokowań zbiorowych. Trybunał uznał, że przyznanie prawa do strajku stanowi jeden z najważniejszych środków, dzięki którym państwo może

²⁸ <http://hudoc.echr.coe.int/sites/fra/pages/search.aspx?i=001-57435>; stan na dzień 24.01.2014 r. Zob. pkt 39.

²⁹ Application no. 5589/72.

³⁰ <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57574>; stan na dzień 24.01.2014 r. Zob. pkt 36.

³¹ Application no. 53574/99.

³² Zob. C. Barnard, *EC Employment Law*, OUP, Oxford 2006, s. 771.

³³ K.D. Ewing, J. Hendy QC, *The Dramatic Implications of Demir and Baykara*, *Industrial Law Journal* 2010/39/1, s. 12.

³⁴ Applications nos. 30668/96, 30671/96 and 30678/96.

zapewnić związkom zawodowym wolność chronienia interesów zawodowych swoich członków. Jednak Trybunał uznał, że brak w przepisach krajowych obowiązku podjęcia rokowań zbiorowych przez pracodawcę nie stanowi naruszenia art. 11 Konwencji³⁵. Trybunał uznał, że rokowania zbiorowe są jednym ze sposobów ochrony interesów swoich członków przez związki zawodowe, ale nie są niezbędne do korzystania ze skutecznego korzystania z wolności związkowych³⁶.

4. Prawo do strajku według Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w orzeczeniach *Enerji Yapi Yol Sen* oraz *Demir i Baykara*

Analiza orzeczenia w sprawie *Enerji* nie będzie pełna bez nawiązania do orzeczenia w sprawie *Demir i Baykara*. Trzeba przyjąć, że pierwsze z przywołanych orzeczeń jest konsekwencją drugiego. Można zatem zaobserwować nowe ewolucyjne podejście Trybunału do wolności związkowych³⁷.

W sprawie *Enerji* członkowie związku zawodowego pracowników sektora publicznego zostali pozbawieni prawa uczestnictwa w jednodniowej demonstracji, która miała na celu wyrażenie przez związki zawodowe poparcia dla rokowań zbiorowych. W tej sprawie Trybunał wypowiedział się w dosyć zwięzły sposób, w porównaniu do uzasadnienia w sprawie *Demir i Baykara* na temat prawa do podejmowania akcji zbiorowych, uznając, że prawo do podejmowania akcji zbiorowych jest istotnym elementem wolności zrzeszania się. Trybunał podtrzymał wcześniej zaprezentowaną argumentację, odnosząc się do orzecznictwa organów kontrolnych MOP w ramach konwencji MOP nr 87. Po dodaniu zestawienia odpowiednich przepisów Europejskiej Karty Społecznej, Trybunał stwierdził, że prawo do działań zbiorowych zostało objęte ochroną także na mocy artykułu 11 Konwencji³⁸. Odnośnie do tego, czy ograniczenie prawa do strajku może być uzasadnione, Trybunał stwierdził, że prawo to nie jest absolutne, ale ogólne wyłączenie urzędników z tego prawa nie było dopuszczalne. Trybunał stwierdził, że pomimo iż prawo do strajku nie ma charakteru absolutnego, to rząd turecki

³⁵ <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-60554>; stan na dzień 27.01.2014 r.

³⁶ Zob. szerzej A.M. Nowicki, *Nowy Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór Orzeczeń 1999–2004*, Zakamycze 2005, s. 1143.

³⁷ W piśmiennictwie zaznacza się, że to może także być nowe podejście do uprawnień pracodawców czyli lockoutu. Zob. F. Dorssemont, *The right to take collective action under article 11 ECHR*, w: F. Dorssemont, K. Lörcher, I. Schömann, (red.), *The European Convention on Human Rights and The Employment Relations*, Hart Publishing, Oxford – Portland, Oregon 2013, s. 345.

³⁸ *Enerji*, pkt 24.

nie wykazał istnienia konieczności w demokratycznym państwie ograniczenia tego prawa względem wszystkich urzędników państwowych³⁹.

Trybunał zbadał także relację pomiędzy prawem do strajku oraz prawem do rokowań zbiorowych i prawem do organizowania działalności związkowej, stwierdzając, że prawo do rokowań zbiorowych zostało wywiedzione z prawa zrzeszania się⁴⁰. Ta relacja została zbadana w świetle Konwencji nr 87 MOP oraz Europejskiej Karty Społecznej⁴¹. Odnosząc się do interpretacji regulacji międzynarodowych, uznał, że prawo do strajku jest nieodłączną konsekwencją wolności zrzeszania się⁴².

Trybunał odwołał się także do rozstrzygnięcia w sprawie *Demir i Baykara*. Orzeczenie w sprawie *Demir i Baykara* jest uznawane za jedno z najważniejszych. Może ono wyrzucić ogromny wpływ na prawo krajowe poszczególnych państw⁴³. W tym właśnie orzeczeniu zaprezentował nowe podejście do wolności związkowych. W sprawie *Demir i Baykara* przeciwko Turcji związek zawodowy o nazwie *Tüm Bel Sen*, którego skarżący byli członkami, w 1993 roku rozpoczął rokowania z Radą Miasta Gaziantep nad zawarciem układu zbiorowego pracy. Układ zbiorowy pracy został zawarty, jednak miasto nie wywiązywało się ze zobowiązań, które na siebie przyjęło. Z uwagi na brak podstaw prawnych w prawie tureckim dla zawarcia układu zbiorowego pracy, został on anulowany z datą wsteczną. Członkowie związku odwołali się do sądu i w pierwszej instancji ten przyznał im rację. Sąd wyższej instancji, do którego odwołał się urząd miejski, stwierdził jednak, że związek zawodowy *Tüm Bel Sen* zrzeszający urzędników miejskich nie miał podstaw prawnych do zawarcia układu zbiorowego pracy. Sąd ten uznał także, że ze względu na naturę relacji pomiędzy związkiem zawodowym urzędników a administracją publiczną, nie przysługiwało temu związkowi zawodowemu uprawnienie do zawierania układów zbiorowych pracy, a także prawo do strajku. Ewentualne porozumienia zbiorowe zawarte w administracji publicznej powinny posiadać szczegółową podstawę prawną. Po przejściu kolejnych etapów postępowania sądowego ostatecznie członkowie związku zawodowego *Tüm Bel Sen* zobowiązani zostali do zwrotu świadczeń, które uzyskali w oparciu o zawarty, a następnie unieważniony, układ zbiorowy pracy. Odwołując się do Trybunału,

³⁹ *Enerji*, pkt 32.

⁴⁰ Zob. **T. Novitz**, *Connecting Freedom of Association and the Right to Strike: European Dialogue with the ILO and its Potential Impact*, Canadian Labour & Employment Law Journal 2010/15/3, s. 491.

⁴¹ **F. Dorssemont**, *The right to take...*, s. 334.

⁴² *Enerji*, pkt 24.

⁴³ Zob. **K.D. Ewing, J. Hendy QC**, *The Dramatic Implications...*, s. 47.

członkowie związku zawodowego zarzucili naruszenie art. 11 Konwencji poprzez uniemożliwienie stworzenia związku zawodowego oraz odmówienie prawa do rokowań zbiorowych.

Po pierwsze, Trybunał dokonał wykładni dynamicznej (ewolucyjnej) art. 11 Konwencji⁴⁴. Rozstrzygając sprawę *Demir i Baykara*, posłużył się argumentem o ewolucji prawa międzynarodowego⁴⁵. Trybunał wskazał, że interpretując Konwencję zawsze należy odnosić się do niej jak do „żywego” dokumentu. Interpretacja powinna być przeprowadzana w świetle obowiązującego stanu rzeczy. Należy także brać pod uwagę zmiany, którym podlegają normy prawa międzynarodowego i krajowego⁴⁶. W opinii odrębnej sędziego V. Zagrebelsky podnosi jednak, że Trybunał nie określił dokładnej daty, od której można byłoby uznać, że prawo do rokowań zbiorowych stało się istotnym elementem prawa zrzeszania się, chronionym przez art. 11 Konwencji⁴⁷. Trybunał nie wskazał momentu, który można uznać za znaczący, biorąc pod uwagę nową wykładnię art. 11 Konwencji⁴⁸. Można zatem zastanawiać się nad tym, czy w wyniku dynamicznej interpretacji tekstu Konwencji, w świetle zewnętrznych regulacji, nie doszło do stworzenia nowych praw⁴⁹.

Po drugie, Trybunał dokonał interpretacji art. 11 Konwencji w świetle innych międzynarodowych źródeł prawa⁵⁰. Trybunał uznał, że możliwe będzie odwołanie się do Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie przeciwko Turcji, ponieważ Turcja jest tymi konwencjami związana. Trybunał powołał się na uregulowania Międzynarodowej Organizacji Pracy: a dokładnie na konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 98 oraz nr 151. Natomiast Turcja nie była związana art. 5 i 6 Europejskiej Karty Społecznej. Jak podkreślił Trybunał, nie był to pierwszy przypadek, kiedy Trybunał powołał się na inne normy międzynarodowe⁵¹. Warto zauważyć, że Trybunał podkreślił, iż jest obowiązany brać pod uwagę także inne akty prawa międzynarodowego niż Konwencja o ochronie praw człowieka i obywatela. Uwzględniając inne źródła prawa pracy, dokonuje

⁴⁴ *Demir i Baykara*, pkt 140–146.

⁴⁵ Zob. **M. Tomaszewska**, *Pojęcie wolności związkowej*, w: **K.W. Baran** (red.), *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014, s. 234.

⁴⁶ *Demir i Baykara*, pkt 68.

⁴⁷ Pomimo opinii odrębnej zgadza się z rozstrzygnięciem Trybunału. Zob. p. 8 opinii odrębnej.

⁴⁸ W. Sanetra podkreśla, że konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy obowiązują w zasadzie w tym samym czasie. Konwencja nr 98 MOP jest nawet aktem starszym.

⁴⁹ **J. Arato**, *Constitutional transformation in the ECtHR: Strasbourg's expansive recourse to external rules of international law*, *Brooklyn Journal of International Law* 2012/37/2, s. 365.

⁵⁰ *Demir i Baykara*, pkt 147–154.

⁵¹ Np. w sprawie *Pini i inni* przeciwko Rumunii, nos. 78028/01 and 78030/01.

się całościowej i wyczerpującej interpretacji⁵². Odmiennie zdanie Trybunału z poprzednich jego orzeczeń nie zostało tym razem potwierdzone. Konwencję należy interpretować w świetle dzisiejszych warunków i zgodnie ze zmianami w prawie międzynarodowym tak, aby odzwierciedlać coraz wyższe standardy wymagane w dziedzinie ochrony praw człowieka⁵³.

Odnosząc się do kwestii utworzenia związku zawodowego, Trybunał wskazał, że wprawdzie art. 11 ust. 2 Konwencji przewiduje ograniczenia w zakresie uprawnienia zrzeszania się w związkach zawodowych, dowodząc, że możliwe jest ograniczenie praw członków sił zbrojnych, policji lub administracji państwowej⁵⁴. Orzeczenie Trybunału jest uznawane za kontrowersyjne, ponieważ Trybunał przyznaje prawo do rokowań zbiorowych członkom administracji publicznej. Natomiast literalnie z art. 11 ust. 2 wynika, że ograniczenia względem tej kategorii osób są dopuszczalne. Trybunał uznał, że sformułowanie „członkowie administracji publicznej” nie może oznaczać wszystkich pracowników sektora publicznego lub administracji rządowej. Przepis dotyczy osób, które mają konkretny i bezpośredni wpływ na wykonywanie władzy lub realizują funkcje państwa⁵⁵. Ograniczenia jednak powinny być skonstruowane precyzyjnie i nie mogą naruszać istoty prawa. Ograniczenia, na które pozwala art. 11 ust. 2 Konwencji i które są niezbędne w demokratycznym państwie mają być „konieczne w demokratycznym państwie”, a także muszą wynikać z „naglącej społecznej potrzeby”⁵⁶. Trybunał uznał, że tureccy urzędnicy miejscy nie należą do grupy „członków administracji państwowej, o których mowa w art. 11 ust. 2 Konwencji”. Trzeba także zauważyć, że według sędziów D. Spielmann’a, N. Bartza, J. Casadevall’a i M. Villiger’a przyznanie członkom administracji publicznej prawa do rokowań zbiorowych niekoniecznie musi oznaczać prawo do zawarcia układu zbiorowego pracy. Prawo do rokowań zbiorowych w przypadku pracowników sektora publicznego oznacza prawo do prowadzenia dialogu społecznego z pracodawcą⁵⁷.

⁵² *Demir i Baykara*, pkt 85.

⁵³ *Ibidem*, pkt 146.

⁵⁴ *Ibidem*, s. 96.

⁵⁵ **A.M. Nowicki**, *Wokół Konwencji Europejskiej. Komentarz do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, Wolters Kluwer, Warszawa 2009, s. 475.

⁵⁶ *Demir and Baykara*, pkt 164–166.

⁵⁷ Opinia odrębna sędziów D. Spielmann, N. Bratza, J. Casadevall i M. Villiger, p. 9. Zob. także na temat dialogu społecznego w sektorze publicznym: **J.L. Daza Pérez**, *Social Dialogue in the Public Service*, International Labour Office, Geneva 2002, s. 6.

5. Znaczenie konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dla rozstrzygnięć w sprawie Demir i Baykara oraz Enerji Yapi-Yol

Kluczowe znaczenie dla zmiany w podejściu Trybunału do prawa do strajku jako prawa chronionego na podstawie art. 11 Konwencji miały regulacje Międzynarodowej Organizacji Pracy. Trybunał odniósł się do Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 98 oraz nr 151.

Dokonując krótkiego przeglądu uregulowań Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz wypowiedzi jej organów kontrolnych, które wpłynęły na rozstrzygnięcia Trybunału Praw Człowieka, należy zacząć od konwencji nr 87, która przyznaje prawo do rokowań zbiorowych zarówno pracownikom sektora prywatnego, jak i publicznego. Według art. 2 konwencji nr 98 MOP pracownicy i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jedynym zastrzeżeniem – stosowania się do ich statutów. Art. 6 konwencji nr 98 stanowi, że ta właśnie konwencja nie dotyczy urzędników państwowych i nie będzie mogła w żaden sposób być interpretowana jako naruszająca ich prawa. Warto jednak zauważyć, że pojęcie urzędników państwowych, które pojawia się w tym dokumencie budziło w praktyce wątpliwości interpretacyjne, które dostrzegł Komitet Ekspertów. Komitet wskazywał, że chodzi o funkcjonariuszy państwowych, którzy są zaangażowani w realizację władzy państwowej⁵⁸. Należy dokonać rozróżnienia pomiędzy, z jednej strony, pracownikami administracji publicznej, którzy z tytułu pełnionej funkcji bezpośrednio uczestniczą w zarządzaniu państwem (tzn. urzędników zatrudnionych w ministerstwach i innych podobnych instytucjach) albo pełnią w tym procesie funkcje pomocnicze, a z drugiej strony – osobami pracującymi w instytucjach rządowych czy w przedsiębiorstwach lub autonomicznych instytucjach sektora publicznego. Tylko pracownicy tej pierwszej kategorii mogą nie być objęci postanowieniami Konwencji nr 98⁵⁹. Natomiast sam tylko fakt, że pracownicy administracji publicznej są urzędnikami, nie decyduje o zakwalifikowaniu ich do kategorii pracowników uczestniczących w zarządzaniu państwem; w przeciwnym razie zakres obowiązywania Konwencji nr 98 byłby znacznie ograniczony. Zatem wszyscy pracownicy administracji publicznej – jedynie z wyjątkiem sił

⁵⁸ Zob. **B. Gernigon**, *Labour relations in the public and para-public sector*, International Labour Standards Department, Working Paper No. 2, International Labour Office, Geneva 2007, s. 8.

⁵⁹ Zob. pkt 887, w: *Wolność związkowa, Przegląd podjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej MBP*, wyd. 5 popr., Międzynarodowe Biuro Pracy, Genewa 2006.

zbrojnych, policji oraz pracowników publicznych bezpośrednio zaangażowanych w zarządzanie państwem – powinni korzystać z prawa do rokowań zbiorowych⁶⁰. Konwencja nr 98 odnosi się więc także do pracowników administracji publicznej, co potwierdzają wypowiedzi organów kontrolnych MOP.

Konwencja nr 151 przewiduje, że znajduje zastosowanie do wszystkich osób zatrudnionych przez władze publiczne (art. 1 ust. 1 oraz art. 2 Konwencji). Konwencja do tej kategorii osób zalicza pracowników na wysokich stanowiskach, których czynności uważa się z reguły za związane z tworzeniem polityki lub za funkcje kierownicze, albo do pracowników, których obowiązki mają w wysokim stopniu poufny charakter (art. 1 ust. 1). Zbyt szeroka definicja pojęcia „przedstawiciel administracji publicznej” może skutkować bardzo szerokim ograniczeniem lub nawet zakazaniem prawa do strajku dla tych osób. Zakazanie prawa do strajku w administracji publicznej powinno ograniczać się do tych jej przedstawicieli, którzy sprawują władzę w imieniu Państwa⁶¹.

Konwencja nr 151 przewiduje także gwarancje prawa do rokowań zbiorowych. Art. 7 konwencji stanowi, że w razie potrzeby będą podejmowane kroki odpowiadające warunkom krajowym, zmierzające do udzielenia poparcia i pomocy w jak najszerzym rozwijaniu i stosowaniu mechanizmu rokowań między zainteresowanymi władzami publicznymi i organizacjami pracowników publicznych co do warunków zatrudnienia lub każdej innej metody pozwalającej na uczestniczenie przedstawicieli pracowników publicznych w ustalaniu tych warunków. W wypowiedziach organów kontrolnych MOP można odnaleźć powiązanie prawa do strajku z prawem do rokowań zbiorowych. W zasadzie zorganizowanie strajku powinno być poprzedzone prowadzonymi przez strony rokowaniami w celu zawarcia porozumienia zbiorowego⁶². W ocenie organów kontrolnych MOP prawo do strajku jest nieodłącznym następstwem chronionego przez Konwencję nr 87 prawa do organizowania się⁶³.

Bardziej kontrowersyjna będzie kwestia przyznania prawa do strajku członkom administracji publicznej. Według Międzynarodowej Organizacji Pracy uznanie zasady wolności związkowej niekoniecznie musi oznaczać równoczesne przyznanie prawa do strajku⁶⁴. Z drugiej strony Międzynarodowa Organizacja Pracy uznaje, że prawo do strajku może zostać wyłączone wobec pracowników

⁶⁰ Zob. *ibidem*, pkt 892.

⁶¹ Zob. *ibidem*, pkt 575.

⁶² Zob. *ibidem*, pkt 528.

⁶³ Zob. *ibidem*, pkt 405.

⁶⁴ Zob. *ibidem*, pkt 572.

sfer publicznej, ale wyłączenie powinno zostać ujęte dostatecznie precyzyjnie⁶⁵. Prawo do strajku zostało uznane za jedno z podstawowych praw pracowniczych, a wprowadzenie ogólnego zakazu strajkowania może być uzasadnione wyłącznie w przypadku poważnej sytuacji kryzysowej w kraju i tylko na ograniczony czas⁶⁶. MOP dopuszcza wyłączenie prawa do strajku względem osób, które sprawują władzę w imieniu państwa⁶⁷. Warto także dodać, że organy kontrolne MOP uważają, że jeżeli prawo do strajku jest ograniczone lub wyłączone, w przypadku niektórych pracowników należałoby zrekompensować całościowy lub częściowy brak prawa do strajku tym pracownikom⁶⁸.

6. Zakończenie

Ostatnie orzecznictwo Trybunału Praw Człowieka, choć może zostać uznane za kontrowersyjne, wzmacnia wartość praw socjalnych. Należy podkreślić, że Trybunał posłużył się dynamiczną interpretacją Konwencji o Ochronie Praw Człowieka nawiązując do uregulowania Międzynarodowej Organizacji Pracy. Tym samym Trybunał przyjmuje koncepcję Międzynarodowej Organizacji Pracy o możliwości wyinterpretowania prawa do strajku z prawa zrzeszania się⁶⁹. W piśmiennictwie wskazuje się także, że interpretacja Trybunału niekoniecznie musi pójść w kierunku wzmocnienia prawa do strajku jako instrumentu w stosunkach przemysłowych, ale może dojść do wzmocnienia ochrony prawa do strajku jako prawa o charakterze indywidualnym, co wynika m.in. z orzecznictwa w sprawach *Karaçay i Kaya* and *Seyhan*, dotyczących konsekwencji dyscyplinarnych w odniesieniu do pracowników biorących udział w strajku⁷⁰.

Nowy kierunek orzecznictwa Trybunału Praw Człowieka otworzył drogę dla związków zawodowych z państw, w których nie ratyfikowano Europejskiej Karty Społecznej, dochodzenia swoich praw na podstawie art. 11 Konwencji⁷¹.

⁶⁵ **B. Gernigon**, *Labour relations in the public and para-public sector*, International Labour Standards Department, Working Paper No. 2, International Labour Office, Geneva 2007, s. 21.

⁶⁶ Zob. *ibidem*, pkt 570.

⁶⁷ **B. Gernigon, A. Odero, H. Guido**, *ILO principles concerning the right to strike*, International Labour Office, Geneva 2000, s. 18.

⁶⁸ Zob. *ibidem*, pkt 595.

⁶⁹ **M. Zou**, *A freestanding right or a means to an end? the right to strike in the ILO and EU legal frameworks*, Trinity College Law Review 2012/15/1, s. 118.

⁷⁰ **K.D. Ewing, J. Hendy QC**, *The Dramatic Implications...*, s. 16.

⁷¹ **A. Veldman**, *The Protection of the Fundamental Right to Strike within the Context of the European Internal Market: Implications of the Forthcoming Accession of the EU to the ECHR*, Utrecht Law Review 2013/9/1, s. 112.

O ile orzecznictwo organów kontrolnych Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Europejska Karta Społeczna mogą formalnie nie wiązać państwa⁷², o tyle nowe rozumienie art. 11 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka już wiąże⁷³. W konsekwencji mamy do czynienia z nowym wiążącym podejściem w prawie międzynarodowym. Otwarta zatem zostaje procedura przed Trybunałem Praw Człowieka w przypadku związków zawodowych z krajów, które nie związały się odpowiednimi postanowieniami Europejskiej Karty Społecznej⁷⁴.

Bibliografia

Akty prawne:

- Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284 ze zm.).
- Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych (Dz.U. z 1958 r., nr 29, poz. 125).
- Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 151 dotycząca wolności związkowych osób zatrudnionych w służbie publicznej (Dz.U. z 1994 r., nr 22, poz. 78).
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 169 zał.).
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych (Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 167).
- Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r., nr 8, poz. 67 ze zm.).

Opracowania:

- Arato J.**, *Constitutional transformation in the ECHR: Strasbourg's expansive recourse to external rules of international law*, Brooklyn Journal of International Law 2012/37/2, s. 349–387.
- Barnard C.**, *EC Employment Law*, OUP, Oxford 2006.
- Dorssemont F.**, *The right to take collective action under article 11 ECHR*, w: F. Dorssemont, K. Lörcher, I. Schömann, (red.), *The European Convention on Human Rights and The Employment Relations*, Hart Publishing, Oxford – Portland, Oregon 2013, s. 333–365.

⁷² Wypowiedzi Komitetu Wolności Związkowej MOP są uznawane za niewiążące i podważane. Zob. **K.D. Ewing**, *Myth and Reality of the Right to Strike as a „Fundamental Labour Law”*, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 2013/29/2; **L. Swepston**, *Crisis in the ILO Supervisory System: Dispute over the Right to Strike*, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 2013/29/2. Europejska Karta Społeczna w zakresie regulacji prawa do strajku nie musi zostać ratyfikowana przez państwo tj. w przypadku Turcji i Polski.

⁷³ **A. Veldman**, *The Protection...*, s. 112. Zob. również Ólafson vs Iceland, ECtHR 27 April 2010, Appl. No. 20161/06.

⁷⁴ Nie wiadomo jaki wpływ będzie mieć orzecznictwo Trybunału Praw Człowieka na prawo UE. Zob. **T. Novitz**, *Connecting Freedom...*, s. 491.

- Ebert F.C., Walter M.**, *Cross-Border Collective Action: Jurisprudential Conflicts between European Courts over the right to Strike*, Global Union Research Network, Discussion Paper, Geneva 2013/16, s. 1–40.
- Ewing K.D.**, *Myth and Reality of the Right to Strike as a „Fundamental Labour Law”*, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2013/29/2, s. 145–165.
- Ewing K.D., Henty QC J.**, *The Dramatic Implications of Demir and Baykara*, *Industrial Law Journal* 2010/39/1, s. 2–51.
- Florek L.**, *Rozdział VI Podstawowe prawa człowieka*, w: L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe prawo pracy*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1988.
- Florek L.**, *Międzynarodowe źródła prawa pracy*, w: idem (red.), *Źródła prawa pracy*, Liber, Warszawa 2000, s. 61–73.
- Florek L.**, *Pojęcie i zakres wolności związkowej*, w: A. Wypych-Zywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2010, s. 69–78.
- Florek L.**, *Rola umów międzynarodowych w zbiorowym prawie pracy*, w: G. Goździewicz (red.), *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, TNOiK, Toruń 2000, s. 87–108.
- Gernigon B.**, *Labour relations in the public and para-public sector*, International Labour Standards Department, Working Paper No. 2, International Labour Office, Geneva 2007.
- Gernigon B., Odero A., Guido H.**, *ILO principles concerning the right to strike*, International Labour Office, Geneva 2000.
- Kazmierczuk M.**, *Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych*, w: M. Chmaj (red.), *Wolność zrzeszania się w Polsce*, C.H. Beck, Warszawa 2008, s. 127–154.
- Kovacs E.**, *The right to strike in the European Social Charter*, *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2004–2005/26, s. 445–476.
- Kurzynoga M.**, *Warunki legalności strajku*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
- Michalska A.**, *Międzynarodowa ochrona wolności związkowej*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 1982/44/1, s. 85–99.
- Międzynarodowe Biuro Pracy**, *Wolność związkowa. Przegląd podjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej MBP*, wyd. 5 popr., Międzynarodowe Biuro Pracy, Genewa 2006.
- Novitz T.**, *Connecting Freedom of Association and the Right to Strike: European Dialogue with the ILO and its Potential Impact*, *Canadian Labour & Employment Law Journal* 2010/15/3, s. 465–494.
- Nowicki M.A.**, *Nowy Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór Orzeczeń 1999–2004*, Zakamycze 2005.
- Nowicki M.A.**, *Wokół Konwencji Europejskiej. Komentarz do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, Wolters Kluwer, Warszawa 2009.
- Paździor B.**, *Strajk w orzecznictwie organów kontrolnych Międzynarodowej Organizacji Pracy*, *Państwo i Prawo* 2002/1, s. 45–52.
- Sanetra W.**, *Źródła prawa pracy w świetle Konstytucji RP*, w: L. Florek (red.), *Źródła prawa pracy*, LIBER, Warszawa 2000, s. 9–22.
- Seroka W.**, *Możliwość ratyfikowania przez Polskę art. 6 § 4 ZEKS, dotyczącego prawa do akcji zbiorowej*, *Monitor Prawa Pracy* 2008/9, s. 461–464.
- Surdykowska B.**, *Strajk solidarnościowy jest uzupełniającym elementem wolności związkowej*, *Monitor Prawa Pracy* 2014/11, s. 572–576.

- Swepston L.**, *Crisis in the ILO Supervisory System: Dispute over the Right to Strike*, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2013/29/2, s. 199–218.
- Świątkowski A.M.**, *Karta Praw Społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006.
- Tomaszewska M.**, *Pojęcie wolności związkowej* w: K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
- Veldman A.**, *The Protection of the Fundamental Right to Strike within the Context of the European Internal Market: Implications of the Forthcoming Accession of the EU to the ECHR*, *Utrecht Law Review* 2013/9/1, s. 104–117.
- Wróbel A.**, Rozdział I. *Prawa i Wolności. Komentarz do art. 11*, w: L. Garlicki, P. Hofmański, A. Wróbel, *Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Komentarz do art. 1–18*, t. I, C.H. Beck, Warszawa 2010, s. 649–711.
- Wrocławska T.**, *Prawo do strajku w prawie pracy państw bałtyckich w świetle prawa międzynarodowego. Implikacje dla Polski*, *Ars Boni et Aequi*, Poznań 2007.
- Zou M.**, *A freestanding right or a means to an end? the right to strike in the ILO and EU legal frameworks*, *Trinity College Law Review* 2012/15/1, s. 101–118.

Strony internetowe:

- <http://hudoc.echr.coe.int/sites/fra/pages/search.aspx?i=001-57435>; stan na dzień 10.05.2015 r.
- <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57574>; stan na dzień 10.05.2015 r.
- <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-60554>; stan na dzień 10.05.2015 r.

Anna REDA-CISZEWSKA

RIGHT TO STRIKE UNDER THE EUROPEAN CONVENTION ON HUMAN RIGHTS

(Summary)

This article gives an overview of the European Convention of Human Right's protection of the right to collective action. It is very important to underline that European Convention does not express directly the right to strike. However, the right to strike is expressly recognized only in the European Social Charter. Art. 11 ECHR states only that everyone has the right to freedom of peaceful assembly and to freedom of association with others, including the right to form and to join trade unions for the protection of his interests. But two recent rulings by the European Court of Human Rights (ECHR) state that the exercise of the right to form and join trade unions includes the right to collective bargaining and the right to strike. With these cases the ECtHR found guidance with the ILO standards and followed its recommendations and jurisprudence. It should be added that the right to strike is not explicitly mentioned that there is no clear guarantee of the right to strike in the ILO Constitution or Conventions.

Key words: right to strike; collective Action; freedom of association; European Convention on Human Rights