

Pracodawcy nie wiedzą jak postępować w nielegalnym sporze zbiorowym pracy i jakie środki prawne im przysługują

MAŁGORZATA KURZYNOGA, KANCELARIA BARAN KSIĄŻEK BIGAJ

Dobre relacje pomiędzy Pracodawcą a Związkami Zawodowymi nie należą do rzadkości i zazwyczaj są efektem przejrzystego uregulowania zasad współpracy i odpowiedzialności. Nie zawsze jest to jednak obszar prostej i pozytywnej kooperacji. Szczególnie napięte relacje powstają w przypadku sporów zbiorowych. Praktyka dowodzi, że pracodawcy nie wiedzą jak i z jakich środków prawnych mogą korzystać jeśli spór zbiorowy wykracza poza granice prawa.

W przypadku nielegalnego sporu zbiorowego pracodawca ma szereg instrumentów prawnych. Kluczowe jest jednak, aby właściwie z tych środków korzystać i nie eskalować już i tak napiętych relacji między partnerami społecznymi. Mając kilkunastoletnie doświadczenie w prawie pracy i występując jako ekspert w sporach zbiorowych stwierdzam, że kluczowe jest korzystanie z odpowiedniego dla danego etapu sporu środka prawnego. Rodzaj i moment podjętych działań prawnych zależy do okoliczności faktycznych konkretnego przypadku, zachowania przedstawicieli związkowych, branży w której powstał spór zbiorowy a nawet tego, czy spór toczy się prywatnym biznesie czy spółkach z udziałem Skarbu Państwa.

Zapobieżenie nielegalnym sporom

Praktyka wyznaczania mediatora przez Ministra właściwego do spraw pracy wskazuje na odmowę jego wyznaczenia jeśli z dokumentów sprawy wynika, że spór zbiorowy jest nielegalny, np. dotyczy spraw unormowanych w układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym. Złożenie przez samego pracodawcę wniosku o wyznaczenie mediatora wraz ze szczegółowym opisem sporu zbiorowego może zablokować nielegalny spór zbiorowy. Tymczasem z wnioskiem o wskazanie mediatora na ogół występuje strona związkowa.

Orzecznictwo sądów powszechnych wskazuje z kolei na możliwość powoływania się przez pracodawców na art. 189, 730* oraz 755 § 1 k.p.c. w celu ustalenia nielegalności sporu zbiorowego oraz ustanowienia zakazu organizowania strajku lub innej akcji protestacyjnej. W celu zapobieżenia niektórym nielegalnym akcjom zbiorowym istnieje także możliwość powołania się na art. 439 k.c.



Prof. UŁ dr hab. Małgorzata Kurzynoga, radca prawny w Baran Książek Bigaj

MARCIN PETRUSZKA

Odpowiedzialność za nielegalne działania

Osoby organizujące i kierujące nielegalnym strajkiem lub inną akcją protestacyjną mogą zostać pociągnięte do odpowiedzialności karnej i odszkodowawczej**. Możliwość pociągnięcia do odpowiedzialności cywilnej działaczy związkowych dokonujących czynności w nielegalnym sporze nie przekreśla fakt, że działają oni w imieniu związku zawodowego. Nawet gdy zaistnieją przesłanki odpowiedzialności deliktowej osoby prawnej nie wyłącza to odpowiedzialności osób wchodzących w skład jej organu, które dopuściły się zawinionego działania. W takim wypadku odpowiedzialność tych osób oraz osoby prawnej ma charakter odpowiedzialności solidarnej na podstawie art. 442 k.c.

Ponadto, jak wynika z orzecznictwa SN, naruszenie prawa w ramach działalności związkowej może być rozważane w kategoriach odpowiedzialności pracowniczej. Pracodawcy zdają się nie mieć wiedzy w tym zakresie bowiem utarło się przekonanie, że działacz związkowy korzysta z absolutnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy. Tymczasem z judykatury SN wynika, że pociągnięcie do odpowiedzialności pracowniczej za zachowanie związane z działalnością związkową jest dopuszczalne, jeśli jednocześnie doszło do rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Mało powszechną wiedzą jest także, że działania związku zawodowego niezgodne z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych mogą być rozpatrywane w kategoriach popełnienia przez nie czynu nieuczciwej konkurencji.

Ponadto, pracodawca może złożyć wniosek do Prokuratury Okręgowej w sprawie prowadzenia przez związki zawodowe działalności sprzecznej z ustawą na podstawie art. 36 ustawy o związkach zawodowych. Przewidziana tym przepisem odpowiedzialność obejmuje swym zakresem naruszenie wszelkich przepisów rangi ustawowej, które normują działalność związkową, w tym przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

[Skorzystaj z wiedzy autorki podczas konferencji “Relacje ze związkami zawodowymi w 2023 r.” >>](#)

* *M. Kurzynoga, Warunki legalności strajku, wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2011, ss. 336.*

** *M. Kurzynoga, Odpowiedzialność prawna za strajk i inne formy pracowniczego protestu, Warszawa 2018, wyd. Wolters Kluwer, ss. 550.*

O autorze:

Prof. UŁ dr hab. Małgorzata Kurzynoga, radca prawny w Baran Książek Bigaj - ma ponad 15 letnie doświadczenie w prawie pracy. Od 2010 r. jest zatrudniona w Katedrze Europejskiego, Międzynarodowego i Zbiorowego Prawa Pracy na Uniwersytecie Łódzkim. Jest autorką około 60 publikacji naukowych z zakresu prawa pracy, w tym dwóch monografii pt. „Warunki legalności strajku”, Wolters Kluwer 2011 oraz „Odpowiedzialność prawna za strajk i inne formy pracowniczego protestu”, Wolters Kluwer, 2018, na podstawie których uzyskała odpowiednio stopień doktora i doktora habilitowanego nauk prawnych. Regularnie występuje na krajowych i międzynarodowych konferencjach z zakresu prawa pracy.