



- Nowy projekt w zasadzie nie wprowadza oczekiwanych przez Solidarność, potrzebnych rozwiązań. Powiela te, które mamy w obecnej ustawie, a nawet można powiedzieć, że pogarsza, bo likwiduje niektóre instytucje, np. instytucję strajku solidarnościowego - przekonuje dr Anna Reda-Ciszewska, ekspert Zespołu Prawa Pracy NSZZ „Solidarność”, wyjaśniając, dlaczego Solidarność negatywnie oceniła przygotowany przez MRiPS projekt nowelizacji ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

- Solidarność oceniła negatywnie przygotowany przez MRiPS projekt nowelizacji ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Dlaczego?

- Nowy projekt w zasadzie nie wprowadza oczekiwanych przez Solidarność, potrzebnych rozwiązań. Powiela te, które mamy w obecnej ustawie, a nawet można powiedzieć, że pogarsza, bo likwiduje niektóre instytucje, np. instytucję strajku solidarnościowego, który wiadomo, że nie był regulacją negatywnie ocenianą, ani przez stronę związkową, ani przez pracodawców.

Strajk solidarnościowy to taki strajk, który mogą zorganizować pracownicy innego zakładu pracy w imieniu pracowników, którym nie przysługuje prawo do strajku. Nowy projekt nie przewiduje strajku solidarnościowego w ogóle. Byliśmy bardzo zaskoczeni tym, że ustawodawca rezygnuje akurat z tej instytucji. W uzasadnieniu do projektu jest napisane, że ta instytucja była nadużywana, co jest po prostu nieprawdą. Zlikwidowanie jej byłoby też sprzeczne z prawem międzynarodowym, z wypowiedziami Komitetu Wolności Związkowej Międzynarodowej Organizacji Pracy, ponieważ pracownikom, którzy zostali pozbawieni prawa do strajku, gwarantuje się w prawie międzynarodowym różne inne metody, mechanizmy rozwiązywania sporów zbiorowych w miejsce właśnie zakazanego strajku.

W decyzji Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” negatywnie zostało ocenione tak naprawdę zlikwidowanie instytucji strajku solidarnościowego. Oczywiście, można by było dokonać przeglądu regulacji tak, aby tę instytucję ożywić, czyli aby rzeczywiście w imieniu tych pracowników, którzy prawa do strajku są pozbawieni, mogli strajkować pracownicy innego zakładu. Bo jednak z naszej praktyki wynika, że strajk solidarnościowy był organizowany bardzo rzadko.

Drugi wątek, który się łączy ze strajkiem solidarnościowym, to jest przepis wyłączający z prawa do strajku pracowników w sektorze publicznym. W obecnej ustawie reguluje go art. 19 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. To regulacja, z której wynika, że prawo do strajku nie przysługuje pracownikom sektora publicznego. Chodzi o zatrudnienie w administracji rządowej, samorządowej, w sądach, w prokuraturze, w organach władzy państwowej. Powtórzenie tego przepisu znalazło się w nowym projekcie.

Jest to dla nas niezrozumiałe, ponieważ już jakiś czas temu Solidarność złożyła wniosek do Trybunału Konstytucyjnego, który niestety jeszcze nie został rozpoznany, w którym kwestionowaliśmy zgodność z Konstytucją tego unormowania ustawy. Nie chodzi nam oczywiście o to, aby pracownicy sektora publicznego mogli powstrzymać się od pracy, bo gdyby im zagwarantować to prawo, to mogłoby dojść do zaprzestania funkcjonowania instytucji publicznych, państwowych. Chodzi natomiast o to, że prawo polskie nie przewiduje alternatywnych metod rozwiązywania sporów zbiorowych w sektorze publicznym i jednocześnie zakazuje prawa do strajku tym pracownikom. Były propozycje rozwiązania tego problemu, nawet ostatnia Komisja Kodyfikacyjna proponowała, aby przewidzieć w przepisach odrębne postępowanie Kolegium Arbitrażu Społecznego w przypadku właśnie tych pracowników, którym prawo do strajku wyłączono. Niestety, w projekcie nie wprowadzono żadnych tego typu rozwiązań.

- Jakie jeszcze rozwiązania zawarte w projekcie budzą wątpliwości strony związkowej?

- Takie wątpliwości budzi na przykład ujęte w projekcie pojęcie pracodawcy. Pracodawca w Polsce to jest najczęściej podmiot, czyli w sektorze publicznym jednostka organizacyjna, w ramach której dany pracownik wykonuje pracę. Problemem jest to, że ta jednostka organizacyjna, czyli najczęściej urząd, sąd czy szkoła, nie ma uprawnień do praw właścicielskich, a szczególnie chodzi o decydowanie o wynagrodzeniach swoich pracowników. To było bardzo dobrze widoczne w przypadku protestów pracowników wymiaru sprawiedliwości. Ci pracownicy domagali się podwyżki i tak naprawdę według prawa polskiego musieliby się zwrócić do swojego formalnego pracodawcy, czyli jednostki organizacyjnej, w ramach której są zatrudnieni, więc do jakiegoś sądu, prokuratury. Wiadomo, że prezes sądu nie decyduje o wysokości wynagrodzeń, taka decyzja zapada wyżej, najczęściej na poziomie rządu, ministerstwa sprawiedliwości. A więc podmiot, do którego pracownicy się zgłaszają, to nie jest właściwy podmiot do realizowania żądań.

Oczekiwaliśmy, że w nowej regulacji w zakresie sporów zbiorowych będzie wskazany ten właściwy podmiot sporu zbiorowego. Ten rzeczywisty, a nie formalny pracodawca, który nie może podejmować decyzji. Zresztą, takie rozwiązanie już mamy w sektorze publicznym, jeżeli chodzi o ponadzakładowe układy zbiorowe pracy. Zawierać je może nie organizacja pracodawcy, tak jak jest w przepisach, ale minister albo inny organ reprezentujący państwową jednostkę budżetową, a jeżeli chodzi o jednostkę samorządową, to może to być wójt, burmistrz, prezydent miasta, starosta, marszałek województwa, czyli też nie organizacja pracodawców. Należałoby się więc w kontekście nowego projektu zastanowić, jak określić pracodawcę, zwłaszcza w sektorze publicznym. Natomiast ten projekt w tym zakresie nie zmienia regulacji. Nadal wskazywany jest pracodawca formalny.

- Projekt wprowadza za to kontrolę sądową referendum strajkowego.

- Projekt zakłada, że tylko głosowanie przed strajkiem podlegałoby kontroli sądowej. Pracodawca mógłby się odwołać do sądu i żądałby badania zgodności głosowania z przepisami. Krytykujemy to rozwiązanie, mając na uwadze poprzednie prace. Już jakiś czas temu w Radzie Dialogu Społecznego były prowadzone prace na temat sporów zbiorowych i wtedy mowa była o kontroli sądowej całego sporu zbiorowego. Już na etapie początkowym spór zbiorowy powinien być badany przez sąd, aby wykluczyć ewentualne wątpliwości.

W praktyce najczęściej jest tak, że strona pracownicza zgłasza żądania, termin na uwzględnienie tych żądań upływa i w tym momencie pracodawca kwestionuje żądania, mówiąc, że nie ma żadnego sporu zbiorowego. W takim zawieszeniu można trwać dosyć długo

## **Dlaczego Solidarność negatywnie ocenia projekt ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych**

Wpisany przez Administrator

wtorek, 16 sierpnia 2022 09:07 - Poprawiony wtorek, 16 sierpnia 2022 09:41

---

i z praktyki znam takie sytuacje, kiedy już na tym początkowym etapie pracodawca odmawia przechodzenia do kolejnych etapów rokowań, mediacji, twierdząc, że nie ma sporu. Dlatego sama kontrola sądowa referendum strajkowego jest nie do zaakceptowania przez Solidarność. Oczekiwaliśmy wprowadzenia rozwiązań kontroli legalności, ale całego sporu.

Zwracaliśmy też uwagę na przesłanki organizacji akcji protestacyjnych innych niż strajk. Wiadomo, że związki zawodowe organizują różnego rodzaju pikiety, akcje typu rozdawanie ulotek, naklejanie naklejek, np. w sklepach wielkopowierzchniowych. W tym zakresie projekt również nie wnosi nowych rozwiązań, natomiast jest o tyle niejasny, że trudno odpowiedzieć na pytanie, czy zorganizowanie pikiety, podczas której będą rozdawane ulotki, to jest już sytuacja, która będzie wymagała rozpoczęcia sporu zbiorowego, czy nie. W obecnej ustawie przewidziano (w projekcie jest podobnie), że te akcje inne niż strajk mogą być zorganizowane w momencie wyczerpania etapu rokowań sporu zbiorowego. Jeżeli byłaby nowa regulacja w zakresie sporów zbiorowych, na pewno należałoby tę kwestię doprecyzować.

- Przedstawiciele Solidarności twierdzą także, że tryb procedowania nad ustawą nie spełnia odpowiednich standardów.

- Jest on nie do zaakceptowania. Projekt został nam przesłany w okresie urlopowym, kiedy wielu ekspertów partnerów społecznych jest niedostępnych.

Podsumowując, nasza opinia jest negatywna dlatego, że projekt nie spełnia oczekiwań, nie rozwiązuje wad obecnej ustawy, nie odpowiada rzeczywistości ani praktyce. W zasadzie nie zmieni się wiele, jeżeli chodzi o prowadzenie sporów zbiorowych, jeżeli ten projekt stałby się obowiązującym prawem. Określony maksymalny okres sporu zbiorowego sprawi, że spór będzie wszczynany, a po jakimś czasie będzie i tak wygasł. Pracodawca będzie mógł odmawiać udzielenia informacji i spór nie będzie wchodził w kolejne etapy. Czyli projekt wprowadza jeszcze mniej korzystne rozwiązania. Z kolei tych oczekiwanych od dawna, jak pracodawca rzeczywisty, czy rozwiązania dotyczące ograniczonego prawa do strajku, nie zmienia.

[www.tysol.pl](http://www.tysol.pl)