



Business Centre Club

Warszawa, dnia 14 kwietnia 2023 r.

Adw. dr Artur Rycak

Ekspert Zespołu Prawa Pracy

w Radzie Dialogu Społecznego

Pani

Marlena Małąg

Minister Rodziny i Polityki Społecznej

W odpowiedzi na pismo z 15 lutego 2023 r., znak DDP-I.0210.2.3.2023.KZP, przy którym przesłano do zaopiniowania projekt ustawy o sporach zbiorowych pracy, poniżej przedstawiam stanowisko Związku Pracodawców Business Centre Club dot. treści projektu ustawy.

1. W ocenie BCC nowa definicja „sporu zbiorowego pracy” jest zbyt szeroka i zawiera pojęcia o bardzo nieostym i nieustalonym znaczeniu zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie. Do niejednoznacznych pojęć zawartych w tej definicji należy zaliczyć pojęcie „praw zbiorowych” „związanych z wykonywaniem pracy”, a także „interesów zbiorowych” „związanych z wykonywaniem pracy”.
2. W uzasadnieniu projektu ustawy przedstawiono notabene istotne trudności w odkodowaniu znaczenia tych pojęć. Projektodawca sam przyznaje na stronie 8 i nast. uzasadnienia, że w prawie pracy brak jest definicji „zbiorowych praw pracowniczych”.
3. Przedstawiona definicja „sporu zbiorowego pracy” w ocenie BCC prowadzi do jeszcze poważniejszych sporów dot. treści tego pojęcia, aniżeli dotychczasowe spory związane z interpretacją legalnej definicji sporu zbiorowego zawartej w art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.
4. Przedstawiona definicja „sporu zbiorowego pracy” będzie przede wszystkim mało czytelna dla partnerów społecznych. Obecnie obowiązująca definicja odnosi się do „warunków pracy, płacy i świadczeń socjalnych” (poza prawami i wolnościami



związkowymi) i jest o wiele bardziej czytelna, aniżeli pojęcie „zawodowych, ekonomicznych lub socjalnych zbiorowych interesów i praw”.

5. BCC nie podziela stanowiska zaprojektowanego w uzasadnieniu do projektu ustawy zgodnie z którym w projekcie ustawy nowa definicja sporu zbiorowego pracy nie zawiera „enumeratywnego określenia przedmiotu sporu zbiorowego”. W ocenie BCC zaproponowana nowa definicja również „enumeratywnie określa przedmiot sporu zbiorowego”, przy czym w sposób o wiele bardziej skomplikowany od dotychczasowej. BCC proponuje pozostawić definicję sporu zbiorowego obecnie zawartą w art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r.
6. W ocenie BCC w art. 4 projektu brakuje zakazu prowadzenia sporu zbiorowego, którego przedmiot zgłoszony został wcześniej w ramach innego sporu zbiorowego przez ten sam lub inny związek zawodowy. W praktyce zdarza się wielokrotnie, że związek zawodowy nie kończąc jednego sporu wszczyna kolejny spór zbiorowy z identycznymi lub podobnymi żądaniami. Zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych związki zawodowe w zakresie praw i interesów zbiorowych reprezentują wszystkie osoby, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3-6 ustawy, niezależnie od ich przynależności związkowej. Oznacza to, że dwie lub więcej organizacji związkowych może złożyć jednocześnie lub w różnych terminach takie same żądania (np. podwyższenia wynagrodzeń pracowników), co wymusza na pracodawcy prowadzenie równoległe kilku sporów zbiorowych z identycznym lub bardzo podobnym przedmiotem żądań. W ocenie BCC w projekcie ustawy warto rozważyć wprowadzenie zakazu wszczęcia sporu zbiorowego, którego żądania pokrywają się z żądaniami już zgłoszonymi w ramach innego sporu zbiorowego tak, aby nie powielać identycznych przedmiotowo sporów zbiorowych.
7. W ocenie BCC zaproponowany w art. 5 ust. 1 pkt 1 projektu 7-dniowy termin na zaspokojenie zgłoszonych żądań jest stanowczo za krótki. Żądania związków zawodowych odnoszą się często do tego typu zmian w zakładowych prawie pracy, które wymagają przeprowadzenia czasochłonnych negocjacji w celu wypracowania np. nowej siatki płac, nowych składników wynagrodzeń, itp. Termin ten powinien być systemowo spójny z terminem przewidzianym w przepisach prawa pracy na wynegocjowanie zmian w zakładowych źródłach prawa pracy, co oznacza, że powinien



wynosić co najmniej 30 dni. Taki termin jest najczęściej przyjmowany jako termin na przeprowadzenie negocjacji zmian w regulaminach zakładowych.

8. W ocenie BCC w projekcie brakuje rozwiązań, w świetle których sądy pracy miałyby kompetencje do kontroli legalności sporu zbiorowego. Żądania związków zawodowych mogą przecież w praktyce wykraczać poza przyjętą w art. 2 ust. 1 pkt 8 projektu nową definicję sporu zbiorowego pracy. W świetle praktyki sporów zbiorowych wysoce pożądane jest wyposażenie sądów pracy w przedmiotowe kompetencje, co BCC postuluje. Tego typu sprawy powinny być prowadzone w oparciu o przepisy postępowania nieprocesowego Kodeksu postępowania cywilnego. Prawo do złożenia wniosku powinno należeć do pracodawcy, do którego skierowane jest żądanie (przy sporze wielozakładowym do pracodawców).
9. Analogicznie sądy pracy powinny mieć kompetencje do weryfikacji legalności ogłoszonego strajku. Wniosek pracodawcy złożony do sądu powinien zawieszać prawo do przeprowadzenia strajku.
10. W ocenie BCC przepis art. 6 ust. 2 projektu może prowadzić do wątpliwości interpretacyjnych. Prawo do ogłoszenia i przeprowadzenia strajku jest uregulowane w rozdziale 4 projektu ustawy. Nie jest zatem jasne w jakim celu zaprojektowano art. 6 ust. 2 i jakie ma on skutki prawne.
11. W ocenie BCC 5 – dniowy termin na wspólny wybór mediatora przez strony sporu zbiorowego przyjęty w art. 10 ust. 1 projektu jest zbyt krótki. Postulujemy, aby wynosił on co najmniej 14 dni.
12. W art. 10 ust. 3 i 11 projektu nie wskazano jaki minister prowadzi listę mediatorów.
13. Odnośnie art. 11 projektu w ocenie BCC lista mediatorów nie powinna być prowadzona jedynie przez Ministra Rodziny i Polityki Społecznej. Tego typu listy powinny być także prowadzone przez organizacje pozarządowe, a także przez związki zawodowe i organizacje pracodawców. W projekcie brak jest argumentów, w świetle których tego typu lista powinna być prowadzona jedynie przez organ administracji publicznej.



14. Art. 17 ust. 2 projektu wyklucza wymóg przeprowadzenia głosowania w sprawie strajku ostrzegawczego. Wynika z tego, że związek zawodowy może samodzielnie ogłosić przeprowadzenie tego typu strajku, niezależnie od tego czy takiej akcji protestacyjnej życzą sobie pracownicy. W ocenie BCC ogłoszenie jakiegokolwiek strajku, w tym ostrzegawczego, powinno być poprzedzone głosowaniem pracowników. Związek powinien zatem spełnić wymogi stawiane wobec legalnego strajku w rozdziale 4 także wobec strajku ostrzegawczego.
15. BCC pozytywnie ocenia wprowadzenie maksymalnego czasu trwania sporu zbiorowego w art. 19 projektu, a także instytucji wygaśnięcia sporu. Przepis ten trafnie rozwiązuje obecne problemy z wieloletnimi sporami zbiorowymi.
16. W ocenie BCC przyjęcie w art. 20 projektu rozwiązania, zgodnie z którym arbitraż społeczny jest prowadzony przez sąd pracy z udziałem sędziego państwowego wydaje się systemowo nieprawidłowe. Co do zasady sądy arbitrażowe (polubowne) są sądami obsadzonymi przez osoby nie będą sędziami sądów państwowych (powszechnych czy innych). Takie rozwiązanie przyjęte jest np. w art. 1170 k.p.c., zgodnie z którym arbitrem nie może być sędzia państwowy (nie dotyczy to sędziów w stanie spoczynku).
17. Przyjęte w projekcie rozwiązanie, w którym w trzyosobowym składzie sądu arbitrażowego jeden arbiter to sędzia państwowy, zaś pozostałych 2 arbitrów to osoby wskazane przez strony sporu zbiorowego prowadzić będzie do sytuacji, w której o wydaniu orzeczenia decydować będzie w zasadzie sędzia państwowy.
18. Ponadto wadliwe systemowo wydaje się samo organizacyjne usytuowanie arbitrażu w sądzie państwowym. W ocenie BCC sądy polubowne powinny być organizowane niezależnie od sądów państwowych i poza ich strukturami.
19. W art. 25 projektu nie doprecyzowano w jaki sposób ogłasza się strajk. Z uwagi na daleko idące skutki strajku BCC postuluje uzupełnienie projektu w tym zakresie. Ogłoszenie strajku powinno polegać m.in. na skutecznym doręczeniu oświadczenia związku zawodowego do pracodawcy co do ogłoszenia strajku.
20. BCC postuluje uzupełnienie projektu ustawy o ustalenie procedury weryfikacji legalności ogłoszenia strajku, która powinna być dokonywana w trybie pilnym przez



sąd pracy na wniosek pracodawcy lub innych związków zawodowych działających u pracodawcy. Sądowa kontrola legalności strajku jest postulowana od dawna w praktyce i teorii prawa.

21. Przewidziana w art. 35 projektu penalizacja opisanych w tym artykule zachowań jest zbyt daleko idącą ingerencją państwa wobec stron sporu zbiorowego w sytuacji, gdy pracodawca pozbawiony jest możliwości weryfikacji legalności sporu zbiorowego. W sytuacji, gdy w ocenie pracodawcy żądania związku zawodowego wykraczają poza legalną definicję sporu zbiorowego brak podjęcia rokowań naraża pracodawcę na wszczęcie postępowania karnego w oparciu o art. 35 pkt 1 projektu ustawy wobec osoby reprezentującej pracodawcę.

adwokat dr Artur Rycak
ekspert BCC