

Spory zbiorowe

Podmioty prawa zbiorowego mogą prowadzić spory zbiorowe w oparciu o ustawę z 23 maja 1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (DzU z 1991r., Nr 55, poz. 236 ze zm.). Zgodnie z art. 1 ustawy o sporach zbiorowych, spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków pracy, płac lub świad-

czeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Najczęściej jednak spory prowadzone są o interesy, czyli dążenie do zmiany warunków zatrudnienia poprzez wprowadzenie nowej regulacji np. w regulaminie wynagradzania.

Czym charakteryzują się rokowania?

Rokowania (koncyliacja) to pierwszy, obligatoryjny etap rozwiązywania sporu zbiorowego. Prawo związków zawodowych i pracodawców do rokowań znalazło swój wyraz także w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP. Zgodnie z art. 7 ustawy o sporach spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami w sprawach wskazanych w ustawie, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni. Obowiązująca regulacja nie precyzuje formy tego wystąpienia, jednak dla celów dowodowych wskazane wydaje się aby wystąpienie to miało formę pisemną. 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 podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, zawiadamiając jednocześnie o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy. W świetle postanowień art. 8 ustawy o sporach, negocjacje pomiędzy stronami są obligatoryjne. Ustawa nie narzuca sposobu prowadzenia rokowań, strony same decydują o ich formie, z całą pewnością jednak rokowania powinny rozpocząć się niezwłocznie. Również czas ich trwania nie został przez ustawodawcę sprecyzowany, dzięki czemu strony mogą same zdecydować o terminie zakończenia rokowań, czyli że mogą rozmawiać tak długo jak długo istnieje szansa na osiągnięcie porozumienia. Rokowania powinny być prowadzone w dobrej wierze i zakończyć się zgodnie z art. 9 ustawy o sporach, podpisaniem porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia, sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

Na czym polega mediacja?

Strona czynna w sporze nie może pominąć etapu mediacji. W przypadku nieosiągnięcia porozumienia na etapie bezpośrednich rokowań strona, która wszczęła spór, a podtrzymuje zgłoszone żądania, jest zobowiązana poddać go procedurze mediacyjnej prowadzonej przez osobę dającą gwarancję bezstronności. Mediatora ustalają wspólnie strony sporu zbiorowego. Mediatorem może być osoba z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi

oraz organizacjami pracodawców reprezentatywnymi, w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz. U. Nr 100, poz. 1080, z późn. zm.). Jeżeli strony sporu zbiorowego nie porozumieją się w ciągu 5 dni w sprawie wyboru mediatora, dalsze postępowanie jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron, przez ministra właściwego do spraw pracy. Mediatorom na

czas prowadzenia mediacji przysługuje zwolnienie od pracy. Łączny wymiar tego zwolnienia w roku kalendarzowym nie może przekraczać 30 dni. 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. Sąd Najwyższy w wyroku z 6 maja 2003 r. I PK 157/02, OSNP 2004/

15/263, orzekł nawet, że mediator może podpisać porozumienie kończące spór zbiorowy i postępowanie takie nie jest sprzeczne z art. 14 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (DzU Nr 55, poz. 236 ze zm.). Natomiast nieosiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej (art. 15 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

Czym charakteryzuje się strajk ostrzegawczy?

Strajk ostrzegawczy jest częścią postępowania mediacyjnego. Jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu w terminie 14 dni od dnia jego zgłoszenia, bądź w terminie „przesuniętym” na wniosek mediatora w trybie art. 13 ust. 3 ustawy o sporach, organizacja, która wszczęła spór, może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny

strajk ostrzegawczy. Przesłanką przeprowadzenia strajku ostrzegawczego jest „uzasadniona ocena”, że postępowanie mediacyjne nie doprowadzi do rozwiązania sporu. Strajk ostrzegawczy niedopuszczalny jest na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagrażałoby życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.

Po co przeprowadza się ekspertyzy w postępowaniu mediacyjnym?

Jeżeli w toku postępowania mediacyjnego mediator stwierdzi, że rozwiązanie sporu zbiorowego wymaga szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu, zawiadamia o tym strony. Jeżeli w związku z żądaniem objętym sporem jest konieczne ustalenie sytuacji ekonomiczno-finansowej zakładu pracy, mediator może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy. Mediator zajmuje w toku sporu pozycję aktywną, dlatego może żądać przeprowadzenia określonych czynności wyjaśniających. Koszty ewentualnych ekspertyz obciążają zakład pracy, jeżeli strony nie postanowią inaczej (art. 13 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych). Podjęcie czynności wyjaśniających upoważnia mediatora do wystą-

wienia do organizacji związkowej z wnioskiem o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku na czas niezbędny do dokonania ustaleń mogących mieć wpływ na wynik rozstrzygnięcia sporu.

Rokowania i postępowanie mediacyjne to pierwsze etapy procedury rozwiązywania sporów zbiorowych prowadzonych w oparciu o ustawę z 23 maja 1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (DzU z 1991r., 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 1997r. 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 1991r. w sprawie trybu postępowania przed kolegium arbitrażu społecznego (DzU 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. 1991r.).

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 kolegiami arbitrażu nie regulują tej kwestii. Sąd Najwyższy dwukrotnie w

uchwale 7 sędziów z 23 maja 1986r., III PZP 9/86 oraz uchwale Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 10 grudnia 1986r., III PZP 72/86, OSNCP 1987, wyraził pogląd, że od orzeczeń kolegiów 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 zbiorowych, 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 działanie 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. Czasokres pomiędzy ogłoszeniem strajku a jego rozpoczęciem jest często w praktyce potocznie nazywany jako „pogotowie strajkowe”.

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 pra-

owników, którym nie przysługuje prawo do strajku. Strajk taki jest strajkiem legalnym prowadzonym zgodnie z art. 22 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

- **Ewa Podgórska – Rakiel, specjalista, Biuro Ekspertkie KK NSZZ „Solidarność”**

Dane GUS

Inflacja

Według szacunków Ministerstwa Finansów, w styczniu 2009 roku inflacja zwiększyła się o 0,5 proc. w porównaniu z grudniem 2008 roku.

Oznacza to, że wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych w styczniu 2009 r. w skali roku może wynieść 3,2 proc. Według potwierdzonych danych Głównego Urzędu Statystycznego, opublikowanych w połowie stycznia, **inflacja w całym 2008 roku wzrosła o 3,3 proc.**

Bezrobocie w styczniu 2009

Stopa bezrobocia w styczniu oscylowała wokół 10 proc.

Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2008 r.

Wyszczególnienie	XII 2008			I–XII 2008
	w liczbach bezwzględnych	XI 2008 = 100	XII 2007 = 100	I–XII 2007 = 100
Sektor przedsiębiorstw				
Zatrudnienie w tys.	5360,5	99,4	102,3	104,8
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł	3419,82	103,0	105,4	110,1
w tym bez wypłat z zysku	3418,61	103,1	105,4	110,2

Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska

Źródło: GUS, Tygodnik Solidarność. MPiPS