

Maciej Jarota

## **UWAGI NA TEMAT ZASAD PROWADZENIA ROKOWAŃ W SPORACH ZBIOROWYCH W POLSCE W ŚWIETLE REGULACJI WYBRANYCH PAŃSTW EUROPEJSKICH**

W ostatnim czasie w opinii publicznej duże zainteresowanie budzą przypadki występowania sporów zbiorowych w zakładach pracy. Aktualnie na łamach prasy ogólnopolskiej szeroko dyskutuje się o zatargu zbiorowym mającym miejsce w sieci sklepów Biedronka [Polska Agencja Prasowa 2018].

W rozumieniu art. 7 ust. 1 ustawy *o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*<sup>1</sup> spór zbiorowy występuje w zakładzie pracy, jeżeli pracodawca nie uwzględnił postulatów strony pracowniczej w terminie określonym przez związek zawodowy w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni. W obecnych realiach prawnych rokowania mogą zakończyć się zasadniczo zawarciem porozumienia. W innym przypadku braku zgody między stronami co do wszystkich kwestii spornych, sporządzany jest protokół rozbieżności<sup>2</sup>.

W polskim prawie pracy w sytuacji powstania sporu zbiorowego zainicjowanego na skutek złożenia przez związek zawodowych żądań wobec pracodawcy, pierwszym etapem rozwiązania zaistniałego konfliktu są zatem rokowania. Rokowania stanowią jedną z form dialogu

---

Dr MACIEJ JAROTA, asystent w Katedrze Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II; Al. Raclawickie 14, 20-950 Lublin, Polska; e-mail: m.jarota@kancelariajarota.pl; <https://orcid.org/0000-0001-6568-1626>

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. *o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, Dz. U. z 2018 r., poz. 399 z późn. zm. [dalej cyt.: u.r.s.z.].

<sup>2</sup> Zgodnie z art. 9 u.r.s.z., rokowania kończą się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Trzeba jednak zaznaczyć, iż w piśmiennictwie wskazuje się na pozaustawową formę tzw. zawieszenia sporu zbiorowego. Jest ona skutkiem złożonego przez organizację związkową oświadczenia woli. W czasie zawieszenia sporu zatarg z formalno-prawnego punktu widzenia trwa nadal, chociaż nie podejmuje się typowych czynności w celu jego rozwiązania. Może być on jednak w każdej chwili w dowolnej formie odwieszony poprzez złożenie oświadczenia w tym zakresie przez związek zawodowy [Żołyński 2013, 153-55].

społecznego ukierunkowanego na współpracę i współdziałanie partnerów społecznych [Głądoch 2014, 163-66].

Celem artykułu jest przeanalizowanie możliwości wykorzystania odpowiednich reguł prowadzenia negocjacji w sporze zbiorowym w Polsce w kontekście doświadczeń wybranych państw europejskich. Cechą wspólną krajów, które są przedmiotem niniejszej analizy jest posiadanie przez nie prawodawstwa w zakresie rozwiązywania sporów zbiorowych, które dąży do zapewnienia pokoju społecznego w zbiorowych stosunkach pracy. Ponadto na regulacje prawne wyodrębnionych państw oddziałują normy prawa pracy przyjęte przez organizacje międzynarodowe i europejskie.

## **1. Moment rozpoczęcia negocjacji zbiorowych**

W myśl art. 8 u.r.s.z. pracodawca podejmuje rokowania bez zbędnej zwłoki, równocześnie zawiadamiając o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy. Warunkiem zapoczątkowania zatargu zbiorowego i zainicjowania rokowań jest to, by związek zawodowy wysuwał żądania wobec pracodawcy, wskazane w art. 1 u.r.s.z. Muszą one dotyczyć: warunków pracy, warunków płacy, świadczeń socjalnych lub praw i wolności związkowych<sup>3</sup>.

W zgłoszeniu sporu określa się przedmiot żądań objętych konfliktem<sup>4</sup>. Podmiot zgłaszający spór może uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk. Dzień zapowiedzianego strajku nie powinien przypadać przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu (art. 7 ust. 2 u.r.s.z.). Z art. 7 ust. 2 u.r.s.z. wynika, że ustawodawca umożliwił organizacji związkowej poinformowanie strony pracodawczej o zamiarze ogłoszenia strajku w razie niespełnienia zgłoszonych żądań

---

<sup>3</sup> Wydaje się, że ustawowe zagwarantowanie obligatoryjności wszczęcia zatargu w związku z wystosowaniem żądań w konkretnym przedmiocie jest uzasadnione. Przepisy u.r.s.z. wprowadzające taki obowiązek w tym zakresie są wystarczające. Pozostawienie analizowanej kwestii poza regulacją prawną powodowałoby występowanie wątpliwości interpretacyjnych dotyczących możliwości podjęcia potencjalnego działania przez pracodawcę na skutek złożenia przez organizację związkową odpowiednich żądań.

<sup>4</sup> W świetle wykładni językowej i celowościowej art. 8 u.r.s.z. należy stwierdzić, że moment pierwszych rozmów poprzedzających odrzucenie żądań pracowniczych nie może być uznany za etap pokojowego rozwiązania sporu – rokowań [Seweryński 2005, 50]. Jeżeli pracodawca zaakceptuje żądania związku zawodowego, tracą one charakter sporny i nie dochodzi do wystąpienia zatargu [Żołyński 2011a, 34].

przez pracodawcę<sup>5</sup>. Wyznaczenie pracodawcy terminu na uwzględnienie żądań w piśmie wszczynającym spór zbiorowy umożliwi właściwą ocenę zachowania strony pracodawczej na etapie rokowań [Żołyński 2011b, 55-56]. W orzecznictwie zaprezentowano w tym względzie interesujący pogląd, zgodnie z którym skoro w piśmie wszczynającym zatarg możliwe jest umieszczenie zapowiedzi ogłoszenia strajku w razie braku uznania zgłoszonych żądań, to pracodawca, wobec którego zostanie złożone takie oświadczenie, powinien liczyć się z możliwością ogłoszenia strajku we wskazanym terminie oraz podejmować na tym etapie czynności, które mogłyby zapobiec urzeczywistnieniu takiej zapowiedzi<sup>6</sup>.

Pracodawca ze względu na swoje bezpieczeństwo prawne i dobro zakładu pracy powinien udzielić jakiegokolwiek jednoznacznej odpowiedzi, nawet pomimo braku ustawowego obowiązku [Pisarczyk 2014, 618-19]. Natomiast jeżeli pracodawca w terminie zakreślonym przez organizację związkową, nie krótszym niż 3 dni, nie przychylił się do żadnego żądania, strona pracownicza może ograniczyć swoje postulaty [Świątkowski 2009, 328].

---

<sup>5</sup> W tym aspekcie warto odnotować najnowszy dorobek Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, która została powołana na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 sierpnia 2016 r., Dz. U. poz. 1366 (w skład komisji wchodził: dr hab. Marcin Zieleniecki, prof. UG – Przewodniczący Komisji; prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk; dr hab. Leszek Mitrus, prof. UJ; dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. UW; dr hab. Michał Skąpski, prof. UAM; dr hab. Jakub Stelina, prof. UG; dr hab. Jacek Męcina, prof. UW; dr hab. Monika Gładoch, prof. UKSW; dr hab. Anna Musiała, prof. UAM; dr hab. Marek Pliszkiwicz, prof. WSH; dr hab. Mirosław Włodarczyk, prof. UŁ; dr Jakub Szmit; mec. Marta Matyjek; adw. dr Liwiusz Laska). Zgodnie z art. 203 § 5 projektu zbiorowego kodeksu pracy [dalej cyt.: p.z.k.p. z 2018 r.] strona związkowa może uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk. Dzień zapowiedzianego strajku nie może przypadać przed upływem 14 dni od dnia powstania sporu; tekst projektu dostępny na stronie internetowej Ministerstwa Pracy Rodziny i Polityki Społecznej: <https://www.mpips.gov.pl/bip/teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy/#akapit1> [dostęp: 9.08.2018].

<sup>6</sup> Wyrok Sądu Administracyjnego w Gdańsku z dnia 16 października 2012 r., sygn. akt I ACa 540/12, LEX nr 1267199.

## 2. Zasady prowadzenia rokowań w sporach zbiorowych w Polsce

W literaturze prawa pracy od wielu lat kwestie dotyczące miejsca, terminu<sup>7</sup> oraz taktyki obranej przez negocjatorów podczas rokowań są przedmiotem analiz z punktu widzenia stosowania określonych zasad w sporze zbiorowym na etapie negocjacji [Masewicz 1994, 86-87]. Polskie prawo pracy nie gwarantuje Państwowej Inspekcji Pracy jakichkolwiek uprawnień decyzyjnych w przedmiocie, kiedy mają się one odbyć, w jakim miejscu mają się toczyć i jak długo mają przebiegać [Świątkowski 2009, 333]. Inspektorzy jedynie nadzorują i kontrolują przestrzeganie przepisów prawa pracy [Lewandowski 2008, III/E/158-33].

Negocjacje mogą mieć różnorodny charakter. O jawności lub poufności rokowań decydują autonomicznie strony [Masewicz 1998, 168]. Co zaś się tyczy terminu negocjacji, to warto zwrócić uwagę na kilka istotnych problemów związanych z wyznaczeniem daty i godziny spotkań stron sporu. Przy skonkretyzowaniu pory, w której będą odbywać się rozmowy, pracodawca powinien uczynić wszystko co możliwe, by zakreślony czas zasiadania do stołu był optymalny dla wszystkich uczestników rozmów i nie był w tym zakresie wykorzystywany w celach manipulacyjnych. Zdarza się, że poprzez podejmowanie negocjacji tuż przed ważnym wydarzeniem wywiera się presję na drugą stronę, która czuje w danej sytuacji, że zawarcie porozumienia jest wskazane, gdyż stanowisko opinii publicznej na dany temat jest jednoznaczne. Za taki przykład może posłużyć wyznaczenie terminu rokowań dla nauczycieli przed rozpoczęciem roku szkolnego, tuż po zakończeniu poprzedniego roku tak, żeby dzieci mogły spokojnie zacząć naukę od 1 września<sup>8</sup>. W tym

---

<sup>7</sup> Kwestie terminu, miejsca i osób uczestniczących w negocjacjach zostały uregulowane w RFN. W latach 2007-2008 firma *Deutsche Bahn* prowadziła długotrwały i kosztowny spór ze Związkiem Zawodowym Niemieckich Maszynistów dotyczący żądania w zakresie podwyższenia wynagrodzenia. Na skutek konsultacji ze stroną pracowniczą bezpośrednio po tym wydarzeniu wspólnie ze związkami zawodowymi przyjęto podstawę przyszłej współpracy w formie układu zbiorowego pracy. Układ ten reguluje uczestnictwo podmiotów, w szczególności czas trwania i moment podjęcia rozmów tak, aby w następnych latach uniknąć nieporozumień w tym zakresie [Fritz 2012, 214].

<sup>8</sup> Wskazać należy słynne porozumienia sierpniowe zawarte w celu uniknięcia m.in. takiego zjawiska – tzn. powstania sporu tuż przed uroczystościami z okazji obchodów wybuchu II wojny światowej i rozpoczęciem roku szkolnego [Frąckowiak 1981, 81-89; Pliszkiwicz 1981, 28-37]. W negocjacjach dotyczących takich porozumień przeprowadzono łącznie 5 rund rozmów [Kemp-Welch 1983, 168-78].

kontekście w pewnych sytuacjach pożądane jest określenie przez strony na wstępnym etapie sporu i na mocy odrębnego porozumienia, jak długo będą prowadzone rokowania [tamże, 166-67]. Ponadto strony sporu mogą ustalić miejsce negocjacji. W praktyce można zaobserwować podejmowanie prób w celu doprowadzenia do sytuacji, w której rozmowy będą odbywały się na obszarze korzystnym tylko dla jednej strony [Borkowska 1997, 217].

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie wprowadza zasad zachowywania się stron podczas rokowań<sup>9</sup>, doboru reprezentacji interesów stron zaangażowanych w spór zbiorowy i technik ich prowadzenia. Ustalenie powyższych aspektów negocjacji pozostawione jest zainteresowanym stronom. Należy podzielić pogląd wyrażony w literaturze przedmiotu, że rokowania jako procedura pokojowa powinny prowadzić do zawarcia porozumienia, a ich powodzeniu ma służyć brak zbędnych kazuistycznych regulacji oraz urzeczywistnianie autonomii partnerów rozmów [Nowik 2016, 215-16].

Zgodnie z art. 241<sup>3</sup> § 1 *Kodeksu pracy*<sup>10</sup> negocjacje w przedmiocie układu zbiorowego pracy prowadzi się w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszych interesów drugiej strony. W piśmiennictwie utrwalił się pogląd wskazujący na dopuszczalność odpowiedniego stosowania art. 241<sup>3</sup> § 1 k.p. podczas rokowań prowadzonych na podstawie art. 8 u.r.s.z. [Pisarczyk 2014, 618-19].

W rozumieniu art. 72 § 2 *Kodeksu cywilnego*<sup>11</sup>, strona, która rozpoczęła lub prowadziła negocjacje z naruszeniem dobrych obyczajów – w szczególności bez zamiaru zawarcia umowy – jest obowiązana do naprawienia szkody, jaką druga strona poniosła przez to, że liczyła na zawarcie umowy. Nie można uznać, że prowadzenie rokowań w złej wierze w związku z powstaniem sporu w myśl art. 1 u.r.s.z., skutkować może

---

<sup>9</sup> Bez wątplenia żadna norma prawna, przy braku woli porozumienia się stron sporu ze sobą nawzajem w toku rokowań nie poprawi przebiegu negocjacji. W zbiorowych stosunkach pracy, podobnie jak w relacjach międzyludzkich oprócz „litery prawa” należy sięgać także po wartości uniwersalne, jak m.in.: normy moralne, naturalne. Istotne jest w tym względzie, by nie zapominać w konkretnym przypadku o dążeniu do prawdy [Sitarz 2017, 57-59].

<sup>10</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*, Dz. U. z 2018 r., poz. 917 z późn. zm. [dalej cyt.: k.p.].

<sup>11</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. *Kodeks cywilny*, Dz. U. z 2018 r., poz. 1025 z późn. zm. [dalej cyt.: k.c.].

poniesieniem odpowiedzialności odszkodowawczej opartej na zasadzie wyrażonej w art. 72 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.<sup>12</sup>, gdyż ustawa *o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* nie odsyła wprost do przepisów innych aktów normatywnych. Nie sposób dokonać tutaj wnioskowania *per analogiam legis*, ponieważ występowania rokowań zbiorowych podczas procedury rozwiązywania sporu zbiorowego nie można utożsamić w pełnym zakresie z prowadzeniem negocjacji w celu zawarcia umowy w myśl przepisów prawa cywilnego. Rokowania zbiorowe w przeciwieństwie do negocjacji prowadzonych *sensu stricto* bezpośrednio na podstawie art. 72 k.c., występują bowiem na kanwie zaistniałego zatargu zbiorowego w zakładzie pracy [Rączka 2001, I/F/18].

W zbiorowym prawie pracy poszanowanie dobrej wiary przez strony zatargu zbiorowego sprowadza się do dążenia w kierunku zawarcia porozumienia zbiorowego rozwiązującego spór [tamże, I/F/17]. Regułą dobrej wiary co do zasady utożsamia się z przywołaną powyżej instytucją dobrych obyczajów<sup>13</sup>. Prawidłowe zachowanie się podczas rokowań zbiorowych dla swojej skuteczności nie wymaga jednak narzucania wielu rozwiązań ustawodawczych. Uwzględnienie tej zasady w rokowaniach powinno wynikać z woli stron sporu – ich autonomii w sensie podmiotowym i przedmiotowym, co koresponduje ze stanowiskiem Międzynarodowej Organizacji Pracy<sup>14</sup> w tym zakresie [Nowik 2012, 279].

W ramach realizacji zasady dobrej wiary nie powinno się bezrefleksyjnie wysuwać żądań niemożliwych do realizacji przez drugą stronę [Świątkowski 2009, 332]. Należy propagować taki styl rozmowy, który odpowiadałby poszanowaniu statusu i interesów drugiej strony [Baran 2010, 412-13]. Przedłużanie toku negocjacji, celowy brak wskazania negocjatora, zmiana negocjatora w trakcie rokowań bez uzasadnionego powodu czy przekazywanie nieprawdziwych informacji

---

<sup>12</sup> W rozumieniu art. 300 k.p. w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy *Kodeksu cywilnego*, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

<sup>13</sup> O powyższym świadczy m.in. definicja dobrej wiary w preambule Dyrektywy Rady 93/13/EWG z dnia 5 kwietnia 1993 r. w *sprawie nieuczciwych warunków w umowach konsumenckich*, Dz. U. UE. L. z 1993 r., Nr 95, poz. 29 z późn. zm., s. 29-34; w piśmiennictwie prawa cywilnego prezentowane jest także odmienne stanowisko opowiadające się przeciwko jedności dobrych obyczajów i dobrej wiary, np. Bilewska 2009, 29.

<sup>14</sup> Dalej cyt.: MOP.

o sytuacji zakładu pracy należałoby zakwalifikować do przejawów naruszenia zasady dobrej wiary. Obstrukcja pracodawcy polegająca m.in. na: odmowie rozpoczęcia negocjacji, braku rzeczywistego zainteresowania pracodawcy w zakończeniu sytuacji konfliktowej czy niepodpisaniu protokołu rozbieżności prowadzi do wielu negatywnych następstw w zakresie kształtowania przyszłych relacji między pracodawcą a pracownikami [Żołyński 2011a, 35]. Pracodawca jest zobowiązany do przeprowadzenia wszelkich czynności przewidzianych przepisami prawa pracy, tj. odrzucenia żądania i podjęcia negocjacji w sytuacji, w której przedstawione żądania są niemożliwe do spełnienia pod rygorem poniesienia odpowiedzialności karnej wynikającej z art. 26 ust. 1 pkt 1 u.r.s.z. [Tenże 2012, 409].

Nie można zapominać o podstawowej okoliczności pozwalającej chronić zbiorowe prawa i interesy strony pracowniczej w Polsce, które mogą być w pewnych przypadkach naruszane. Główną tego przyczyną jest „trudna sytuacja gospodarcza” – próbuje się ją uzasadnić koniecznością przeprowadzenia „wyrzeczeń” w zakładach pracy [Florek 1990, 206]. Ponadto kluczowe znaczenie, zwłaszcza u prywatnych przedsiębiorców dążących do maksymalizacji zysku, mają mechanizmy rynkowe. Determinują one w pewnych sytuacjach brak zainteresowania realizacją podstawowych praw pracowniczych [Latos–Miłkowska 2013, 34].

Ustawodawca nie wprowadził kryterium oceny zasadności stawianych przez związek zawodowy żądań warunkujących wszczęcie rokowań<sup>15</sup>. Warto rozważyć stanowisko J. Żołyńskiego, analizującego znaczenie art. 17 ust. 3 u.r.s.z., zgodnie z którym przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku podmiot reprezentujący interesy pracowników powinien wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem. Wskazuje on, że uregulowanie przedmiotowej zasady jedynie na etapie strajku jest niewystarczające [Żołyński 2012, 405]<sup>16</sup>. *De lege lata* związek zawodowy powinien rozważyć problem negatywnych skutków związanych z wszczęciem sporu zbiorowego na podstawie przedstawienia

---

<sup>15</sup> Wydaje się, że w XXI w., właściwa postawa związku zawodowego w przedmiocie wysuwania żądań wobec pracodawcy powinna być ukierunkowana na współpracę, a nie konfrontację [Czarzasty i Kulpa–Ogdowska 2006, 6-7].

<sup>16</sup> J. Żołyński postuluje, by zasada racjonalności i ekwiwalentności żądań została ujęta już na etapie rokowań w pierwszej części u.r.s.z., a nie tylko, jak ma to miejsce obecnie, w jej art. 17 ust. 3 dotyczącym organizacji strajku.

irracjonalnych żądań w stosunku do pracodawcy [Cudowski 1998, 129]. Strona pracownicza powinna zastanowić się nad wszelkimi następstwami wszczęcia sporów zbiorowych oraz ich niepowodzeniami, w szczególności nad skutkami, jakie mogą wywołać rokowania w stosunku do osób trzecich, tj. do społeczności lokalnej, konsumentów [Świątkowski 2009, 393-94]. Taka refleksja jest wyjątkowo pożądana w zakładach pracy o istotnej – z punktu widzenia użyteczności publicznej – specyfice ich działalności, tj. u pracodawców o charakterze strategicznym dla bezpieczeństwa społecznego, życia i zdrowia obywateli, świadczących usługi w zakresie komunikacji publicznej, dostaw energii elektrycznej, ciepłej czy wody [Żołyński 2012, 405]. W perspektywie międzynarodowego prawa pracy Komisja Wolności Związkowej, interpretując treść Konwencji MOP Nr 98 z dnia 1 lipca 1949 r. dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych ratyfikowanej przez RP dnia 14 grudnia 1956 r.<sup>17</sup>, proponuje państwu członkowskim przekonywać strony do uwzględniania w swoich negocjacjach racji pracodawcy w postaci jego polityki ekonomicznej i społecznej [Florek 1988, 176].

O przedmiotowym aspekcie zbiorowych stosunków pracy, tj. m.in. o dobru zakładu pracy, wypowiedział się także Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 28 września 2006 r.<sup>18</sup> Stwierdził w nim, że ustawodawca „kształtując relacje między związkami zawodowymi a pracodawcami, musi uwzględnić słuszne interesy obu stron, w szczególności konieczność pogodzenia obrony praw pracowników z zapewnieniem efektywnego funkcjonowania zakładów pracy”. Następstwem wystąpienia z nieracjonalnymi żądaniami przez związki zawodowe może być utrata, w sposób szczególny u pracodawców prowadzących działalność gospodarczą, m.in. zleceń. Wiąże się to z ograniczeniem przychodów pracodawcy, co skutkuje niekorzystnymi wypowiedzeniami zmieniającymi, a nawet zwolnieniami grupowymi na masową skalę [Żołyński 2012, 406].

W kontekście powyższej analizy istotna jest treść art. 85 projektu Zbiorowego Kodeksu pracy z lat 90-tych XX w. przygotowywanego przez

---

<sup>17</sup> Dz. U. z 1958 r., Nr 29, poz. 126.

<sup>18</sup> Sygn. akt K 45/04, OTK ZU 2006, Nr 8A, poz. 111.



Komisję ds. Reformy Prawa Pracy<sup>19</sup>, zgodnie z którym strony prowadzą rokowania zbiorowe w dobrej wierze i ze wzajemnym poszanowaniem swych słusznym interesów. Oznacza to w szczególności dwie rzeczy. Po pierwsze, uwzględnianie uzasadnionych postulatów i żądań strony pracowniczej, jeżeli pozwalają na to możliwości ekonomiczne pracodawcy lub pracodawców. Po drugie, powstrzymywanie się strony pracowniczej od wysuwania postulatów i żądań, których realizacja przekracza w sposób oczywisty możliwości finansowe pracodawcy lub pracodawców i poszanowanie interesów osób nie objętych rokowaniami [Cudowski 1998, 99]. Właściwe wydaje się skonkretyzowanie prawidłowego zachowywania się stron przez ustawodawcę zgodnie z propozycją Komisji ds. Reformy Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Niepożądane byłoby natomiast przeprowadzenie obiektywnej analizy ustalającej, czy postulaty strony pracowniczej są możliwe do urzeczywistnienia w zakładzie pracy, tzn. czy pracodawca ma realną możliwość podejmowania działań, które są niezbędne do realizacji oczekiwań załogi. Dlatego nieuzasadnione jest wprowadzenie rozwiązania prawnego, w którym po zgłoszeniu żądań przez grupę pracowników działających w formie związku zawodowego kieruje się go niezwłocznie – w razie uzasadnionych wątpliwości na wniosek pracodawcy – do rozstrzygnięcia pod kątem ekwiwalentności i racjonalności<sup>20</sup>. Takie działanie przede wszystkim znacząco wydłużyłoby czas rozwiązywania sporu zbiorowego.

### **3. Zasady rokowań w sporach zbiorowych – doświadczenia wybranych państw europejskich**

Przechodząc do europejskich regulacji prawa pracy należy odnotować, że nie występuje w Radzie Europy<sup>21</sup> i Unii Europejskiej<sup>22</sup> wyraźne

---

<sup>19</sup> Komisja ta w przeciwieństwie do Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy pracowała nad zmianami przepisów prawa pracy w latach 90-tych XX w.

<sup>20</sup> Nie można podzielić argumentu J. Żołyńskiego, jakoby z uwagi na usytuowanie sądownictwa przedmiotowej analizy mógłby dokonać organ wymiaru sprawiedliwości, przez który rozumie się sąd pracy [Żołyński 2012, 406], raczej należałoby zastanowić się nad powołaniem nowej, niezależnej instytucji eksperckiej, a nie nad przekazaniem sądom pracy dodatkowych obowiązków, które mogą stanowić niepotrzebne obciążenie wymiaru sprawiedliwości.

<sup>21</sup> Dalej cyt.: RE.

<sup>22</sup> Dalej cyt.: UE.

wskazanie zasad, według których powinny być prowadzone rokowania zbiorowe. Działania Komisji Europejskiej podjęte na początku lat 90-tych poprzedniego wieku popierające prowadzenie tej metody rozwiązywania zatargu na szczeblu unijnym, nie doprowadziły do wprowadzenia przedmiotowych reguł w wariantcie europejskim [Blanpain i Matey–Tyrowicz 1993, 195]<sup>23</sup>. Prawodawca unijny ustalił jedynie mocą art. 155 ust. 1 *Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej*<sup>24</sup> zasadę, w ramach której dialog między partnerami społecznymi na poziomie Unii może prowadzić, jeśli oni sobie tego życzą, do nawiązania stosunków umownych, w tym umów zbiorowych. W literaturze przedmiotu podkreśla się, iż pomimo tak skonstruowanego postanowienia traktatowego nadal można zauważyć niewielką skuteczność tego rodzaju regulacji<sup>25</sup>.

Na poziomie UE zauważyć można jednak różnego rodzaju działania prawodawcze, mające na celu uregulowanie procedur komunikowania się, zbiorowości pracowników i pracodawców podczas dialogu. W prawie wtórnym UE na dialog partnerów społecznych wskazuje m.in. treść Dyrektywy 2009/38/WE z 6 maja 2009 r. Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w *sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym*<sup>26</sup>. Ponadto zgodnie z art. 2 ust. 1 Dyrektywy 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w *sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych*<sup>27</sup> w przypadku gdy pracodawca ma zamiar dokonać zwolnień grupowych, jest on

---

<sup>23</sup> Należy zwrócić uwagę na ostatnie dyskusje dotyczące stworzenia europejskich ram dla ponadnarodowych negocjacji na poziomie przedsiębiorstw europejskich. Przywołać w tym miejscu można m.in. opracowanie strategii powstawania europejskich związków zawodowych, a następnie zagwarantowania im stosownych uprawnień w zakresie prowadzenia rokowań zbiorowych [Pulignano 2018; Boni 2012, 16].

<sup>24</sup> Dz. U. UE. C. 326 z 2012 r., s. 1-390 [dalej cyt.: TFUE]. Mocą Traktatu Lizbońskiego art. 139 Traktatu ustanawiającego wspólnotę europejską został umieszczony w art. 155 TFUE [Gromnicka 2009, 1034].

<sup>25</sup> Tamże. Instytucja dialogu społecznego została uregulowana w szczególności w art. 152-155 TFUE.

<sup>26</sup> Dz. U. UE. L. z 2009 r., Nr 122, poz. 28 z późn. zm. *Ratio legis* przedmiotowej dyrektywy jest zagwarantowanie uprawnień stronie pracowniczej w zakresie uzyskania informacji i przeprowadzenia konsultacji o ponadnarodowym charakterze [Świątkowski 2015, 445].

<sup>27</sup> Dz. U. UE. L. z 1998 r., Nr 225, poz. 16 z późn. zm.

zobowiązany, we właściwym czasie, do przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia. Kwestię prowadzenia rozmów z pracownikami dookreśla również Dyrektywa 2002/14 z dnia 11 marca 2002 r. *ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej*<sup>28</sup>.

W art. 28 *Karty Praw Podstawowych UE* z 14 grudnia 2007 r.<sup>29</sup> wprowadzono natomiast regułę, zgodnie z którą pracownicy i pracodawcy, lub ich odpowiednie organizacje, mają, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi, prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach oraz do podejmowania, w przypadkach konfliktu interesów, działań zbiorowych, w tym strajku, w obronie swoich interesów<sup>30</sup>. Przywołany art. 28 odnosi się zwłaszcza do możliwości negocjowania oraz zawierania porozumień zbiorowych przez pracowników i pracodawców lub ich odpowiedniego przedstawicielstwa [Wróbel 2013, 273]. W Wyjaśnieniach z dnia 14 grudnia 2007 r. dołączonych do art. 28 KPP wskazuje się na art. 6 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej i Europejskiej Karty Społecznej obowiązujących w ramach RE<sup>31</sup>. Na tym poziomie, art. 6 ust. 2 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej z dnia 3 maja 1996 r.<sup>32</sup> oraz Europejskiej Karty Społecznej z 18 października 1961 r.<sup>33</sup> zobowiązano

---

<sup>28</sup> Dz. U. UE. L. z 2002 r., Nr 80, poz. 29 z późn. zm.

<sup>29</sup> Dz. U. UE. C. z 2007 r., Nr 303, poz. 1 z późn. zm., s. 1-17 [dalej cyt.: KPP].

<sup>30</sup> Z kolei mocą art. 27 KPP pracownikom i ich przedstawicielom należy zagwarantować, na właściwych poziomach, informację i konsultację w odpowiednim czasie, w przypadkach i na warunkach przewidzianych w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych.

<sup>31</sup> *Wyjaśnienia dotyczące Karty Praw Podstawowych*, Dz. U. UE. C. z 2007 r., Nr 303, poz. 17.

<sup>32</sup> *European Social Charter. Collected Texts (5<sup>th</sup> edition)*, Strasburg 2005, w: <https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/ESCRBooklet/Polish.pdf> [dostęp: 7.10.2018].

<sup>33</sup> Karta została ratyfikowana przez RP w pewnym zakresie dnia 10 czerwca 1997 r. (Dz. U. z 1999 r., Nr 6, poz. 87), podczas gdy Zrewidowana Europejska Karta Społeczna nie została dotychczas ratyfikowana. W przedmiocie ewentualnej ratyfikacji z interpelacją wystąpił ówczesny Pan Poseł na Sejm RP VII kadencji Andrzej Duda, zob. Interpelacja Nr 1803 Posła na Sejm RP VII kadencji Andrzeja Dudy z dnia 9 lutego 2012 r. do Prezesa Rady Ministrów w sprawie ratyfikacji Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej (ZEKS), w: <http://www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=71986C2F>

państwa do popierania dobrowolnych konsultacji i negocjacji między pracownikami a pracodawcami, a także między ich organizacjami dla regulacji w drodze układów zbiorowych pracy, warunków zatrudnienia.

Prawodawstwo poszczególnych państw europejskich determinują także określone regulacje MOP. Do podstawowych aktów międzynarodowych oddziałujących na instytucję rokowań zbiorowych oraz gwarantujących wolności związkowe i status organizacji związkowych należą konwencje MOP. Najważniejsze z nich to: Konwencja Nr 87 z 1948 r. dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych<sup>34</sup>, wspomniana już wyżej Konwencja Nr 98 z 1949 r., Konwencja Nr 135 z 1971 r. dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznawania im ułatwień<sup>35</sup> oraz Konwencja Nr 151 z 1978 r. dotycząca ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia<sup>36</sup>. Konwencje te mają na celu m.in. ochronę strony pracowniczej przed ingerencją pracodawcy w jej działalność także na etapie rokowań, przy czym wykonywanie ich postanowień przez poszczególne państwa jest objęte nadzorem przez odpowiednie organy MOP [Świątkowski 2008, 105-11]. W piśmiennictwie zwraca się uwagę na coraz większe znaczenie ponadnarodowych rokowań z uwagi na m.in. związki między krajowymi zakładami pracy a przedsiębiorcami funkcjonującymi w innych państwach. Takie negocjacje prowadzą ostatecznie do zawarcia porozumień o charakterze ponadkrajowym. Tego rodzaju porozumienia występują wówczas, gdy dotyczą więcej niż jednego kraju oraz wtedy, gdy zostały zawarte przez stronę pracodawczą i związkową w przedmiocie warunków pracy, zatrudnienia oraz relacji w zbiorowych stosunkach pracy [Unterschütz 2017, 254]<sup>37</sup>.

---

[dostęp: 7.10.2018].

<sup>34</sup> Ratyfikowana przez RP dnia 14 grudnia 1956 r., Dz. U. z 1958 r., Nr 29, poz. 125.

<sup>35</sup> Ratyfikowana przez RP dnia 12 maja 1977 r., Dz. U. z 1978 r., Nr 39, poz. 178.

<sup>36</sup> Ratyfikowana przez RP dnia 12 lipca 1982 r., Dz. U. z 1994 r., Nr 22, poz. 78.

<sup>37</sup> Jednakże w literaturze przedmiotu podkreśla się, że niekiedy trudno aktualnie odnaleźć w konkretnej sytuacji jednoznaczne podstawy prawne do zawierania takich porozumień. Są one bowiem bardzo zróżnicowane – mogą dotyczyć zasięgu ponadkontynentalnego, jak i wewnątrzunijnego, czy też dotyczyć mogą poziomowi Rady Europy. Pomimo tego, iż proces negocjacji w sporze zbiorowym, w tym zasady ich prowadzenia nie zostały dookreślone w konkretnym akcie normatywnym na poziomie międzynarodowym lub europejskim, a porozumienia ponadnarodowe są dobrowolne, to tego rodzaju uzgodnienia występują coraz częściej [Unterschütz 2015, 5-6]. Trzeba jednak zwrócić

Reguły prowadzenia negocjacji w Europie nabrały szczególnego znaczenia w czasie występowania globalnych trudności gospodarczych<sup>38</sup>. Tzw. światowy kryzys gospodarczy, który rozwinął się w 2008 r., miał ogromny wpływ na zatrudnienie pracowników i dochody w całej UE. W czerwcu 2009 r. MOP przy udziale trójstronnych delegatów rządu, pracodawców i organizacji związkowych państw członkowskich jednomyślnie przyjęła pakt pt. „Globalna Praca” [Międzynarodowa Organizacja Pracy 2009, 8-9]. Powyższe ponadnarodowe wytyczne polityki podkreślają rolę, jaką rokowania mogą odegrać w łagodzeniu skutków osłabienia się rynku pracy. W dokumencie dokonano analizy znaczenia negocjacji w Europie w czasie spowolnienia gospodarczego dla ochrony praw i interesów pracowników. Mogą okazać się one jednymi z najważniejszych instrumentów w czasie głębokich przemian restrukturyzacyjnych i reorganizacyjnych przedsiębiorstw [Glassner i Keune 2010, 6].

W literaturze zagranicznej podnosi się, iż zastosowanie zasady prowadzenia negocjacji w dobrej wierze jest szczególnie prawdopodobne wówczas, gdy właściwe postawy etyczne występują od lat wśród pracodawców, pracowników i ich organizacji. Wskazuje się zwłaszcza, że brak odpowiedniej wymiany informacji może doprowadzić do nieporozumień, a nawet do strajków [Chaison 2012, 11-13]<sup>39</sup>. W związku z takim zagrożeniem w brytyjskiej doktrynie prawa pracy postuluje się, żeby podjąć działania na rzecz wzmocnienia procesu negocjacji [Hardy 2012, 43].

W niemieckim piśmiennictwie podkreśla się, że forma prowadzenia rokowań jest determinowana przez okoliczności gospodarcze, techniczne,

---

uwagę, że występują już w obrocie prawnym pewne ponadnarodowe instrumenty negocjacyjne. Przykład może tutaj stanowić ponadnarodowy układ ramowy zawarty w 1988 r. pomiędzy Międzynarodową Federacją Pracowników Przemysłu Spożywczego IUF i francuską BSN (obecnie Danone) [Adamczyk i Surdykowska 2013, 132-35].

<sup>38</sup> Szerzej o konsekwencjach gospodarczych i społecznych kryzysu ekonomicznego m.in.: Wojtyła 2012, 39-46. Można powiedzieć, że w Stanach Zjednoczonych negocjacje zbiorowe miały szczególnie istotne znaczenie po 2001 r. w zbiorowych stosunkach pracy w branży lotniczej [Chaison 2012, 36-38].

<sup>39</sup> W RPA, w 1995 r. wprowadzono konieczność ujawnienia przez pracodawcę reprezentatywnemu związkowi zawodowemu wszystkich istotnych informacji, które pozwoliłyby stronie pracowniczej z większą starannością angażować się w negocjacje [Khabo 2008, 18].

ale przede wszystkim metody i zasady komunikacji [Schliemann 2012, 222]. Stąd też istotne jest stosowanie logicznie ukształtowanych regulacji dotyczących etycznych postaw stron sporu<sup>40</sup> podczas rozmów zbiorowych<sup>41</sup>. Szczegółowe konstrukcje prawne w zakresie zasad rokowań nie gwarantują powodzenia samej metody – zawarcia porozumienia likwidującego spór<sup>42</sup>.

Analizując zasady rokowań zbiorowych stosowanych w poszczególnych krajach, nie sposób pominąć przykładu szwedzkiego prawodawstwa. W Szwecji nałożono na pracodawców i pracowników uczestniczących w negocjacjach zbiorowych szczegółowe prawa i obowiązki [Adlecreutz i Nyström 2010, 149]. Stronom sporu zbiorowego została zagwarantowana zasada wolności wyrażania stanowisk i prezentowania własnych opinii. Model polubownego rozwiązywania sporów zbiorowych zakłada, że najważniejszą regułą rozmów powinno być równe traktowanie stron zatargu przez siebie nawzajem [Fahlbeck 2001, 120]. Zdaniem szwedzkiej nauki prawa pracy „siła przy stole rokowań” nie wynika z narzuconych obowiązków zachowywania się stron, ale zależy od ich woli i zdolności do budowania pozytywnych rozwiązań. Prawodawca nie wprowadził, jak to

---

<sup>40</sup> W Niemczech i Polsce nie istnieją ustawowe regulacje prawne wprowadzające zasady wymiany informacji pomiędzy stronami sporu zbiorowego bezpośrednio w sytuacji powstania zatargu zbiorowego [International Labour Organization 2007, 10].

<sup>41</sup> Tytułem przykładu negatywnych skutków przeprowadzonych negocjacji zbiorowych, warto wskazać, że w fabryce Fiata w Neapolu publiczna krytyka w postaci jednostronnych komentarzy pracowników w stosunku do kierownictwa wywołała szereg konsekwencji, łącznie z utratą kontraktów zagranicznych [tamże, 23]; przeciwnie, we Francji porozumienie zawarte między *Peugeot* a *Citroën* odnośnie do kształcenia zawodowego przetrwało pomimo medialnego sporu w fabrykach *PSA Peugeot* – *Citroën*. Dojście do ustaleń miało istotny charakter, w kontekście przeżywania przez cały francuski przemysł samochodowy bardzo poważnych trudności. W 2012 r. wyprodukowano w fabrykach tej marki 2 mln pojazdów, podczas gdy w 2005 r. – 3,5 mln. W ciągu dekady zatrudnienie w tym sektorze spadło o 30%. Nadal koncern *Peugeot – Citroën* produkuje 44% samochodów sprzedawanych we Francji, dzięki czemu zatrudnia na świecie ok. 209 tys. osób.

<sup>42</sup> Szczegółowe uregulowanie polubownego systemu rozwiązywania sporów zbiorowych nie w każdym przypadku może skutkować powodzeniem wykorzystywanych pokojowych metod likwidowania zatargów. W rzeczywistości, choć Litwa ma jedno z najbardziej rozbudowanych ustawodawstw europejskich, to zgodnie z raportem Europejskiej Fundacji na rzecz poprawy warunków życia i pracy, system faktycznie nie funkcjonuje efektywnie, co przypisuje się głównie skomplikowanemu charakterowi rozwiązywania sporów zbiorowych [Międzynarodowe Biuro Pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy 2007, 10].

ma miejsce np. w Stanach Zjednoczonych<sup>43</sup>, instytucji negocjacji prowadzonych w dobrej wierze. Strony sporu zbiorowego w tym państwie mają tendencję do prowadzenia rokowań zbiorowych w duchu kooperacyjnym [tamże], co może wynikać z kultury politycznej polegającej na postawie otwartej na rzeczową dyskusję.

W celu zapewnienia prawidłowego postępowania z zachowaniem postaw etycznych<sup>44</sup> do sporu zbiorowego może włączać się niezależny organ polubownego rozwiązywania sporów zbiorowych. W wielu państwach europejskich na przestrzeni lat utworzono instytucje tego rodzaju, które świadczą usługi w zakresie pomocy w rozwiązywaniu sporów zbiorowych w sposób pokojowy. Przykładowo w Danii, w Belgii, w Finlandii, na Cyprze czy w Rumunii takie czynności wykonuje instytucja publiczna zależna od rządu. Z kolei w Austrii<sup>45</sup>, w Irlandii, w Szwecji, w Norwegii, w Wielkiej Brytanii, na Węgrzech i we Włoszech funkcjonuje organizacja niezależna, ale finansowana ze środków budżetu państwa, co nasuwa wątpliwość w zakresie jej całkowitej niezależności. W Grecji i w Hiszpanii w polubownym rozwiązywaniu zatargów uczestniczy prywatna agencja. Należy jednak zauważyć, że organy władzy publicznej

---

<sup>43</sup> W Stanach Zjednoczonych w ustawie o zbiorowych stosunkach pracy z 1947 r. wprowadzono obowiązki stron w trakcie rokowań. Zgodnie z nią strony powinny zachowywać się zgodnie z dobrą wiarą, tj. szanować wcześniejsze ustalenia dotyczące wynagrodzenia, czasu pracy, innych warunków zatrudnienia i nie wycofywać się z nich bez uzasadnienia, zob. *Labor Management Relations Act*, w: [http://wps.prenhall.com/wps/media/objects/531/544609/Documents\\_Library/nlra.htm#tafhart](http://wps.prenhall.com/wps/media/objects/531/544609/Documents_Library/nlra.htm#tafhart) [dostęp: 6.08.2018].

<sup>44</sup> W literaturze przedmiotu wskazuje się, że negocjujące strony powinny skupić się nie na samych stanowiskach, ale na jakości uzasadniania swoich racji według czterech następujących haseł: „ludzie” (odróżnienie ludzi od problemu), „interesy” (celem rokowań jest osiągnięcie rozwiązania problemu najbardziej opłacalnego), „opcje” (przed przystąpieniem do negocjacji wypracowanie różnych możliwości zakończenia sporu), „standardy” (dążenie do bezstronności, transparentności i obiektywizmu). Według tego modelu nakazuje się stronom unikać emocji, a podążać w kierunku obiektywnej oceny rzeczywistości [Stelmach i Brożek 2011, 41]. Inteligencja emocjonalna jako zespół zdolności do rozpoznawania emocji własnych i innych osób oraz umiejętność motywowania się wpływa na procesy umysłowe, co skutkuje powodzeniem tej metody likwidowania sporu [Goleman 1999, 439].

<sup>45</sup> W Austrii w stosunku do negocjacji w niemal wszystkich branżach istnieją lakoniczne regulacje dotyczące zasad prowadzenia rokowań. Odnoszą się one jedynie do poszanowania dobrej wiary i uczciwości.

nie ustanowiły jakiegokolwiek instytucji tego rodzaju, szczególnie u nowych członków UE, tj. Litwy, Łotwy, Polski, Republiki Czeskiej czy Słowacji<sup>46</sup>.

Szczególnym przykładem ustanowienia tego rodzaju instytucji jest Wielka Brytania. W tym kraju [Kloc 2012, 20-26] powołano niezależną instytucję ACAS, uczestniczącą w rokowaniach<sup>47</sup>. Doświadczenia tego państwa prowadzą do konstatacji, że pomoc w zakresie polubownego rozwiązywania sporów zbiorowych łagodzi skutki wystąpienia różnic między stroną pracowniczą a pracodawcą, a często zapobiega potencjalnym sytuacjom konfliktowym [tamże, 21].

#### 4. Postulaty *de lege ferenda*

Przechodząc do oceny rozwiązań prawnych przyjętych w Polsce, należy pozytywnie ocenić uregulowany w ustawodawstwie obowiązek podejmowania niezwłocznie rokowań przez pracodawcę w przypadku nieuwzględnienia żądań związku zawodowego<sup>48</sup>. Brakuje natomiast w u.r.s.z. zobowiązania pracodawcy do odniesienia się do wszystkich postulatów związku zawodowego. Powyższe implikuje sytuację, w której na skutek bierności pracodawcy polegającej na niezajęciu przez niego jakiegokolwiek stanowiska co do zgłoszonych żądań, związek zawodowy

---

<sup>46</sup> Tabela Nr IV. Mechanizmy i instytucje (organizacje) zajmujące się rozwiązywaniem sporów zbiorowych w poszczególnych krajach europejskich [Kloc 2012, 39].

<sup>47</sup> Tzw. usługi koncyliacyjne są oferowane wówczas, kiedy negocjacje zbiorowe prowadzone bezpośrednio przez strony w firmach załamują się. Organizacja państwowa tzw. ACAS może też z własnej inicjatywy zaproponować swoje usługi. Koncyliacja – mediacja w tym przypadku obejmuje: identyfikację problemu (sprawy), poszukiwanie wspólnej płaszczyzny (wspólnych interesów), przeprowadzenie oddzielnych lub wspólnych spotkań ze stronami, pomoc w naprawieniu relacji między stronami [Molloy, Legard, i Lewis 2018, 41-43].

<sup>48</sup> W niektórych prawodawstwach europejskich aktem normatywnym o randze ustawy zobowiązuje się pracodawcę do podjęcia rokowań zbiorowych, szczególnie w aspekcie tworzenia układów zbiorowych pracy i sporów powstałych na tym tle. Przykładowo taka sytuacja ma miejsce w Wielkiej Brytanii i Francji [Rebhahn 2004, 4-5]. Z kolei m.in. w Niemczech i Austrii ustawowe regulacje prawne nie wprowadzają wprost obowiązku podejmowania negocjacji w przypadku powstania sporu zbiorowego. W Niemczech nie istnieje odrębna ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych natomiast na szczególności dotyczące rozwiązywania sporów oddziałują stanowiska wyrażone w orzeczeniach Federalnego Sądu Pracy, Krajowych Sądów Pracy oraz Sądów Pracy [Schliemann 2012, 228]. W Danii taki obowiązek wynika jedynie z porozumień zawartych między związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców [Rebhahn 2004, 4-5].



nie posiada wiedzy na temat stosunku pracodawcy do propozycji przedłożonych w jego wystąpieniu. Warto ustawowo zobowiązać pracodawcę do ustosunkowania się do formułowanych przez związek zawodowy roszczeń w określonym terminie, nie krótszym niż 3 dni. Mając także na względzie występujące w praktyce trudności podczas prowadzenia negocjacji zbiorowych w celu ograniczenia stosowania taktyk obstrukcyjnych w rozmowach pomiędzy związkiem zawodowym a pracodawcą lub organizacją go reprezentującą, strony sporu powinny na wstępie rokowań określić zasady ich prowadzenia.

Przeprowadzona analiza regulacji prawnych dotyczących etapu rokowań w sporze zbiorowym pozwala określić szczególny aspekt pożądanych zmian ustawodawczych, które powinny mieć charakter kompleksowy. Uprawnia ona do konstatacji, że w Polsce brakuje instytucji świadczącej pomoc w polubownym rozwiązywaniu sporów zbiorowych. *De lege ferenda* należy utworzyć, najlepiej niezależny od władzy publicznej, podmiot zajmujący się tego rodzaju działalnością. Jego aktywność łagodziłaby skutki wystąpienia rozbieżności między związkami zawodowymi a stroną pracodawczą w toczącym się sporze co do oceny żądań organizacji związkowych i umożliwiłaby profesjonalne zakończenie zatargu w drodze porozumienia stron. Dlatego też w przypadku powstania impasu w negocjacjach u pracodawców świadczących istotne usługi z punktu widzenia bezpieczeństwa publicznego, powodującego zagrożenie zastosowania akcji nieirenicznych, instytucja ta mogłaby nałożyć na strony zatargu obowiązek przeprowadzenia koncyliacji lub mediacji. Należałoby wprowadzić zasadę, że takie czynności byłyby dopuszczalne wyłącznie na wniosek strony pracowniczej lub pracodawczej, pod warunkiem niezwiązania stron sporu porozumieniami regulującymi metody rozwiązywania sporów zbiorowych.

Trzeba zastanowić się nad ustanowieniem statusu prawnego tego typu organizacji w polskim prawie pracy. Nie można zapominać, że w dyskursie postulowano już wprowadzenie instytucji Krajowego Konsultanta Dialogu Pracy powoływanego przez Sejm RP za zgodą związków zawodowych i organizacji pracodawców, którego rola na podstawie art. 101 ust. 2 projektu zbiorowego kodeksu pracy z 2007 r.<sup>49</sup> miałyby polegać m.in. na

---

<sup>49</sup> P.z.k.p. został przekazany Prezesowi Rady Ministrów 5 grudnia 2006 r., chociaż w jego treści istnieje wzmianka „kwiecień 2007 r.”, natomiast na stronie internetowej w opisie projektu widnieje informacja, że projekt pochodzi z kwietnia 2008 r. Komisja

wszechstronnej pomocy pracownikom i pracodawcom podczas rokowań, w tym także obserwowaniu prowadzonych negocjacji (art. 101 ust. 7 projektu) [Seweryński 2005, 58]. Wątpliwości może jednak budzić obawa, czy konkretna ingerencja podmiotu trzeciego nie ogranicza autonomii woli stron uczestniczących w negocjacjach, o której mowa w art. 8 konwencji MOP Nr 154 z dnia 3 czerwca 1981 r. dotyczącej popierania rokowań zbiorowych<sup>50</sup>.

Mimo powyższego w Polsce *de lege ferenda* niezależny podmiot, przy spełnieniu określonych wymogów, powinien mieć zagwarantowane uprawnienie do zobowiązywania stron do rozwiązania zatargu na drodze polubownej, jeżeli nie ustaliły one autonomicznie procedur rozwiązywania sporów zbiorowych. W przypadku powstania impasu w negocjacjach w zakładach pracy świadczących usługi użyteczności publicznej kluczowe z punktu widzenia bezpieczeństwa publicznego i zdrowia mieszkańców, powodującego zagrożenie zastosowania akcji nieirenicznych, taka instytucja na wniosek którejkolwiek ze stron sporu mogłaby nałożyć na strony zatargu obowiązek przeprowadzenia innej, polubownej metody likwidowania zatargu, np. mediacji. W tej kwestii za pewien wzorzec określenia uprawnień w ww. zakresie mogłaby posłużyć rozpowszechniona w Stanach Zjednoczonych instytucja *corporate ombudperson*. Biorąc pod uwagę polskie warunki społeczno-gospodarcze warto byłoby pomyśleć o zapożyczeniu w części z systemu amerykańskiego możliwości dokonywania na etapie sporu analiz na temat: równości stron i problemów występujących w sporze, potencjalnej oszczędności kosztów i czasu postępowania dzięki zastosowaniu odpowiednich metod jego rozwiązywania [Korybski 1993, 132].

*De lege ferenda* niezależnemu podmiotowi należy zagwarantować prawo do podjęcia działań mających na celu popularyzację irenicznych sposobów rozwiązywania sporów poprzez m.in. prowadzenie szkoleń dla mediatorów czy warsztatów dla pracodawców i pracowników. Ponadto wprowadzenie w układach zbiorowych pracy obowiązku stron do podejmowania cyklicznych rozmów w przypadku powstania spornych

---

Kodyfikacyjna Prawa Pracy przygotowywała projekt kilka lat na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 sierpnia 2002 r. w sprawie utworzenia Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, Dz. U. Nr 139, poz. 1167 z późn. zm.

<sup>50</sup> Tekst konwencji zob. <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k154.html> [dostęp: 6.08.2018].

kwestii stwarzałoby szansę na wypracowanie uzgodnień jeszcze przed rozpoczęciem sporu zbiorowego<sup>51</sup>. Uzasadnione byłoby również skonkretyzowanie w ustawie zasad wymiany informacji, wzajemnego udostępniania ekspertyz i dokumentów przez strony sporu.

### Zakończenie

Podsumowując, należy uznać, iż regulacje prawne dotyczące negocjacji w sporze zbiorowym wymagają zmian. W prawodawstwach państw europejskich dostrzec można wiele interesujących rozwiązań w zakresie prowadzenia tej formy dialogu społecznego. Bez wątpienia mogłyby one stanowić inspirację dla polskiego ustawodawcy oraz punkt wyjścia w przedmiocie analizy aktualnego ustawodawstwa. Pożądane jest wzmocnienie metody rokowań w likwidowaniu sporów zbiorowych w postulowanym wyżej zakresie.

### PIŚMIENNICTWO

- Adamczyk, Sławomir, i Barbara Surdykowska. 2013. „Międzynarodowe układy ramowe jako przykład dobrowolnie podejmowanych negocjacji między pracą a kapitałem.” W *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, red. Zbigniew Góral, 131-49. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Adlecreutz, Axel, and Brigitta Nyström. 2010. *Labour law in Sweden*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Baran, Krzysztof Wojciech. 2010. *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Bilewska, Katarzyna. 2009. „Dobra i zła wiara w prawie spółek handlowych.” *Palestra* 9-10:28-35.
- Blanpain, Richard, i Maria Matey-Tyrowicz. 1993. *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie*. Warszawa: Agencja Scholar.
- Boni, Guido. 2012. “Introduction.” In *Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?*, ed. Isabelle Schömann, Roumald Jagodzinski, Guido Boni, Stefan Clauwaert, Vera Glassner, and Teun Jaspers, 16. Bruksela: ETUI.

---

<sup>51</sup> Obecnie w wielu krajach europejskich odchodzi się od wprowadzania regulacji w sytuacji wystąpienia sporu zbiorowego, a przyjmuje się konstrukcje prawne mające na celu zapobiegnięcie samemu wystąpieniu sporu, co zmniejsza ilość przeprowadzonych sporów zbiorowych, gdyż stwarza realną szansę na ich zażegnanie w oparciu najczęściej o bezpośrednie rokowania [Kloc 2012, 28].

- Borkowska, Stanisława. 1997. *Negocjacje zbiorowe*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Chaison, Gary. 2012. *The new collective bargaining*. Nowy Jork: Springer-Verlag New York.
- Cudowski, Bogusław. 1998. *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*. Białystok: Temida 2.
- Czarzasty, Jerzy, i Anna Kulpa-Ogdowska. 2006. *Związki zawodowe od konfrontacji do kooperacji. Konferencja zorganizowana w ramach obchodów 100-lecia Szkoły Głównej Handlowej*. Warszawa: VIZJA PRESS&IT sp. z o.o.
- Fahlbeck, Reinhold. 2001. "Industrial Relations and Collective Labour Law: Characteristics, Principles and Basic Features." *Scandinavian Studies in Law* 43:87-132.
- Florek, Ludwik. 1988. „Zbiorowe prawo pracy.” W *Międzynarodowe prawo pracy*, red. Ludwik Florek, i Michał Seweryński, 173-83. Warszawa: Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych.
- Florek, Ludwik. 1990. *Ochrona praw i interesów pracownika*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Frąckowiak, Józef. 1981. „Prawne znaczenie Porozumienia Gdańskiego jako umowy społeczno-państwowej.” *Państwo i Prawo* 7:81-89.
- Fritz, Michael. 2012. „Związki zawodowe i rady zakładowe w polityce personalnej.” W *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i Niemczech*, red. Grzegorz Goździewicz, 205-19. Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierowania „Dom Organizatora”.
- Glassner, Vera, and Maarten Keune. 2010. *Negotiating the crisis? Collective bargaining in Europe during the economic downturn*. Genewa: International Labour Office.
- Gładoch, Monika. 2014. *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*. Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierowania „Dom Organizatora”.
- Goleman, Daniel. 1999. *Inteligencja emocjonalna w praktyce*. Poznań: Media Rodzina.
- Gromnicka, Ewa. 2009. „Komentarz do art. 139 Traktatu ustanawiającego wspólnotę europejską.” W *Traktat ustanawiający wspólnotę europejską. Komentarz*, red. Andrzej Wróbel, t. II, 1003-38. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Hardy, Steven. 2012. *Labour Law in Great Britain*. Alphen aan de Rijn: Kluwer Law International.
- International Labour Organization. 2007. *High-level tripartite seminar on the settlement of labour disputes through mediation, conciliation, arbitration and labour courts. Larnaca, Cyprus, October 18–19, 2007*. Cyprus: International Labour Office.
- Kemp-Welch, Anthony. 1983. *The birth of Solidarity. The Gdansk Negotiations 1980*. Londyn: St. Antony's–Macmillan Series.

- Khabo, Fumane Malebona. 2008. *Collective Bargaining and Labour Disputes Resolution: Is SADC Meeting the Challenge?*. Zimbabwe: International Labour Office.
- Kloc, Kazimierz. 2012. *Rozwiązywanie sporów zbiorowych w Unii Europejskiej ze szczególnym uwzględnieniem roli alternatywnych metod rozwiązywania konfliktów*. Warszawa: Pracodawcy RP.
- Korybski, Andrzej. 1993. *Alternatywne rozwiązywanie sporów w USA. Studium teoretycznoprawne*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Latos-Miłkowska, Monika. 2013. *Ochrona interesu pracodawcy*. Warszawa: LexisNexis.
- Lewandowski, Henryk. 2008. „Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz.” W *Prawo pracy (Zestaw nowelizujący Nr 110)*, red. Zbigniew Salwa, t. III, III/E/147-33-III/E/158-77. Warszawa: LexisNexis.
- Masewicz, Walery. 1994. *Zatarg zbiorowy pracy*. Poznań: Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego.
- Masewicz, Walery. 1998. *Ustawa o związkach zawodowych Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*. Warszawa: Wydawnictwa Prawnicze PWN.
- Międzynarodowa Organizacja Pracy. 2009. *Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact*. Genewa: International Labour Office.
- Molloy, Donna, Robin Legard, and Jane Lewis. 2018. “Resolving Collective Disputes at Work: User perspectives of Acas collective conciliation services Prepared for Acas.” <http://www.acas.org.uk/media/pdf/t/4/collectivequalitativejan03-accessible-version-July-2011.pdf> [dostęp: 6.08.2018].
- Nowik, Paweł. 2012. „Negocjacje zbiorowe prowadzone przez reprezentację związkową i pracodawcę – aspekty teoretyczno-prawne.” W *Związkowe przedstawicielstwo pracownikó w zakładu pracy*, red. Zbigniew Hajn, 263-82. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Nowik, Paweł. 2016. *Pojęcie równowagi prawnej w zbiorowym prawie pracy*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Pisarczyk, Łukasz. 2014. „Pokojoye (ireniczne) metody rozwiązywania sporów zbiorowych.” W *System prawa pracy*. T. 5: *Zbiorowe prawo pracy*, red. Krzysztof Wojciech Baran, 566-681. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Pliszkiwicz, Marek. 1981. „Porozumienia ogólnopolskie i ich znaczenie dla prawa pracy.” *Państwo i Prawo* 6:28-37.
- Polska Agencja Prasowa. 2018. „«Solidarność» domaga się krótszej pracy w soboty i większego zatrudnienia w Biedronkach.” <https://businessinsider.com.pl/firmy/sprzedaz/solidarnosc-w-biedronce-w-sporze-zbiorowym-z-jeronimo-martins-polska/zt6y34k> [dostęp: 29.08.2018].
- Pulignano, Valeria. 2018. “Trade Unions and the Coordination of Collective Bargaining in Europe.” <https://soc.kuleuven.be/web/files/11/72/W12-170.pdf> [dostęp: 6.08.2018].

- Rączka, Krzysztof. 2001. „Układy zbiorowe pracy.” W *Prawo pracy*, red. Zbigniew Salwa, t. 1, I/F/1-I/F/83. Warszawa: LexisNexis.
- Rebhahn, Robert. 2004. “Collective Labour Law in Europe in a Comparative Perspective (Part II).” *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 1:107-32.
- Schliemann, Harald. 2012. „Nowe formy sporów zbiorowych.” W *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i Niemczech*, red. Grzegorz Goździewicz, 221-43. Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierowania „Dom Organizatora”.
- Seweryński, Michał. 2005. „Wybrane zagadnienia rozwiązywania sporów zbiorowych w Polsce.” W *Arbitraż i mediacja w prawie pracy*, red. Grzegorz Goździewicz, 47-58. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Sitarz, Mirosław. 2017. „Przesłanie Stefana Kardynała Wyszyńskiego do prawników.” *Biuletyn Stowarzyszenia Absolwentów i Przyjaciół Wydziału Prawa Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego* 14 (2): 49-62.
- Stelmach, Jerzy, i Bartosz Brożek. 2011. *Sztuka negocjacji prawniczych*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Świątkowski, Andrzej Marian. 2008. *Międzynarodowe prawo pracy*. T. 1: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy*. Wolumen 1. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Świątkowski, Andrzej Marian. 2009. „Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.” W *Zbiorowe prawo pracy*, red. Jan Wrątny, i Krzysztof Walczak, 245-443. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Świątkowski, Andrzej Marian. 2015. *Prawo pracy Unii Europejskiej*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Unterschütz, Joanna. 2015. „Ponadnarodowe porozumienia zbiorowe w świetle zasady pokoju społecznego.” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 8:3-8.
- Unterschütz, Joanna. 2017. „Prawo do rokowań zbiorowych – prawo pracowników czy związków zawodowych?” *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 3:239-63.
- Wojtyła, Jan. 2012. „Zagrożenia praw pracowniczych w warunkach kryzysu ekonomicznego.” W *Od sprawiedliwości do państwa prawa*, red. Stanisław Kowolik, 39-46. Tarnowskie Góry: Fundacja Krzewienia Katolickiej Nauki Społecznej im. Bł. A. Kolpinga.
- Wróbel, Andrzej, red. 2013. *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Żołyński, Janusz. 2011a. *Pracodawca a związki zawodowe. Wybrane problemy zbiorowego prawa pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Żołyński, Janusz. 2011b. *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Żołyński, Janusz. 2012. „Zasada ekwiwalentności ekonomicznej i racjonalności żądań w sporze zbiorowym.” *Monitor Prawa Pracy* 8:404-409.

---

Żołyński, Janusz. 2013. *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.

### **Uwagi na temat zasad prowadzenia rokowań w sporach zbiorowych w Polsce w świetle regulacji wybranych państw europejskich**

#### Streszczenie

W polskim prawie pracy pierwszą metodą rozstrzygnięcia sporu zbiorowego są rokowania. Negocjacje są prowadzone między pracodawcą lub organizacją pracodawców a związkiem zawodowym. Powinny być one wykorzystywane z zachowaniem dobrych obyczajów, w szczególności z poszanowaniem uzasadnionych interesów stron sporu zbiorowego. Ustawodawca powinien wprowadzić zmiany legislacyjne w sposobie prowadzenia negocjacji w sporach zbiorowych w celu udoskonalenia ich przebiegu.

**Słowa kluczowe:** dialog zbiorowy, pracownik, pracodawca, prawo pracy, związek zawodowy.

### **Comments on the Principles of Conducting Negotiations in Collective Disputes in Poland in the Context of the Regulation of Selected European Countries**

#### Summary

In Polish labor law, the first method of resolving a collective dispute is the negotiations. Negotiations are conducted between the employer or employers' organization and the trade union. They should be applied with good manners, in particular respect for the legitimate interests of the parties to a collective dispute. The legislator should introduce legislative changes in the way of conducting negotiations in collective disputes in order to improve their course.

**Key words:** collective dialogue, employee, employer, labour law, trade union.

**Information about Author:** MACIEJ JAROTA, Ph.D., assistant in the Department of Labour Law and Social Security Law, Faculty of Law, Canon Law and Administration, the John Paul II Catholic University of Lublin; Al. Raclawickie 14, 20-950 Lublin, Poland; e-mail: m.jarota@kancelariajarota.pl; <https://orcid.org/0000-0001-6568-1626>

