



Photo: pixabay

ALERT PRAWNY

SPORY ZBIOROWE

Z tego alertu dowiesz się w jaki sposób przebiegają spory zbiorowe w zakładzie pracy oraz na co powinny uważać strony sporu zbiorowego.

Zagadnienia ogólne

Od momentu pojawienia się zjawiska pandemii relacje pomiędzy pracodawcami a pracownikami stały się napięte. Widmo kryzysu gospodarczego oraz spadek zapotrzebowania na siłę roboczą spowodowany pandemią uzasadnia przekonanie, że nastąpił koniec rynku pracownika – przynajmniej w takiej formie w jakiej ostatnio był postrzegany. Wiele zakładów pracy zdecydowało się na różne kroki związane z redukcją zatrudnienia albo obniżeniem wynagrodzeń w zakładach pracy. Sytuacja uległa diametralnej zmianie – dotychczas pracodawcy prześcigali się w oferowanych benefitach, obecnie wypłata pensji w terminie i stabilność zatrudnienia są dla wielu pracowników powodem do zadowolenia. Nieuchronnym skutkiem narastających konfliktów pomiędzy pracodawcami i pracownikami będą spory zbiorowe, które pojawią się wraz z wzrostem odczuwalności kryzysu gospodarczego.

Przedmiot sporu zbiorowego

Prześledźmy następujący przykład – mamy pracodawcę zatrudniającego pracownika zarabiającego wynagrodzenie 2600 zł brutto. Pracownikowi wypłacana była premia od sprzedaży oferowanych przez zakład pracy towarów, która zazwyczaj wynosiła drugie tyle co wynagrodzenie. Jako że sprzedaż była zjawiskiem powszechnym, pracownik otrzymywał co do zasady 5200 zł brutto wynagrodzenia. Nagle z uwagi na przestój oraz faktyczny brak zysków ze sprzedaży, pensja pracownika znacznie zmalała. Rodzi to oczywiście powszechny niepokój w zakładzie pracy, a na horyzoncie widać nadchodzące zwolnienia. Czasami wystarczy wówczas jeden charyzmatyczny pracownik, któremu uda przekonać się pozostałych do wszczęcia sporu zbiorowego w zakładzie pracy. Konsekwencje sporu zbiorowego będą odczuwalne dla wszystkich.

Czy powyższa sytuacja byłaby powodem do wszczęcia sporu zbiorowego? Odpowiedź brzmi: to zależy. W powyższej sytuacji pracownicy byłiby uprawnieni do wszczęcia sporu przy odpowiednim sformułowaniu postulatów. Jeżeli jednak spór zostałby wszczęty na skutek niezapłaconej pensji albo pojedynczego zwolnienia, sytuacja mogłaby jednak nie być taka oczywista.

Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 123), dalej jako: „ustawa o sporach zbiorowych”, spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć

1. warunków pracy;
2. płac lub świadczeń socjalnych;
3. praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.

Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy o sporach zbiorowych nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników. Oznacza to, że pracownicy nie mogliby wszcząć sporu zbiorowego np. z powodu niezapłaconych nadgodzin albo nieuzasadnionego zwolnienia pracownika.

Z zakresu sporów wyłączone są również sprawy objęte układem zbiorowego pracy lub innym porozumieniem, którego stroną jest organizacja związkowa. Wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.

W praktyce częstym, choć nieformalnym powodem wszczęcia sporu zbiorowego jest wypowiedzenie umów o pracę lub warunków pracy i płacy charyzmatycznym pracownikom, którzy są w stanie przekonać współpracowników do wszczęcia sporu zbiorowego w ich obronie. Rozstrzygnięcie sporów ze stosunku pracy należy jednak do sądów pracy, a nie związków zawodowych, stąd spór zbiorowy którego podstawą jest zwolnienie pracownika jest bezpodstawny. Związki zawodowe, wszczynając spór zbiorowy, wysuwają zatem często inne postulaty, które stanowią często tzw. „przykrywkę”, a dodatkowo żądają przywrócenia do pracy zwolnionych pracowników. W omawianym przez nas na wstępie przykładzie, pracownicy mogliby wystąpić z żądaniami wzrostu wynagrodzeń, a nie zapłaty utraconych premii.

Strony sporu

Zgodnie z art. 2 ust. 1 i 2 ustawy o sporach zbiorowych, stronami sporu zbiorowego są:

1. pracodawca, który może być reprezentowany przez organizacje pracodawców;
2. związki zawodowe reprezentujące pracowników, przy czym jeśli w zakładzie pracy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy stanowiące przedmiot sporu oddzielnie albo poprzez wspólną reprezentację związkową. Jeśli u pracodawcy nie działa organizacja związkowa, spór zbiorowy może

prować organizacja związkowa, do której pracownicy zwrócili się o reprezentowanie ich interesów zbiorowych.

Przebieg rokowań

Momentem rozpoczęcia sporu zbiorowego jest **dzień wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z dopuszczalnymi żądaniami**, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni. Co ważne, zgłoszenie niedopuszczalnych żądań nie powoduje wszczęcia sporu zbiorowego. W zgłoszeniu sporu określa się przedmiot żądań objętych sporem.

Podmiot zgłaszający spór może uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk. Dzień zapowiedzianego strajku nie może przypadać przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu.

Pracodawca ma obowiązek podjąć niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, **zawiadamiając równocześnie o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy**. Podczas rokowań strony muszą starać się osiągnąć porozumienie.

Rokowania kończą się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia - sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

Rokowania pracodawcy z pracownikami mające na celu zażegnanie sporu zbiorowego należą do czynności czasochłonnych oraz stresujących. Nie jest prawdą, że wystarczy znać na pamięć przepisy prawa pracy, w tym dotyczące sporów zbiorowych, aby pomyślnie poprowadzić rokowania z pracownikami. Kluczowe okazuje się doświadczenie negocjacyjne, umiejętność określenia spornych stanowisk stron i zażegnanie osobistych konfliktów. Przydatne jest doświadczenie uzyskiwane na salach sądowych, posiedzeniach pojednawczych, mediacyjnych czy arbitrażowych. Proces rokowań, choć obciążający zarówno dla pracodawcy jak i pracowników, nie musi zakończyć się strajkiem.

Mediacja

Rokowania kończą się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia - sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Pierwsze rozwiązanie kończy spór zbiorowy. W braku porozumienia strona wszczynająca spór może podtrzymać swoje żądania. Jeżeli strona, która wszczęła spór, podtrzymuje zgłoszone żądania, spór ten prowadzony jest przez strony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności, zwanej dalej mediatorem. Mediatora wybierają wspólnie strony sporu zbiorowego. Mediator powinien sprzyjać ugodowemu rozwiązaniu sporu.

W toku postępowania mediator może:

1. wymagać od stron szczegółów i dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu
2. zaproponować stronom sporządzenie ekspertyzy w sprawie ustalenia sytuacji ekonomiczno-finansowej zakładu pracy.

Podczas postępowania mediacyjnego, w przypadku oceny niemożliwości rozwiązania sporu przed upływem terminu do przeprowadzenia strajku, organizacja, która wszczęła spór, może zorganizować **strajk ostrzegawczy**. Strajk ten:

1. można zorganizować jednorazowo;
2. na czas nie dłuższy niż 2 godziny.

Postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia - sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora.

Strajk

Nieosiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej. **Strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego interesów pracowników.** Strajk jest najbardziej wyniszczającą formą protestu pracowników, a jego skutki są dotkliwe zarówno dla pracowników (za czas strajku nie otrzymują wynagrodzenia) jak i pracodawcy (pracownicy nie świadczą pracy). Udział pracownika w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy nie stanowi jednak naruszenia obowiązków pracowniczych. **Zdarza się często, że pracownicy podejmują akcje strajkowe pochopnie, bez wyczerpania przewidzianych prawem procedur.** Dobra znajomość przepisów z zakresu sporów zbiorowych oraz szerzej – prawa pracy – połączona z umiejętnościami negocjacyjnymi, pozwala pracodawcy na wypracowanie rozwiązań mogących zapewnić bezpieczne zakończenie sporu zbiorowego.

Strajk jest środkiem **ostatecznym** i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu. Strajk może być jednak zorganizowany pomimo braku wyczerpania procedury sporu zbiorowego jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym.

Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem. Udział w strajku jest **dobrowolny**. Strajki mogą być ogłaszane na terenie jednego lub wielu zakładów pracy. Strajk

1. zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy.
2. wielozakładowy ogłasza organ związku wskazany w statucie po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% pracowników.

W obronie praw i interesów pracowników, którzy nie mają prawa do strajku, związek zawodowy działający w innym zakładzie pracy może zorganizować strajk solidarnościowy na czas nie dłuższy niż połowa dnia roboczego.

Niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa. Ustawa o sporach zbiorowych wymienia nadto imiennie organizacje, które nie są uprawnione do prowadzenia akcji strajkowych.

W obronie praw i interesów mogących stanowić przedmiot sporu zbiorowego, mogą być stosowane, po wyczerpaniu opisanych procedur rokowań i mediacji, inne niż strajk formy akcji protestacyjnej. Akcje protestacyjne nie mogą zagrażać życiu lub zdrowiu ludzkiemu, przeprowadzane są bez przerywania pracy oraz z poszanowaniem porządku prawnego. Z prawa do takich akcji protestacyjnych mogą korzystać także pracownicy niemający prawa do strajku.

Postępowanie przed kolegium arbitrażu

Podmiot prowadzący spór zbiorowy w interesie pracowników może, nie korzystając z prawa do rozpoczęcia akcji strajkowej, podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego. Spór zakładowy rozpoznają kolegia arbitrażu społecznego przy sądach

okręgowych, w których utworzone są sądy pracy i ubezpieczeń społecznych. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym.

W skład kolegium wchodzi przewodniczący wyznaczony spośród sędziów sądu przez prezesa sądu oraz sześciu członków wyznaczonych po trzech członków przez każdą ze stron. Strony powinny dążyć do wskazania osób bezpośrednio niezainteresowanych rozstrzygnięciem sprawy. Prezes sądu wyznacza niezwłocznie termin posiedzenia, zawiadamiając o nim strony sporu lub ich przedstawicieli. Jeżeli rozstrzygnięcie sporu wymaga wiadomości specjalnych, kolegium może zasięgnąć opinii ekspertów.

Orzeczenie kolegium zapada większością głosów. Jeżeli żadna ze stron przed poddaniem sporu rozstrzygnięciu kolegium nie postanowi inaczej, orzeczenie to wiąże strony.

Kary

Ustawa o sporach zbiorowych przewiduje karę grzywny albo ograniczenia wolności dla osób, które w związku z zajmowanym stanowiskiem albo pełnią funkcję:

1. przeszkadza we wszczęciu lub prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego
2. nie dopełnia obowiązków określonych w ustawie

Tej samej karze podlegają osoby kierujące strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy. Za szkody wyrządzone strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy organizator ponosi odpowiedzialność również na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym.

ZAPEWNIAMY POMOC

Na wszelkie Państwa pytania dotyczące obowiązków i uprawnień pracodawcy w związku z epidemią COVID -19 odpowiedzą prawnicy FILIPIAK BABICZ LEGAL Spółka komandytowa z siedzibą w Poznaniu.

Zachęcamy do regularnego odwiedzania strony [KORONAWIRUS – ALERTY PRAWNE FILIPIAK BABICZ LEGAL sp. k.](#) w celu pozostawania na bieżąco z informacjami dot. tarczy antykryzysowej, a ponadto także w celu zapoznania się z pozostałymi prawnymi materiałami, mającymi ułatwić przedsiębiorcom funkcjonowanie w dobie epidemii.



Marzena Rosler-Borakiewicz
radca prawny | starszy prawnik |
dyrektor HR
m.rosler@filipiakbabcich.com
tel. + 48 607 131 446



Paweł Musiałkiewicz
aplikant radcowski | prawnik
p.musialkiewicz@filipiakbabcich.com
tel. +48 61 222 43 80