

## Spory zbiorowe cz. II

# Arbitraż, strajk

Rokowania i postępowanie mediacyjne to pierwsze etapy procedury rozwiązywania sporów zbiorowych prowadzonych w oparciu o ustawę z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 1991 r., Nr 55, poz. 236 ze zm.). Kolejne to arbitraż i strajk.

Nieosiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej (art. 15 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

## Czym jest kolegium arbitrażu społecznego?

Zgodnie z postanowieniami art. 16 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, podmiot prowadzący spór zbiorowy w interesie pracowników może, nie korzystając z prawa do strajku, podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego. W postanowieniu z 28 stycznia 1997 r. KAS 3/96, OSNP 1997/19/391 Sąd Najwyższy stwierdził, że postępowanie przed kolegium arbitrażu społecznego musi być poprzedzone nie tylko rokowaniami, lecz także mediacją. Zasady postępowania przed kolegium arbitrażu społecznego regulują przepisy rozporządzenia RM z dnia 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegium arbitrażu społecznego (Dz.U. Nr 73, poz. 324). Zgodnie z art. 1 tego rozporządzenia spór wielozakładowy rozpoznaje kolegium arbitrażu społecznego przy Sądzie Najwyższym, natomiast spory zakładowe – kolegia działające przy sądach okręgowych, w których utworzono sądy pracy i ubezpieczeń społecznych. 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 nie zainteresowanych rozstrzygnięciem sprawy.

Prezes sądu wyznacza niezwłocznie termin posiedzenia, zawiadamiając o nim strony sporu lub ich przedstawicieli. W toku posiedzenia kolegium jest uprawnione do przeprowadzenia postępowania dowodowego, stosując odpowiednio przepisy kodeksu postępowania cywilnego o dowodach. Procedura arbitrażowa ma charakter fakultatywny, jednakże pracodawca nie ma możliwości uchylenia się od udziału w niej. Każda ze stron ponosi koszty swego udziału w sprawie, w tym także koszty wynagrodzeń wskazanych przez siebie członków kolegium (§ 13 rozporządzenia z 16.08.1991 r.).

## Jakie są skutki orzeczenia arbitrażowego?

Orzeczenie kolegium zapada większością głosów. Jeżeli żadna ze stron przed poddaniem sporu rozstrzygnięciu kolegium nie postanowi inaczej, orzeczenie to wiąże strony. Inna sprawa to zagadnienie zaskarżalności orzeczeń arbitrażowych. Ani ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ani rozporządzenie w sprawie trybu postępowania przed kolegium arbitrażu nie regulują tej kwestii. Sąd Najwyższy dwukrotnie w uchwałach 7 sędziów z 23 maja 1986 r., III PZP 9/86 oraz uchwałach Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 10 grudnia 1986 r., III PZP 72/86, OSNCP 1987, wyraził pogląd, że od orzeczeń kolegium arbitrażu społecznego nie przysługują środki zaskarżenia, gdyż w procedurze arbitrażowej nie ma zastosowania zasada instancyjności.

## Czym jest strajk?

Zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbioro-

wych, strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu. Legalne są tylko strajki dotyczące warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych. Ogłoszenie strajku jest dopuszczalne dopiero po wyczerpaniu polubownych metod rozwiązania sporu zbiorowego. Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu w oparciu o rokowania i mediację. Natomiast legalny strajk można zorganizować bez konieczności uprzedniego poddania sporu pod rozstrzygnięcie przed kolegium arbitrażu społecznego. Wyjątkowo strajk może być zorganizowany bez zachowania powyższych zasad, jeżeli bezprawne działania pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym. Udział w strajku jest dobrowolny, co oznacza wolność osób organizujących strajk, jak również w nim uczestniczących od jakiegokolwiek formy nacisku z zewnątrz. Ewentualne działania pracodawcy mające na celu wywarcie presji na pracowników, żeby nie przystępowali do strajku, należy uznać za nielegalne. Udział pracownika w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych. W okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze

stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy.

## Kiedy przeprowadza się referendum strajkowe?

W świetle art. 20 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy. Decyzja o ogłoszeniu strajku „właściwego” w przeciwieństwie do ogłoszenia strajku ostrzegawczego musi być poprzedzona referendum pracowniczym. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem. Okres pomiędzy ogłoszeniem strajku a jego rozpoczęciem jest często potocznie nazywany pogotowiem strajkowym.

## Na czym polega strajk solidarnościowy?

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. Strajk solidarnościowy może polegać na powstrzymaniu się od pracy dla obrony praw bądź interesów pracowników, którym nie przysługuje prawo do strajku. Strajk taki jest strajkiem legalnym powołanym zgodnie z art. 22 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Ewa Podgórska-Rakiel, specjalista,  
Biuro Ekspertki  
KK NSZZ Solidarność