

# Rozwiązywanie sporów zbiorowych: co się zmieni



DOROTA ZAWISLIŃSKA

## Czy związkom zawodowym będzie łatwiej porozumieć się z pracodawcą? Jakie będą nowe zasady przeprowadzania strajku i na co muszą przygotować się obie strony?

Projekt ustawy o sporach zbiorowych pracy, autorstwa Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, jest na etapie uzgodnień między resortami, organizacjami pracodawców i związkowców. Według ekspertów wprowadza on nowe pojęcia i regulacje, które będą sprzyjać powstawaniu konfliktów w przedsiębiorstwach i nie ułatwią ich rozstrzygnięcia.



Czas prowadzenia sporu:  
Związki będą musiały porozumieć się z pracodawcą w ciągu dziewięciu miesięcy z możliwością wydłużenia tego terminu o trzy miesiące.

Adobe Stock

Prof. Jacek Męcina, doradca zarządu Konfederacji Lewiatan, uważa, że proponowane rozwiązania odbiegają od postulatów i oczekiwań pracodawców oraz mediatorów.

– Spór będzie mógł być prowadzony we wszelkich sprawach zbiorowych, w których związki zawodowe reprezentują osoby wykonujące pracę zarobkową. Obowiązujące dziś przepisy w tej dziedzinie definiują tzw. przedmiot wspomnianego sporu zbiorowego. Dotyczy on warunków pracy, płacy, świadczeń socjalnych, a także praw i wolności związkowych. Proponowane zmiany mogą zaostrzyć spory prawne już na etapie rokowań. Powód? Ogólny zapis w projekcie może tworzyć przestrzeń do poszerzania przedmiotu sporu o kwestie zmian organizacyjnych, restrukturyzacji zatrudnienia czy o interpretację zwartych już porozumień – podkreśla prof. Jacek Męcina.

### Legalność referendum strajkowego

Ponadto zwraca uwagę na brak uregulowania kwestii związanej z kontrolą legalności referendum strajkowego. W ubiegłym roku podczas prac nad wcześniejszym projektem zmian rozważano wprowadzenie sądowej kontroli.

– Możliwość nadzorowania procesu dotyczącego uruchamiania strajku jest kluczowa z punktu widzenia legalności działań stron w sporze zbiorowym, a także dla zachowania ich transparentności. Ponadto jest to istotne ze względu na powstałe w jego wyniku szkody i ewentualną odpowiedzialność organizacji związkowej. Dlatego prewencyjna kontrola byłaby korzystna zarówno dla pracodawców, jak i strony związkowej – ocenia prof. Jacek Męcina.

Popiera propozycję zawartą w projekcie, która dotyczy precyzyjnego określenia czasu trwania sporu. Ma on wynosić dziewięć miesięcy z możliwością wydłużenia go o trzy miesiące. W tym czasie powinien zakończyć się wypracowaniem odpowiednich porozumień lub będzie wygaszał z mocy prawa.

W opinii prof. Jacka Męciny kontrowersje budzi także nowe pojęcie pracodawcy dominującego. Według projektu jest nim pracodawca lub przedsiębiorca, który bezpośrednio lub pośrednio wywiera dominujący wpływ na funkcjonowanie innego pracodawcy lub przedsiębiorcy. Chodzi m.in. o wpływ z tytułu własności, posiadanych udziałów lub akcji – albo powiązania organizacyjne. Cel wprowadzenia tej definicji – jak podkreśla prof. Jacek Męcina – nie został przez ustawodawcę określony.

Podobnego zdania jest prof. Małgorzata Kurzynoga, radca prawny i partner w kancelarii BKB Baran Książek Bigaj.

– Definicja pracodawcy zawarta w art. 3 Kodeksu pracy nie przystaje do obecnego rynku pracy. Jednak należałoby ją zmienić w pierwszej kolejności we wspomnianym kodeksie, a dopiero później w przepisach zbiorowego prawa pracy. Wątpię, aby projekt został uchwalony w obecnym kształcie. Niemniej jednak, gdyby propozycja weszła w życie, w praktyce rodziłaby wiele wątpliwości – zaznacza prof. Małgorzata Kurzynoga.

Jej zdaniem definicja pracodawcy dominującego jest zbyt ogólna. Ponadto – jak podkreśla – nie daje jednoznacznej odpowiedzi, kto nim jest.

– Zaproponowana koncepcja pracodawcy dominującego dawałaby organizacjom związkowym, jako podmiotom występującym z żądaniami, szeroki zakres wskazywania strony sporu zbiorowego – uważa prof. Małgorzata Kurzynoga.

Zwraca uwagę, że autorzy projektu wskazują, że przepisy projektu ustawy odnoszące się do pracodawcy znajdują zastosowanie zarówno do tzw. pracodawcy formalnego w rozumieniu kodeksu pracy, jak i do dominującego.

– To w praktyce może rodzić sporo problemów. Wątpliwości dotyczą przede wszystkim roli, kompetencji i wzajemnych relacji obu podmiotów w sporach zbiorowych. Z projektu wynika, że związki zawodowe będą mogły wystąpić z roszczeniami do każdego z tych pracodawców jednocześnie. Pytanie, w jaki sposób będzie ustalane ich wspólne lub odrębne stanowisko wobec żądań podwładnych. Czy referendum strajkowe powinno być organizowane u obu pracodawców, czy tylko u jednego, a jeśli tak, to u którego? Jak należałoby postępować w sytuacji, gdy osoba wskazana przez związki zawodowe jako pracodawca dominujący uzna, że jest tą niewłaściwą do udziału w danym sporze? Czy to uprawniałoby wspomniane związki zawodowe do wszczęcia strajku bez referendum? – zastanawia się prof. Małgorzata Kurzynoga.

### Interesy pracownicze

Zdaniem przedstawicieli MRiPS, o zdefiniowanie pojęcia pracodawcy dominującego postulowały związki zawodowe.

„Strona pracownicza powoływała się na przypadki, gdy rzeczywistym podmiotem uprawnionym do podejmowania wiążących decyzji nie był faktyczny pracodawca, a podmiot nadrzędny. Intencją tej zmiany jest umożliwienie prowadzenia sporu zbiorowego z podmiotem, który jest władny do podejmowania decyzji w sferze praw i interesów pracowniczych, kształtowania warunków zatrudnienia czy rozstrzygnięcia o środkach na wynagrodzenia zatrudnionych osób. Wprowadzenie definicji pracodawcy dominującego pozwoli na prowadzenie poszczególnych etapów sporu zbiorowego z podmiotem uprawnionym do podejmowania decyzji o uwzględnieniu zgłoszonych żądań” – podkreślają przedstawiciele MRiPS w uzasadnieniu do projektu.

Zgodnie z przyszłą regulacją zorganizowanie strajku będzie ułatwione przez wprowadzenie obowiązku udostępniania przez pracodawcę służbowych mejli pracowników związkom zawodowym.

– Będzie musiał zrobić to w ciągu trzech dni od dnia otrzymania wniosku w celu poinformowania podwładnych o planowanym strajku ostrzegawczym i na potrzeby przeprowadzenia głosowania w sprawie jego ogłoszenia. Poczta mejlowa, na ogół zintegrowana z innymi systemami, stanowi narzędzie pracodawcy, którego wykorzystywanie do innych celów niż np. gospodarce może budzić kontrowersje, także w świetle ochrony własności oraz cyberbezpieczeństwa – uważa prof. Jacek Męcina.

“Rozwiązania przewidziane w projekcie ustawy o sporach zbiorowych mogą martwić pracodawców” – czytamy w stanowisku otrzymanym od kancelarii PCS Paruch Chruściel Schiffter. Jej eksperci zwracają uwagę, że ustawodawca zrezygnował z oczekiwanej regulacji dotyczącej kontroli legalności referendum strajkowego, co oznacza, że kontrola nad procesem rozpoczęcia strajku i jego legalnością w dalszym ciągu nie będzie możliwa. Możliwy przedmiot sporu poszerzono o kolejne kwestie, co grozi utrudnieniem prowadzenia dialogu i znacznym wydłużeniem rokowań – uważają eksperci kancelarii PCS Paruch Chruściel Schiffter.