

Autoreferat

przedstawiający opis dorobku i osiągnięć naukowych.

1. Imię i nazwisko - Janusz Żołyński

2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe – z podaniem roku i miejsca ich uzyskania

A. Ukończenie studiów magisterskich w zakresie nauk prawnych (z wynikiem bardzo dobrym), potwierdzone dyplomem z dnia 17 czerwca 1986r. Temat pracy magisterskiej pt. „*Problemy ustrojowe i prawne ziem wschodnich II Rzeczypospolitej w latach 1939 – 1944*”, którą napisałem pod kierunkiem Pana Prof. dr. hab. Franciszka Połomskiego.

B. Radca prawny od października 1991r. (aplikacja ukończona z drugą lokatą).

C. Stopień naukowy doktora nauk prawnych uzyskałem dnia 19 kwietnia 1993r. Promotorem rozprawy pt. „*Włączenie polskich ziem wschodnich do ZSRR (1939 – 1940). Problemy ustrojowe i prawne*”, był Pan Prof. dr hab. Franciszek Połomski, zaś recenzentami byli Pan Prof. dr hab. Michał Pietrzak i Pan Prof. dr hab. Edmund Klein.

3. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych.

A. W Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej im. Witelona w Legnicy zatrudniony byłem na podstawie umowy o pracę w okresie od 1 października 2000r. do 31 marca 2009r. na stanowiskach:

- wykładowcy, od 1 października 2000r. do 30 września 2004r.,

- profesora, od 1 października 2004r. do 30 września 2006r.,

- starszego wykładowcy, od 1 października 2006r. do 31 marca 2009r.

B. Od 1 października 2014r. jestem zatrudniony na podstawie umowy o pracę w Uczelni Jana Wyżykowskiego w Polkowicach, na stanowisku wykładowca/adiunkt.

C. Ponadto na umowę zlecenia prowadziłem przez jeden semestr wykłady w Wyższej Szkole Bankowej Oddział we Wrocławiu.

J. Żołyński

4. Osiągnięcia o których mowa w art. 16 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 14 marca 2003r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki, tekst., jedn. Dz.U. z 2016, poz. 882).

Janusz Żołyński, „Aksjologiczne, normatywne i społeczne podstawy prawa rozwiązywania sporów zbiorowych pracy”, Gdańsk 2016r. Ponadto w uzupełnieniu monografia „Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych”, Warszawa 2013r. Dopelnieniem powyższych monografii, stanowiących istotny wkład w rozwój prawa pracy jest cykl publikacji powiązanych tematycznie dotyczących zagadnień aksjologicznych, filozoficznych, normatywnych i społecznych w procesie rozwiązywania sporu zbiorowego w prawie pracy.

Przed przystąpieniem do szczegółowej analizy osiągnięcia naukowego, będącego podstawą do ubiegania się o nadanie stopnia doktora habilitowanego pragnę wskazać, że po ukończeniu studiów zainteresowania moje w kwestiach prawnych początkowo dotyczyły zagadnień historyczno – ustrojowych związanych z sytuacją prawną, jaka miała miejsce po 1939r. na byłych wschodnich ziemiach II Rzeczypospolitej, które znalazły się pod okupacją Związku Radzieckiego. W szczególności badania moje skupiły się na problematyce ustrojowo – prawnej dotyczącej kwestii „podstaw” prawnych włączenia tych ziem do ZSRR oraz problematyce utraty obywatelstwa polskiego przez ludność tych terenów i narzuceniu jej *de facto* obywatelstwa tego agresora. Konsekwencją moich badań była pierwsza w literaturze polskiej monografia, która jednocześnie była rozprawą doktorską obronioną w 1993r. na Uniwersytecie Wrocławskim, obejmująca całościowo niniejszą problematykę, pt. „*Włączenie polskich ziem wschodnich do ZSRR 1939 – 1940. Problemy ustrojowo– prawne*”, Wrocław 1994.

Po obronie doktoratu prowadziłem dalej badania w tym zakresie, jednakże z uwagi na wykonywanie zawodu radcy prawnego i rozpoczęcie w 2000r. wykładów w PWSZ im. Witelona w Legnicy z zakresu prawa pracy, porzuciłem dotychczasowe zainteresowania badawcze i skupiłem się na problematyce związanej z tą dziedziną prawa. Uznałem mianowicie, że w prawie, w tym prawie pracy, należy skupić się na zagadnieniach związanych z podstawowymi wartościami, które winny być chronione przez stosowne regulacje prawne, a także z funkcjami, ryzykami i zasadami, w szczególności w zakresie zbiorowego prawa pracy (prawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych). W tym też względzie

J. Żołyński

uznałem, że pełny proces badawczy nie może odbyć się bez odwołania, czego często się nie czyni, lub pomija, do stosownych podstaw aksjologicznych, a wręcz do podstaw filozoficznych, socjologicznych (społecznych). Brak odwołania się do zagadnień aksjologiczno - filozoficznych skutkuje tym, że nie można odpowiedzieć na wiele podstawowych i nurtujących kwestii prawnych, które odnoszą się do przedmiotowego zakresu moich badań, tj. zbiorowego prawa pracy, w tym w szczególności do materii sporów zbiorowych. Należą do nich między innymi takie kategorie, jak:

- stąd w ogóle pochodzi prawo; czy prawo ma charakter naturalny, czy pozytywny,
- jaka jest istota prawa pracy; czy prawo to należy traktować, jak to czyniono pierwotnie i generalnie jako prawo o charakterze prywatnym, wywodzącym się genetycznie z prawa cywilnego, czy też obecnie w przeważającej mierze *de facto i de iure* mamy do czynienia z prawem o cechach, charakterze publicznym,
- po co wprowadzane są określone regulacje prawne, a zatem co ma chronić przedmiotowo i kogo podmiotowo prawo pracy w sporach zbiorowych (jakie dobra, wartości, kogo i przed czym),
- jak powinna wyglądać egzekucja prawa pracy w sporach zbiorowych,
- jaką trwałość czasową należy „zagwarantować” przyjmowanym regulacjom prawnym.

Jako osiągnięcia naukowe, po otrzymaniu stopnia doktora nauk prawnych, stanowiących znaczny wkład w rozwój prawa jako dyscypliny naukowej, pragnę przedstawić będącą podstawą ubiegania się o nadanie tytułu doktora habilitowanego monografię „*Aksjologiczne, normatywne i społeczne postawy prawa rozwiązywania sporów zbiorowych pracy*”, wydaną w 2016r. Ponadto w uzupełnieniu monografię „*Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*”, wydaną w 2013r. Dopelnieniem osiągnięć naukowych jest cykl publikacji powiązanych tematycznie dotyczących zagadnień aksjologicznych, filozoficznych, normatywnych i społecznych w procesie rozwiązywania sporu zbiorowego w prawie pracy. Są to komentarze, artykuły, części lub rozdziały w opracowaniach zbiorowych, glosy, recenzje, które chronologicznie przedstawiają się w sposób następujący:

Artykuły, części lub rozdziały w opracowaniach zbiorowych:

1. *Obowiązki uczestników i organizatorów strajku*, MPP 2011/8.
2. *Postępowanie arbitrażowe jako metoda rozwiązywania sporu zbiorowego*, MPP 2011/10.
3. *Status prawny strajku okupacyjnego*, MPP 2012/5.

J. Z. G. 2015

4. *Zasada racjonalności ekonomicznej i ekwiwalentności żądań w sporze zbiorowym*, MPP 2012/8.
5. *Status prawny komitetu strajkowego (w:)* Studia z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych pod red. A.M. Świątkowskiego, Kraków 2012.
6. *Pozycja prawna Państwowej Inspekcji Pracy w sporze zbiorowym (w:)* Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki społecznej (zbiór studiów), tom I, pod red. B.M. Cwiertniaka, Sosnowiec 2012.
7. *Spór zbiorowy a obowiązywanie układu zbiorowego pracy. Zasada zachowania pokoju Społecznego (w:)* Układy zbiorowe pracy, pod red. Z. Górala, Warszawa 2013.
8. *Kryteria warunkujące legalność strajku lub innej akcji protestacyjnej (w:)* Roczniki Administracji i Prawa, Rok XII, pod red. M. Borskiego, Sosnowiec 2012.
9. *Ochrona danych osobowych strajkujących*, MPP 2013/2.
10. *Aksjologiczne podstawy wyłączenia prawa do strajku (w:)* Prawa człowieka. Współczesne zjawiska, wyzwania, zagrożenia, t. II, pod red. A. Kalisz, Sosnowiec 2013.
11. *Spór zbiorowy a brak zakładowej organizacji związkowej*, PiZS 2013/7.
12. *Porozumienia kończące spór zbiorowy jako „swoiste” źródła prawa pracy (w:)* Studia z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych pod red. A.M. Świątkowskiego, Kraków 2013.
13. *Strajk i inne akcje protestacyjne w praktyce przedsiębiorstw*, MPP 2014/5.
14. *Podstawy aksjologiczne rozwiązywania sporów zbiorowych (w:)* Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, pod red. M. Skąpski, K. Ślęzak, Poznań 2014.
15. *Charakter normy prawnej zawartej w art. 19 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (w:)* Studia z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych pod red. A.M. Świątkowskiego, Kraków 2014.
16. *Strajk i inne akcje protestacyjne w praktyce przedsiębiorstw (w:)* Aktualne problemy reprezentacji pracowniczej w zbiorowych stosunkach pracy, pod red. J. Wratnego, Warszawa 2014.

P. Złoty 6

17. *Status prawny strajku okupacyjnego(w:)* Prace komisji naukowych PAN Oddział Katowice, zeszyt 36-38, Katowice 2014.
18. *Przejście zakładu pracy w ramach tej samej osoby prawnej. Konsekwencje w sferze zbiorowego prawa pracy*, MPP 2015/4.
19. *Stosowanie Kodeksu cywilnego w zbiorowym i samorządowym prawie pracy na przykładzie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (w:)* Samorząd terytorialny (Zagadnienia prawne), t. III, Zatrudnienie w samorządzie terytorialnym, pod red. B. Ćwiertniaka, Sosnowiec 2015.
20. *Aksjologiczne i prawne podstawy tworzenia związków zawodowych „ad hoc” na przykładzie samorządowego prawa pracy (w:)* Samorząd terytorialny. (Zagadnienia prawne), t. III, Zatrudnienie w samorządzie terytorialnym, pod red. B. Ćwiertniaka, Sosnowiec 2015.
21. *Prawo pracowników do strajku – prawo naturalne, czy prawo pozytywne?* PiZS 2015/10.
22. *Charakter norm zbiorowego prawa pracy na przykładzie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (w:)* Studia z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych pod red. A.M. Świątkowskiego, Kraków 2015.
23. *Ochrona własności pracodawcy w sporze zbiorowym (w:)* Roczniki Administracji i Prawa, rok XV, Zeszyt 2, pod red. M. Borskiego, Sosnowiec 2015.
24. *Przyjmowanie aktów autonomicznego prawa pracy w świetle art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Aspekt teoretyczny – praktyczny (w:)* Roczniki Administracji i Prawa, rok XV, Zeszyt 1, pod red. M. Borskiego, Sosnowiec 2015.
25. *O potrzebie poszukiwania aksjologii w rozwiązywaniu sporu zbiorowego pracy (w:)* Z zagadnień stosowania prawa. Księga Jubileuszowa z okazji 85 urodzin Profesora Stanisława Malarskiego, pod red. Anny Rogacka-Lukasik i Doroty Fleszer, t. I, Sosnowiec 2016.
26. *Prawo pracy – prawo prywatne czy prawo publiczne. Rozważania na tle charakteru umowy o pracę (w:)* Studia z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych pod red. K.W. Baran, Kraków 2016.
27. *Odpowiedzialność ex contractu organizatorów nielegalnego strajku (etap recenzji)* MPP.

P. Zieliński 7

28. *Przetwarzanie danych osobowych w procesie współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi w sprawach indywidualnych oraz w toku sporu zbiorowego* (w:) *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679, pod red. D. Dörre – Kolasa* (w przygotowaniu do druku na początek 2017r.).
29. *Prawo do zapomnienia" jako instytucja ochrony sfery pracowniczej. Zagadnienia teoretyczne i praktyczne* (w:) *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679, pod red. D. Dörre – Kolasa* (w przygotowaniu do druku początek 2017r.).
30. *O pojęciu wspólnoty załogi w prawie pracy* (etap recenzji).

Komentarze:

1. *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz*, Warszawa 2011.
2. *Pracodawca a związki zawodowe. Wybrane problemy zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2011.
2. *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych (wraz z aktami wykonawczymi i wzorami)*, Warszawa 2014.

Głosy odnoszące się bezpośrednio lub pośrednio do sporów zbiorowych:

1. Glosa do wyroku SN z dnia 7 marca 2013r., I PK 216/12, OSP 2014/10.
2. Glosa do wyroku SN z 8 lipca 2014r., I PK 312/13, OSP 2015/7-8.
3. Glosa do wyroku SN z dnia 18 grudnia 2014r., II PK 38/14, OSP 2016/2.
4. Glosa do wyroku SN z dnia 19 sierpnia 2015r., II PK 208/14, MPP 2016/3.
5. Glosa do wyroku SN z dnia 5 listopada 2015r., III PK 26/15. OSP 2017/1.

Recenzje:

1. *System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, pod red. K.W. Barana., Warszawa 2014, MPP 2014/7.
2. A.M. Świątkowski, *Gwarancje prawne pokoju społecznego w stosunkach pracy*, Warszawa 2013, MPP 2014/10.
3. A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, MPP 2015/10.

J. Świątkowski 8

4. A. M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, MPP 2016/8.

W przedmiotowych opracowaniach dokonałem dogłębnej i szczegółowej analizy doktrynalnej, a także i w pewnym zakresie praktycznej wielu płaszczyzn rozwiązywania sporów zbiorowych. Uznałem mianowicie, że nie można prowadzić rozważań doktrynalnych bez powiązania ich ze sferą praktyczną. W rozważaniach doktrynalnych, które winny następnie przełożyć się na konkretne rozwiązania prawne nie można zapominać, że rzeczywistość weryfikuje nawet najbardziej wzniosłe pomysły, czy idee, które zupełnie różnią się z oczekiwaniami społecznymi. Nie można bowiem rezygnować w rozważaniach teoretycznych z poszukiwania rozwiązań prawnych w odczuciu powszechnym będącymi wyrazem sprawiedliwości społecznej. Prawo pozytywne **nie ustanowi** sprawiedliwości społecznej, lecz jest wyrazicielem „wymuszania” stosowania i przestrzegania praw człowieka.

W zestawieniu publikacji stanowiących jednorodny ciąg tematyczny szczególne miejsce zajmuje wydana w 2013r. monografia pt. *„Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych”*. W pracy tej dokonałem analizy historyczno – prawnej oraz teoretycznej, jak i praktycznej instytucji strajku i poza strajkowych akcji protestacyjnych na gruncie polskiego prawa pracy. W zakresie prowadzonych badań dokonałem także prawno-porównawczej analizy niektórych rozwiązań obowiązujących w państwach Zachodnich w stosunku do regulacji prawa polskiego. Wykazałem w niej, że od strony psychologiczno – socjologicznej konflikty w środowisku pracy były i będą, gdyż są one nieodłączną cechą obecnej cywilizacji oraz osobowości człowieka. Jednakże pomimo konieczności i zasadności wprowadzenia instytucji rozwiązywania sporów zbiorowych do polskiego systemu prawnego, przyjęte rozwiązania nie odpowiadają rzeczywistości i wręcz prokurują zjawiska patologiczne.

W pracy tej także w zasadzie po raz pierwszy w literaturze polskiego prawa pracy dokonałem metodologicznie rozróżnienia rodzajów strajków (typologii strajków), dokonałem analizy teoretycznej możliwości przeprowadzenia strajku tzw. okupacyjnego i innych pozastrajkowych akcji protestacyjnych. Po raz pierwszy przeprowadziłem także pogłębioną analizę organu strajkowego jakim jest tzw. komitet strajkowy (w zakresie charakteru prawnego tego podmiotu, jego uprawnień, czy odpowiedzialności jaką mogą ponieść jego członkowie).

P. Świątkowski

Analizując problematykę strajku należy mieć na uwadze, że ten rodzaj protestu załogi jest okresem szczególnie trudnym zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawcy. Pracownicy w tym czasie nie otrzymują wynagrodzenia, a po stronie pracodawcy z reguły występują poważne straty finansowe, a często także trudne do zrekompensowania straty „wizerunkowe” wobec kontrahentów oraz społeczeństwa. Przedłużający się protest, w przypadku braku elastyczności obu stron sporu zbiorowego, może doprowadzić do unicestwienia zakładu pracy, a tym samym miejsc pracy. Z tego też względu związki zawodowe podejmując akcję protestacyjną, winny wykazać się dużą dojrzałością i sprawnością menedżerską oraz umiejętnością przewidywania skutków podjętej decyzji. Z kolei pracodawca nie może patrzeć jedynie jednostronnie, na szeroko rozumianą stronę finansową sporu zbiorowego, która to z reguły leży u jego podstaw. Obie strony powinny zatem wykazać się dużą elastycznością i dojrzałością w dążeniu do zawarcia kompromisu.

Rozpatrując zagadnienie strajku jako formy rozwiązywania sporów zbiorowych należy zwrócić uwagę, że strajki i inne akcje protestacyjne prowadzone przez związki zawodowe w imieniu pracowników przyjmują w różnych krajach różne formy i postacie. Uwarunkowane to jest zarówno względami prawnymi, historycznymi, społecznymi, jak też przyjętą przez związki zawodowe techniką „negocjacyjną”. Niemniej wszystkie te zachowania cechuje jedna wspólna więź – jest to walka o szeroko rozumiane prawa pracownicze. Według polskiego prawa pracy legalne strajki i inne formy protestu pracowników mogą być przeprowadzane jedynie w zgodzie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Przeprowadzona analiza polskich uregulowań dotyczących strajku wskazuje, że ten akt prawny, prawdopodobnie z uwagi na uwarunkowania społeczno-polityczne w jakich był uchwalany (u progu głębokiej transformacji ustrojowej) oraz pośpiech w jej przyjęciu (łącznie prace legislacyjne trwały około dwóch miesięcy), jest niestety w wielu miejscach niedopracowany, zbyt ogólny, niejasny, daje szerokie pole do nadmiernej interpretacji, a wręcz nadinterpretacji, w szczególności przez przedstawicieli społecznych w zakładzie pracy, którymi są związki zawodowe. Nie ujmując niczego związkom zawodowym, a także widząc **bezwzględna konieczność ich funkcjonowania oraz występowania po stronie pracowniczej w sporach zbiorowych i braku możliwości zastąpienia ich przez inne struktury organizacyjne**, nasuwa się nieodparcie konkluzja, że ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych była i jest w wielu wypadkach przez te organizacje nadużywana. Należy zatem zauważyć, że instytucja prawa do strajku (sporu zbiorowego, gdyż obu tych instytucji nie można traktować rozdzielnie, a wręcz przeciwnie, należy rozpatrywać je łącznie) jest w polskim zbiorowym prawie pracy w znacznej mierze niedopracowana. Zakończenie strajku, a więc sporu

P. Zięba 10

zbiorowego, jest bowiem pewnym konsensusem pomiędzy pracodawcą a pracownikami. Wypracowanie tego porozumienia jest niestety bardzo trudne, nie tylko od strony socjologiczno-społecznej, lecz także – moim zdaniem – od strony prawnej. Na stronę prawną wpływają przepisy obowiązującej ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, gdyż jak już wspomniałem, w wielu miejscach są niewłaściwie zredagowane. Dotyczy to w szczególności takich zagadnień, jak:

A. Zdefiniowanie pojęcia sporu zbiorowego, w tym zakresu przedmiotowego sporu zbiorowego.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie zawiera definicji ustawowej sporu zbiorowego. Treść art. 1 tej ustawy ogranicza się w zasadzie do określenia przedmiotu sporu i niektórych jego uczestników. Zakres przedmiotowy sporu zbiorowego bezpośrednio rzutuje na zagadnienie legalności strajku. Jeżeli bowiem przedmiot sporu zbiorowego jest niezgodny z prawem, to również zaistniały w wyniku niego strajk ma charakter akcji nielegalnej. Według ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych przedmiotem sporu zbiorowego mogą być warunki pracy, płacy, świadczenia socjalne oraz prawa i wolności pracowników. Zakres ten należy ocenić krytycznie. Określenie to nie obejmuje mianowicie problemów ekonomicznych i społecznych oraz innych zagadnień, które mogą bezpośrednio rzutować na sytuację pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, na które to zagadnienia zwraca uwagę orzecznictwo Komitetu Wolności Związkowej MOP. Z tego też względu powstają między innymi wątpliwości, czy **bezpośrednim** przedmiotem sporu zbiorowego mogą być, np. zwolnienia grupowe dokonywane przez pracodawcę, gdyż formułuje się stanowiska, że w ten sposób wkracza się bezpośrednio w sferę zastrzeżoną do wyłącznej kompetencji zarządczej pracodawcy. Niejasności w zakresie określenia przedmiotu sporu są niezwykle istotne. W razie wątpliwości zdarza się mianowicie, że pracodawca odmawia wdania się w spór zbiorowy. Prowadzi to z reguły do trudnego impasu i zaognienia konfliktu.

B. Brak precyzyjnego określenia terminu „powiadomienia” pracodawcy o podjęciu strajku.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oprócz określenia, że należy dokonać tego na 5 dni przed podjęciem strajku, nie precyzuje jednak ani formy zawiadomienia, ani sposobu liczenia 5-dniowego terminu. Ponadto redakcja przepisu winna zmierzać do tego, że „ogłoszenie strajku powinno nastąpić nie wcześniej niż na 5 dni przed jego rozpoczęciem i powzięciem wiadomości przez pracodawcę”. Stanowisko to wynika z faktu, że pracodawca informację o powyższym zdarzeniu może powziąć faktycznie później, niż zdarzenie to miało miejsce, np. dopiero po otrzymaniu listu poleconego lub ulotek rozprowadzanych pośród

pracowników. Czas więc na reakcję i przygotowanie się do strajku może mieć on bardzo krótki. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie określa także formy „uprzedzenia” pracodawcy, zatem może być to dokonane w dowolny sposób (ustnie, przez radiowęzeł, rozwieszenie ogłoszeń na tablicach związkowych). Względy celowościowe przemawiają jednak za formą pisemną, gdyż naruszenie tego obowiązku może być sankcjonowane odpowiedzialnością karną z art. 26 ust. 1 (niedopełnienie obowiązków określonych w ustawie).

C. Brak regulacji dotyczących zawieszenia sporu zbiorowego.

W codziennej praktyce związanej ze sporami zbiorowymi niejednokrotnie ma miejsce sytuacja, gdy związek zawodowy wszczynający spór zbiorowy oświadcza, że go zawiesza lub nie podejmuje żadnych czynności prawnych i tym samym doprowadza go faktycznie do stanu „uśpienia”. Po upływie pewnego czasu (czasami kilku lat) żąda jednak od pracodawcy kontynuowania rokowań czy mediacji, a w skrajnych wypadkach zarządza przeprowadzenie referendum i na jego podstawie ogłasza strajk. Brak unormowań prawnych w tym zakresie powoduje, że zachwiana zostaje zasada równości stron w sporze zbiorowym. Stąd w zasadzie stroną dominującą w sporze zbiorowym całkowicie staje się strona związkowa, nie pozostawiając pracodawcy szerszego pola manewru.

D. Brak regulacji dotyczących konsekwencji prawnych „bezczynności” strony społecznej w sporze zbiorowym.

Zagadnienie to jest powiązane z problematyką zawieszenia sporu zbiorowego. Nieuregulowana kwestia braku chęci po stronie związkowej do zakończenia sporu zbiorowego powoduje, że spory zbiorowe w Polsce niejednokrotnie ciągną się latami. Brak jest w ogóle kryteriów czasowych, na podstawie których beczynność strony związkowej powodowałaby wygaśnięcie sporu. Oczywiście trudno, a wręcz niemożliwe jest ustalenie przedziału czasowego przeznaczonego na rokowania lub mediacje, lecz można by przyjąć, że w przypadku występowania obstrukcjonizmu:

- po stronie pracodawcy, związek zawodowy byłby upoważniony do sporządzenia jednostronnego protokołu rozbieżności z rokowań lub mediacji,
- po stronie związkowej, pracodawca byłby upoważniony do uznania, że spór zbiorowy wygaś. Oczywiście w celu nienadużywania pozycji pracodawcy w takiej sytuacji niezbędna byłaby kontrola sądowa. Stąd też winna być w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wprowadzona stosowna instytucja umożliwiająca „zaskarżenie” takiej decyzji pracodawcy przez związki zawodowe.

E. Brak jakiegokolwiek „nadzoru” na przebiegiem referendum strajkowego.

J. Złoty uku 12

Szczególnie krytyczne należy ocenić brak jakiegokolwiek, w dosłownym tego słowa znaczeniu, nadzoru na przebiegiem referendum. Nie chodzi mi tutaj o to, aby kępować rozwiązaniami prawnymi wolność związkową. Nie może być jednak tak, że pracodawca kwestionując zasadność legalności strajku (np. uznając, że nie było odpowiedniego kworum w referendum) i tym samym wyciągając konsekwencje wobec jego organizatorów, w procesie sądowym nie może posłużyć się dowodem potwierdzającym jego uzasadnione (lub nie) obawy. Brak jest bowiem obowiązku dokumentowania przebiegu referendum i tym samym konieczności, np. archiwizowania przez pewien okres kart do głosowania lub protokołów z przebiegu referendum i udostępniania ich na żądanie sądów lub organów ścigania. Oczywiście może wystąpić tutaj problem z ochroną danych osobowych, lecz stosowne uregulowania prawne mogą ten stan odpowiednio zabezpieczyć.

F. Nieokreślenie terminu, w jakim od dnia zakończenia referendum może zostać przeprowadzony strajk.

Brak w tym zakresie jakichkolwiek uregulowań prawnych powoduje kuriozalną, lecz niestety zgodną z prawem sytuację, że nawet po bardzo długim czasie, hipotetycznie nawet po kilku latach, może zostać ogłoszony strajk. Załoga jest w tym zakresie w zasadzie ubezwłasnowolniona, gdyż organizatorzy strajku nie muszą już tutaj uzyskać akceptacji załogi (załoga wyraziła zgodę na strajk już uprzednio w referendum). Pracownicy poprzez odpowiednie zabiegi socjotechniczne działacze związkowych mogą wziąć udział w strajku, którego przedmiot jest już nieaktualny, a nawet bezsensowny.

G. Charakter prawny porozumień zawieranych w sporze zbiorowym.

Ustawodawca nie przesądza, czy porozumienia zawierane w trakcie strajku mają charakter źródeł prawa pracy, pozostawiając to wykładni doktryny prawa pracy oraz orzecznictwu sądowemu. Ponadto nie jest wyraźnie unormowane, czy porozumienia te muszą być zawierane w formie pisemnej, powodując tym samym rozbieżności w doktrynie. Wątpliwości może budzić także tryb dochodzenia roszczeń przez indywidualnych pracowników (konieczność wszczynania indywidualnych sporów sądowych).

H. Możliwość zaskarżenia legalności sporu zbiorowego (strajku) przed sądem.

Problematyka ta jest szczególnie ważna, gdyż brak formalnoprawnie stosownej drogi sądowej uniemożliwia pracodawcy skuteczną obronę przed wielkimi stratami finansowymi, których nie będą mogli nawet w przypadku nielegalnego strajku pokryć ich organizatorzy. W tym też względzie zasadne byłoby wprowadzenie do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych regulacji umożliwiającej wytoczenie powództwa o ochronę własności czy powództwa o zabezpieczenie, które to powództwa *de lege lata* budzą uzasadnione wątpliwości co do

możliwości ich zastosowania w sporach zbiorowych. Stanowisko moje odnośnie wprowadzenia sądowej kontroli legalności sporu zbiorowego wynika z faktu, że według obecnego stanu prawnego kontrola ta jest możliwa jedynie *post factum*, przy okazji postępowania sądowego w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z organizatorami strajku lub dochodzenia od nich roszczeń finansowych, przy uznaniu nielegalności tej akcji.

Wskazane wyliczenie ma charakter przykładowy i skrótowy, gdyż przykładów niewłaściwego ustawodawstwa można by przytoczyć jeszcze więcej. Zjawisko to powoduje tym samym, że czasem spór zbiorowy sprowadza się do wymiaru wymykającego się wszelkim standardom prawnym, etycznym, moralnym itp. Z tego też względu stoję na stanowisku, że winna *de lege ferenda* nastąpić nowelizacja lub uchwalenie nowej ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a do tego czasu interpretacja obowiązującej ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie powinna uprzywilejowywać w sposób szczególny żadnej ze stron sporu zbiorowego i mieć na uwadze **prawa i interesy obu stron konfliktu**.

Jednocześnie należy wskazać, że przedstawione opracowanie dotyczy strajku jako sposobu rozwiązywania sporów zbiorowych i zawiera w sobie pogłębioną analizę problematyki strajku okupacyjnego i komitetu strajkowego. Zabieg ten jest zamierzonym posunięciem redakcyjnym. Uznałem mianowicie, że niezbędną, wyodrębnioną częścią opracowania winna być problematyka w zasadzie nie poruszana w literaturze lub poruszana w sposób marginalny. W tym też względzie brak jest w zasadzie stosownego orzecznictwa sądowego. Dokonanie analizy tych „instytucji” nie jest jednak możliwe bez dokonania analizy sporu zbiorowego i strajku.

Odnosząc się do problematyki **komitetu strajkowego** należy zauważyć, że ten organ związkowy zajmuje, moim zdaniem, szczególne miejsce i spełnia istotną rolę nie tylko w okresie strajku, lecz niewątpliwie w całym sporze zbiorowym. Mianowicie w okresie sporu zbiorowego (i strajku) pełni rolę moderatora i jego organizatora oraz jest faktycznie (nie formalnoprawnie) stroną sporu zbiorowego w stosunku do pracodawcy. Od umiejętności jego członków zależy przebieg sporu zbiorowego (i strajku). Niemniej, według stanu prawnego *de lege lata*, jest to bliżej nieokreślony i niesprecyzowany podmiot, stanowiący wewnętrzną strukturę organizacyjną związku zawodowego prowadzącego spór zbiorowy. Okoliczność ta powoduje, że mogą wystąpić trudności z identyfikacją osoby czy podmiotu odpowiedzialnego za strajk, a tym samym z ustaleniem biernej legitymacji procesowej w okresie sporu sądowego. Z tego też względu wydaje się zasadne, aby również w tym zakresie nastąpiła

P. Złotyński 14

nowelizacja ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych poprzez usankcjonowanie prawne takiej instytucji w systemie rozwiązywania sporów zbiorowych.

Osobnym zagadnieniem jest problematyka **strajku okupacyjnego**. Strajk ten zajmuje szczególne miejsce w polskim, związkowym i nie tylko (bo strajki takie organizowali również samorządnie pracownicy), sposobie walki z pracodawcą. Na strajk ten nie należy na gruncie polskim patrzeć jedynie jednostronnie przez pryzmat prawa, ale wieloaspektowo. Należy mianowicie zwrócić również uwagę na jego korzenie, rodowód. Pierwotnie (w okresie międzywojennym) był to strajk ze sprecyzowanym pracodawcą oparty głównie na podłożu ekonomicznym. W okresie od 1944–45 do 1989 r. był to strajk co prawda o podłożu ekonomicznym, lecz zawierający w sobie wiele elementów politycznych, w szczególności strajki z lat 80 XX wieku. Ponadto był to strajk skierowany *de facto* przeciwko pracodawcy, którym było państwo, a nie *de iure* wobec konkretnego pracodawcy. Nie można również nie zauważyć, że zasadniczą przyczyną strajku okupacyjnego w latach 80 XX wieku było również stosowanie przemocy wobec strajkujących. Osobom, które wychodziły poza teren zakładu pracy, formułując pochód demonstrujący, stawiano mianowicie zarzuty, że czyny ich pozostawały bez związku ze strajkiem jako środkiem obrony praw pracowniczych. Protestujący pracownicy byli skazywani za czyny, którym przypisywano powody chuligańskie i zamiar kontrewolucyjnego zamachu na urzędnika państwowego lub osobę należącą do sił zbrojnych lub traktowano jako udział o charakterze chuligańskim w przestępczym zbiorowisku, którego uczestnicy dopuszczają się zamachu na osobę lub mienie. W tym względzie należy zauważyć, że w dyskusjach nad reformą zbiorowego prawa pracy wysunięto postulat wyraźnego zakazu organizowania strajku okupacyjnego. Ze stanowiskiem tym nie zgadzam się. Strajk ten winien być „dopuszczony do obrotu prawnego”, lecz jego legalność powinna być odpowiednio obwarowana:

- należałoby wyraźnie określić przedmiotowo, gdzie strajk okupacyjny jest zabroniony oraz podmiotowo, jakie grupy pracowników pozbawione są prawa do udziału w tej formie protestu,
- należałoby zobowiązać organizatorów strajku okupacyjnego do pokrycia kosztów „utrzymania” strajkujących, które to koszty sprowadzałyby się między innymi do opłat za zużycie mediów,
- na teren zakładu pracy mieliby prawo nieograniczonego wejścia pracownicy będący przeciwnikami strajku,
- strajk ten nie może również naruszać przepisów dotyczących uprawnień dyrektywnych pracodawcy,

J. Zieliński

- strajk ten mógłby być zakazany ze względu na szczególny interes państwa lub społeczeństwa.

Na podstawie analizy problematyki strajku jako sposobu rozwiązywania sporów zbiorowych można sformułować postulaty, że *de lege ferenda* konieczna jest:

1. Zmiana dotychczasowego przedmiotowego znaczenia (zakresu) sporu zbiorowego. Problematyka bowiem zakresu przedmiotowego sporu zbiorowego, mimo że ustawodawca wskazał, co może być jego przedmiotem, jest w wielu sytuacjach trudna do uchwycenia i może być różnie interpretowana. Niemniej jednak pragnę zaznaczyć, że określenie sporu zbiorowego winno być tak dokonane, by żądania będące przedmiotem sporu zbiorowego mogły być nakierowane zarówno na żądania **aktywne** lub **pasywne**. Żądania **aktywne** będą się sprowadzały do zmiany szeroko rozumianej sytuacji pracowników (przez co rozumiem także uprawnienia odnoszące się do związków zawodowych) i korzystniejszego jej ukształtowania. **Pasywne** żądania będą sprzeciwem wobec planowanych, zapowiadanych lub wprowadzanych bez uwzględnienia interesu pracowników zmian, w odczuciu załogi będących zamachem na dobra pracownicze.
2. Wprowadzenie wymogu reprezentatywności. Nie budzi bowiem w doktrynie zbiorowego prawa pracy wątpliwości potrzeba dokonania zmian legislacyjnych w zakresie reprezentacji stron sporu zbiorowego po stronie pracowniczej, a mianowicie wprowadzenie wymogu reprezentatywności przedstawicieli załogi pracodawcy.
3. Zmiany wymagają również przesłanki warunkujące kierowanie żądań strajkowych wobec pracodawcy, którym jest zgodnie z obowiązującym prawem jednostka organizacyjna osoby prawnej. Występuje mianowicie zjawisko określane jako pracodawca pozorny. Oznacza to, że w przedsiębiorstwach wielozakładowych lub spółkach o rozbudowanych strukturach organizacyjnych, pracownicy mogą kierować żądania wyłącznie przeciwko pracodawcy „wewnętrznemu”, a adresatem ich żądań nie może być natomiast przedsiębiorstwo jako całość, które faktycznie decyduje o wszystkich istotnych sprawach danego pracodawcy. Powoduje to sytuacje, gdzie formalnoprawnie spór wszczynany jest przeciwko stronie, która w świetle prawa może być wprawdzie podmiotem sporu zbiorowego, lecz faktycznie związki zawodowe prowadzą nieformalne rozmowy na „wyższym szczeblu” zarządczym.
4. Należałoby wprowadzić przepisy warunkujące okoliczności, których zaistnienie mogłoby umożliwić zawieszenie sporu zbiorowego.

J. Złoty

5. Wskazane byłoby wyraźne określenie ram prawnych, według których po zawarciu porozumienia o zakończeniu sporu zbiorowego każda ze stron mogłaby je wypowiedzieć lub od niego odstąpić.
6. Niezbędne byłoby zamieszczenie w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych stosownych zapisów dotyczących przebiegu i archiwizacji referendum strajkowego oraz określić, w jakim maksymalnie terminie od dnia odbycia referendum może odbyć się akcja strajkowa. W tym też względzie „pomocne” mogą być rozwiązania zawarte w prawie brytyjskim, gdzie ogłoszenie strajku po upływie 4 tygodni od dnia głosowania należy uznać za prawnie nieskuteczne, a więc wówczas strajk byłby akcją nielegalną.
7. Należałoby wprowadzić regulacje prawne sankcjonujące funkcjonowanie komitetu strajkowego (a może raczej użyć sformułowania „komitet protestacyjny”) jako obowiązkowego ciała funkcjonującego w okresie całego sporu zbiorowego, a nie wyłącznie w okresie strajku.
8. Należałoby wyraźnie określić przesłanki i warunki, w jakich może przebiegać strajk okupacyjny. Ze swojej strony opowiadam się za wprowadzeniem unormowań prawnych warunkujących zakres i legalność tego strajku.
9. Niezbędne jest wprowadzenie kontroli sądowej nad przebiegiem sporu zbiorowego, w tym w szczególności kontroli na ustaleniu, czy stawiane żądania mogą być przedmiotem sporu zbiorowego. Kolejnym uprawnieniem sądu winno być uznanie niedopuszczalności strajku w sytuacji, gdy strajk naruszałby zasadę racjonalności żądań i ekwiwalentności ekonomicznej lub w istotny sposób naruszałby podstawowe interesy państwa lub społeczeństwa.
10. W nowej ustawie należałoby także wyraźnie określić zakres zastosowania kodeksu cywilnego do sporów zbiorowych (strajku). Tym samym uniknięto by występujących wątpliwości, czy w ogóle lub w jakim zakresie można stosować odpowiednio przepisy cywilne w sporach zbiorowych (np. w zakresie stosowania terminów, formy prawnej dokonanej czynności, zawieszenia sporu zbiorowego itp.).

Na zakończenie należy zwrócić uwagę, że konieczne jest zachowanie racjonalności przy tworzeniu przepisów w celu zachowania zasady równowagi pomiędzy stronami sporu zbiorowego. Można by użyć określenia, że winny być one konstruowane według zasady, którą z angielskiego można nazwać *chech and balans*. Organizacje związkowe mogą sprawdzać zachowanie pracodawcy, gdy uznają, że narusza on prawo lub prawa i interesy socjalne pracowników, stawiając w tym względzie odpowiednie żądania w sporze zbiorowym. Równowaga ta zostaje zachowana w przypadku sporów zbiorowych, gdy:

- przedmiot żądań jest objęty regulacją prawną,

J. Złoty ulki

- wyczerpany został tryb polubownego rozwiązywania sporu zbiorowego,
- strajk może zostać przeprowadzony jako ostateczny środek presji wywieranej na pracodawcę. Założenia, intencję ustawodawcy uchwalającego ustawę o rozwiązywaniu sporów zbiorowych należy zatem uznać za słuszną, lecz realizacja ich w formie odpowiednich przepisów niestety odbiega od tych intencji.

W pierwotnych założeniach przedmiotowa monografia miała być podstawą ubiegania się przeze mnie o nadanie tytułu doktora habilitowanego. Uznałem jednak, że do wystąpienia o nadanie tego tytułu zachodzi potrzeba przygotowania szerszej i bardziej pogłębionej monografii w zakresie dogmatyczno – teoretycznym. Zwieńczeniem moich badań w zakresie sporów zbiorowych jest monografia pt. *Aksjologiczne, normatywne i społeczne podstawy prawa rozwiązywania sporów zbiorowych pracy*, wydania w 2016r., która stanowi właściwą i bezpośrednią podstawę ubiegania się o tytuł doktora habilitowanego.

Monografia ta zawiera pogłębioną analizę dogmatyczną – teoretyczną podstaw aksjologicznych, normatywnych oraz o czym niestety często się zapomina, podstaw społecznych w rozwiązywaniu zbiorowego konfliktu w środowisku pracy. **Zasadniczą tezą wynikającą z opracowania jest uznanie, że podstawą rozwiązywania sporów zbiorowych jest przestrzeganie i ochrona pewnych uniwersalnych wartości.** Powstaje przy tym problem badawczy sprowadzający się do pytania, które wartości winny być chronione oraz **jaki sposób** normy zbiorowego prawa pracy winny chronić wartości w zakresie zbiorowych stosunków pracy? Istota tego problemu tkwi bowiem w tym, że w aspekcie aksjologicznym, normatywnym i społecznym rozwiązywanie sporów zbiorowych jest procesem dynamicznym i wieloaspektowym, a więc musi być dokonywane na wielu płaszczyznach badawczych.

Przedmiotowe opracowanie zostało podzielone na cztery rozdziały. W rozdziale I „**Wartości chronione w sporze zbiorowym**” poruszone zostały zagadnienia aksjologiczno - filozoficzne w przedmiocie wartości chronionych w tym konflikcie. Wskazano w nim, opisano i dokonano analizy tych wartości, które podlegać winny ochronie w trakcie konfliktu zbiorowego w środowisku pracy. W tym też celu uznałem, że niezbędne są poszukiwania na gruncie aksjologii, która w tradycji filozofii krytycznej nawiązuje wprost do teorii wartości, a więc do nauki co jest cenne (godne, ważne) i słuszone w działaniu ludzkim. Aksjologia jest bowiem nauką zajmującą się ogólną teorią wartości, a więc badaniem tego w jaki sposób ludzie poznają wartości, jakie wartości istnieją oraz jak są przez człowieka realizowane w

P. Złoty roku 18

konkretnym działaniu. Z tego też względu definicji pojęcia „wartość” może być wiele, w zależności, czy mówimy o wartości w znaczeniu ekonomicznym, kulturowym, czy filozoficznym.

Analizując przedmiotowe zagadnienie wykazałem, że właściwy proces badawczy musi być oparty także na podstawach z pogranicza filozofii prawa, socjologii prawa, etyki, psychologii, ekonomii, semiotyki, prakseologii, czy prawa rzymskiego (które należy uznać za podstawę nowoczesnego systemu prawnego wpływającego na istotny rozwój prawodawstwa europejskiego; na pandektystykę), np. odnośnie premii, tj. sentencji formułujących w przystępny sposób fundamentalne zasady prawne. Ustanowienie określonego systemu prawnego, a zatem i systemu wartości w państwie prawa, w tym modelu rozwiązywania sporów zbiorowych, jest wyrazem i fragmentem pewnej określonej logiki postępowania i jej rozwoju oraz filozofii politycznej wyznawanej i wyznaczonej przez elitę sprawującą władzę. Ponadto należy mieć szczególnie na uwadze, że konflikt społeczny wywołany w środowisku pracy kieruje się własną logiką i filozofią. Sprowadza się do skutecznego osiągnięcia założonego celu (efektu końcowego), dopasowując do tego metody postępowania, często nie zważając na koszty społeczne zarówno mikro (w skali pracodawcy), jak i makro (w skali społeczności lokalnej, a nawet całego kraju).

Prowadząc badania w aspekcie podstaw aksjologicznych należy zauważyć, że wśród aksjologii można wyróżnić **aksjologię ogólną**, która zajmuje się ogólnymi zagadnieniami dotyczącymi wartości, oraz na **aksjologię szczegółową**, która z kolei bada tzw. wartości kategoriałne związane z poszczególnymi typami ludzkich działań, np. wartość sprawiedliwości, prawdy, wierności. Aksjologią szczególną będzie aksjologia określana terminem „*aksjologia pracy*”, która jest działem refleksji filozoficznej nad specyficzną kategorią ludzkiego działania jaką jest praca. Z tego też względu niezbędne stało się, w celu dokonania pogłębionych badań, odwołanie się do filozofii. Na gruncie tej nauki w sferze pojęcia wartości uznaje się, że wartość to jest coś cennego, jakieś dobro, co jest godne osiągnięcia celu (posiadania); jest pożądane. Jest to dobro (wartość) o charakterze niewymiernym (zdrowie, życie, godność), jak i wymiernym (własność).

Odwołując się do aksjologii i filozofii na gruncie prawa pracy, a więc nie tylko zbiorowego prawa pracy i jego części jakim jest rozwiązywanie sporów zbiorowych, powstaje zagadnieniem, które wartości winny być chronione w szeroko rozumianym procesie pracy. Niezbędne jest zatem ustalenie co to jest wartość pracy, a więc co to znaczy, że ludzka praca ma wartość oraz jaka jest wartość ludzkiej pracy. W ten sposób poszukujemy odpowiedzi w

materii wartości, które winny być chronione w procesie pracy. Poszukiwanie odpowiedzi na te niezmiennie istotne pytania nie należy do zagadnień prostych z uwagi na fakt, że niejednokrotnie trudno jest je sprecyzować i zdefiniować. Stąd właśnie poszukiwanie wartości należy rozpocząć od filozofii. Mianowicie już od starożytności różne nurty, czy prądy filozoficzne, a także stanowisko społecznej nauki Kościoła Chrześcijańskiego oraz innych religii (przy czym każdy system religijny wartości te niejednokrotnie różnie pojmował), formułowały poglądy co do pojęcia wartości. Były one następnie przyjmowane w poszukiwaniach różnych nauk prawnych i społecznych, a następnie „implementowane” do aktów prawnych.

Konieczność przeprowadzenia w prawie, w tym w prawie pracy badań ze sfery aksjologii wynika z faktu, że wszystkie systemy prawa posługują się wartościami i formułowaniem ocen. Na aksjologii oparte jest także prawo pracy, a więc zarówno indywidualne, jak i zbiorowe prawo pracy. Problem badawczy sprowadza się jednak do faktu, że aksjologiczne zagadnienia dotyczące wartości, które podlegają ochronie w prawie pracy, nie jest przedmiotem szerszej refleksji doktrynalnej, a tym bardziej brak jest pogłębionych rozważań odnośnie sfery sporów zbiorowych. Występuje w ogóle problem z ustaleniem, które wartości należy chronić w środowisku pracy. Z tego też względu z prawnego punktu widzenia poszukiwanie aksjologii prawa należy do trudnych zagadnień. Ponadto należy zauważyć, że na gruncie prawa pracy zasadniczo, gdy podejmowana jest kwestia aksjologii, rozważania na jej temat są ograniczone do tego, co związane jest z obowiązywaniem prawa, rozumianego w sposób pozytywistyczny, normatywny. Niemniej przestrzeń badań aksjologicznych jest bardzo złożona, gdyż zajmuje się ona nie tylko analizą natury samych wartości, lecz także mechanizmem ich powstawania, ustalaniem hierarchii oraz rozstrzygania kolizji między nimi. Nie można również zapominać o aksjologicznych podstawach prawa pracy w działaniu, o kwestii swoistej wartości sądowego stosowania prawa pracy, czy w ogóle aksjologii w dydaktyce i działalności dydaktycznej.

Analizując problematykę aksjologii w prawie pracy należy zwrócić wyraźnie uwagę, że niektóre wartości, dobra, są wspólne dla obu działów tego prawa, a mianowicie zarówno dla indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy, np. godność, zdrowie czy poszanowanie pracy i partnera, jakim jest z jednej strony indywidualnie pracownik i pracodawca oraz zbiorowość pracowników i pracodawca. Niektóre wartości mają jednak charakter odrębny, np. dyrektywa zachowania pokoju społecznego, która dotyczy tylko sfery zbiorowych relacji między pracownikami a pracodawcą. Stąd rzeczą oczywistą jest potrzeba pogłębionych i

P. Zborycki 20

wnikliwych studiów nad kwestią aksjologii w szeroko rozumianym prawie pracy, w tym również w „wycinku” zbiorowego prawa pracy, jakim są spory zbiorowe. Konieczność pogłębionych i systematycznych, nieustających badań wynika z wielu okoliczności. Niewątpliwie wpływają na to zjawiska społeczne związane z wykonywaną pracą, która odbiega już od klasycznego modelu pracownik – pracodawca. Niejednokrotnie następuje „wymieszanie” pojęć „pracownik – pracodawca” będących konsekwencją uwłaszczanie pracowników w sferze pracy. Obecnie coraz częściej pracownicy stają się swoiście rozumianymi „samymi dla siebie” pracodawcami w wyniku nabywania akcji, udziałów, czy jednostek uczestnictwa w funduszach powierniczych w podmiotach, w których formalnie są zatrudnieni, co odpowiada instytucji brytyjskiego prawa pracy: pracownicy- udziałowcy (z ang. *employee shareholders*). Nie można nie zauważyć także na gruncie polskim zjawiska samozatrudnienia w wyniku zawierania umów cywilno – prawnych osób, które zamieniają dotychczasowe stosunki pracy na stosunki cywilne. Występuje zatem także konieczność przewartościowania możliwości zakładania i przystępowania do związków zawodowych osób, które *sensu stricto* nie są pracownikami. Tym samym powstaje szereg pytań. Pierwsze sprowadza się do tego, czy podmiotem sporów zbiorowych nie powinni być również objęci pracownicy nie pozostający w ścisłym stosunku podległości wobec podmiotu zlecającego świadczenia pracy. Na tym tle rodzi się co najmniej drugie pytanie, a mianowicie czy zmiana formy zatrudnienia, która obecnie obejmuje coraz szersze w Polsce kręgi nie wymusza uznania, że w pewnych sytuacjach stroną sporu zbiorowego nie powinny być organy państwa, czy samorządu terytorialnego? Czy, np. związki zawodowe zrzeszone w Radzie Dialogu Społecznego (byłej Komisji Trójstronnej) nie powinny mieć uprawnień do wszczęcia sporu w przedmiocie zabezpieczenia społecznego, podatków, opłat lokalnych, ubezpieczeń zdrowotnych, które to zagadnienia wymykają się z klasycznego definiowania przedmiotu sporu zbiorowego zawartego w ustawie z 1991r. Powstaje zatem kolejny problem badawczy, jak powyższe zagadnienia odnoszą się do konkretnego pracodawcy, który w wyniku sporu zbiorowego i w jego konsekwencji strajku może ponieść z tego tytułu szkodę. Można wprost zadać pytanie, dlaczego pracodawca winien jest ponieść koszty strajku będącego konsekwencją, np. oporu społecznego przeciwko zmianom w systemie zabezpieczenia społecznego? Otóż, aby rozwiązać tę kwestię należy odwołać się do aksjologii. Od strony aksjologicznej zabezpieczenie społeczne jest **wartością wspólną** – dotyczy ono mianowicie nie tylko bezpośrednio pracowników, lecz także ogółu osób, gdyż „odciąża” osoby bliskie przed potrzebą stałego i trwałego dostarczania środków finansowych dla ludzi ich nie posiadających. **Wartością chronioną jest zatem bezpieczeństwo socjalne, które jest**

J. Ło... m...

częścią bezpieczeństwa powszechnego. Z tego też względu musi nastąpić nowe otwarcie i niejednokrotnie przewartościowanie niektórych pojęć i przyjętych metod badawczych. Zauważalne jest to między innymi w naukach społecznych, w szczególności w USA, gdzie coraz częściej wykorzystywana jest ekonomiczna analiza prawa. Przy użyciu metod matematycznych bada się bowiem zjawiska społeczne, w tym zjawiska prawne, np. ilość zmian przepisów prawnych w konkretnych aktach z zakresu prawa pracy, a tym samym wpływ na stabilność prawa i na zaufanie nie tylko bezpośrednich adresatów danych norm prawnych, lecz w ogóle wobec społeczeństwa. Może to być także szczególnie przydatne w badaniu sporów zbiorowych w aspekcie analizowanej w niniejszym opracowaniu zasady adekwatności socjalnej oraz możliwości wyrządzenia szkody pracodawcy w wyniku nie tylko strajku, lecz i w ogóle wszczęcia sporu zbiorowego. Akcja taka, nawet bez bezpośredniej materialnej szkody wywołanej strajkiem, może spowodować wymierne pośrednie szkody, które zaistnieją dopiero po czasie – utrata dobrego wizerunku w oczach konsumentów, kontrahentów gospodarczych, czy instytucjach finansowych, bez których gospodarka nie może teraz funkcjonować. Oczywiście są to postawione hipotezy, które wymagają zbadania. Truizmem jest już obecnie stwierdzenie, że stosunki społeczne związane z szeroko rozumianą pracą nie mają charakteru statycznego, a wręcz mają charakter bardzo dynamiczny, zmienny i ewoluujący w różnych kierunkach, a więc mają charakter heterogeniczny. **Są to mianowicie zjawisko nieuchronne.** W szczególności wpływ na to mają nowe okoliczności związane z globalizacją, wymuszaniem konkurencyjności nie tylko pomiędzy pracodawcami, lecz także pomiędzy poszczególnymi krajami, a nawet związkami występującymi w danej grupie państw, bez względu na sposób powiązania, integracji, czy współzależności politycznej, społecznej oraz gospodarczej. Kalejdoskop zagadnień jest zatem duży. Z tego też względu oczywistym jest, że pełne wskazanie podstaw aksjologicznych rozwiązywania sporów zbiorowych jest nie możliwe. Związane jest to mianowicie z okresem, który podlega analizie, panującym ustrojem społeczno – polityczno -gospodarczym, a więc wartości te mają w dużej mierze charakter czasowy. Wprowadzenie granic czasowych związane jest z tym, że zmienia się cały czas rzeczywistość społeczna, której wektorem są przyjmowane akty prawne mające na celu jej odzwierciedlenie. Widoczne jest to choćby odnośnie tzw. praw człowieka, które zaczęto szczególnie eksponować od lat 70 XX wieku. Wyraźnie zauważalne jest to także w przypadku rozpatrywania zagadnienia między innymi funkcji ochronnej prawa pracy, na którą należy inaczej patrzeć w okresie, gdy wchodził w życie Kodeks pracy w 1975r., a inaczej należy ją interpretować obecnie. Z tego też względu niektóre wartości nie były dotychczas

przedmiotem zainteresowania nie tylko prawa pracy, lecz także innych gałęzi nauk, lub były w kręgu zainteresowań, lecz można określić, że „na ich marginesie”.

W prezentowanej monografii wykazałem, że nie sposób badając określone zjawiska opisane normami prawnymi w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, których konieczność wprowadzenia do ustroju prawnego spowodowana była zapewnieniem ochrony pewnych wartości, nie odnieść się zagadnień społecznych związanych kategorią ryzyka, które niesie spór zbiorowy (w szczególności dla pracodawcy). Zagadnieniu tego został poświęcony **Rozdział II. „Ryzyka ponoszone przez pracodawcę w sporze zbiorowym”**. Problematyka ta dotychczas nie podlegała doktrynalnie szerszej analizie badawczej, gdyż generalnie skupiano się na ryzykach ponoszonych przez pracodawcę w relacjach indywidualnych z pracownikiem. Rozwój społeczno – gospodarczy Polski i następujące zmiany ustrojowe, wejście jej do struktur Unii Europejskiej oraz globalizacja, zmuszają jednak do głębszej refleksji nad potrzebą ochrony, oczywiście w pewnym zakresie, także pracodawcy.

Rozważając zagadnienie ryzyka należy zwrócić uwagę, że w konstrukcji ryzyka istotny element odgrywa вина w tym znaczeniu, że kategoria winy wyznacza granicę ryzyka. Jeżeli bowiem występuje zawinione zachowanie pracodawcy, to nie można mówić o ryzyku, gdyż вина, a nie ryzyko będzie stanowiło podstawę odpowiedzialności pracodawcy. W tym też względzie należy odróżnić ryzyko ponoszone przez pracodawcę w świetle indywidualnego prawa pracy i zbiorowego prawa pracy, którego częścią są regulacje dotyczące sporów zbiorowych. W sporze zbiorowym, podobnie jak w indywidualnym prawie pracy, pracodawca ponosi szereg ryzyk. Mają one jednak inny wymiar gatunkowy i z reguły dotyczą innej przestrzeni i materii. Otóż niewątpliwie kategorię ryzyk jakie ponosi pracodawca można wyodrębnić z uwagi na ryzyka o charakterze majątkowym (własnościowym), ryzyka społeczne oraz ryzyka związane z szeroko rozumianą sferą prywatności pracownika, która w trakcie sporu zbiorowego może zostać zagrożona, a nawet bezprawnie naruszona. Niemniej metodologię ryzyk ponoszonych przez pracodawcę w sporze zbiorowym można przeprowadzić według różnych kryteriów. Stąd uznaję, że ryzyka ponoszone przez pracodawcę w tym konflikcie społecznym można wyodrębnić także według kategoryum przedmiotowego, tj. wystąpieniem okoliczności, które mogą skutkować zjawiskami ryzykownymi. Są to ryzyka o:

- charakterze ogólnym,
- charakterze ekonomicznym,
- i ryzyka o charakterze osobowym.

P. Złoty i in.

Osobnego zwrócenia uwagi wymaga także fakt, że analizując ryzyko pracodawcy ponoszone w sporze zbiorowym należy uznać, iż występują zjawiska, których skutki z samego założenia dla pracodawcy są negatywne. Ponadto należy mieć na uwadze, że funkcją społecznej gospodarki rynkowej jest z jednej strony uwzględnianie wymogów ekonomii w prowadzonej działalności, lecz także nie można zapominać o naturze człowieka, a więc należy także zwrócić uwagę na uwzględnianie celów społecznych, a nawet socjalnych. Z tego też względu kategoria ryzyka winna obejmować zarówno pracownika, jak i pracodawcę. Odnosnie pracodawcy nie może być ona jednak rozpatrywana w kategoriach bezwzględnych, gdyż na ryzyko pracodawcy należy także patrzeć z uwagi na fakt, że bez pracodawcy brak jest realizacji środków na potrzeby zatrudnionych.

Analizując zagadnienie ryzyka należy zwrócić także uwagę na szczególne problemy, które sprowadzają się między innymi do takich kwestii, jak:

- w ryzyko pracodawcy w sporze zbiorowym wpisuje się wyraźnie czynnik ludzki, tj. funkcjonowanie pracownika w określonej zbiorowości, a więc nie występowanie relacji na linii pracownicy – pracodawca. Stąd ryzyka ponoszone w sporze zbiorowym mają charakter heterogeniczny i przyjęcie jednego „wzorca”, reguły, odnośnie ryzyka nie jest możliwe.
- w sporze zbiorowym istnieje możliwość wystąpienia zjawiska, które można określić mianem transferu ryzyka. Istnieje mianowicie zagrożenie, że spór zbiorowy obciążający jednego pracodawcę może ulec transferowi na zewnątrz. Inaczej ujmując, może wystąpić zjawisko szeroko rozumianej „wspólnoty ryzyka” w sporze zbiorowym. Z tego też powodu może dojść do partycypacji wielu pracodawców w ryzykach ponoszonych na początku sporu zbiorowego wstępnie przez tylko jednego pracodawcę. Powstaje mianowicie ryzyko czy inny pracodawca (w szczególności powiązany kooperacją z pracodawcą, u którego zaistniał spór zbiorowy) poradzi sobie z konsekwencjami zakłóceń. Jest to także zauważalne w sektorze handlu i usług. Osobnym zagadnieniem jest ryzyko ponoszone przez ogół społeczeństwa, gdyż konsekwencje sporu zbiorowego nie jednokrotnie skutkują na ogółu.
- z zakresu ryzyk ponoszonych w sporze zbiorowym należy wyłączyć te okoliczności z których wynika, że zaistniałe stany faktyczne mają charakter zamierzony, planowy, np. pracodawca świadomie doprowadza do wybuchu konfliktu w środowisku pracy, poszukując uzasadnienia do redukcji płac lub zatrudnienia.
- wpływ na ryzyko pracodawcy ma ustawodawca, tzn. ryzyko pracodawcy kształtowane jest przez proces stanowienia i stosowania prawa. Działalność podejmowana przez pracodawcę

P. Zborycki

obarczona jest nieprzewidywalnością i często niespójnością w Polsce zmian ustawodawczych (w zakresie prawa pracy, prawa handlowego i prawa gospodarczego oraz systemu ubezpieczeń społecznych, czy prawa podatkowego).

Badanie ryzyka należy rozpocząć od ustalenia znaczenia tego pojęcia, gdyż może mieć ono różne znaczenie i różnie może być definiowane. Potocznie można uznać, że jest to związane z podejmowaniem się przedsięwzięcia, które już ze swojego założenia obarczone jest pierwiastkiem niepewności. Zawiera w sobie coś co jest nie znane, a nawet może być problematyczne, a więc skutków tego przedsięwzięcia do końca nie można być pewnym. Występuje element niepewności co do wystąpienia określonych zdarzeń, a co zatem idzie określonych skutków prawnych. Zachodzi więc niebezpieczeństwo, że dane przedsięwzięcie może wywołać szeroko rozumiane skutki negatywne, a więc także skutki nie pożądane. Skutki te mogą być także niezależne w znaczeniu obiektywnym od podmiotu podejmującego się danych zachowań i być pochodną problemów społecznych i gospodarczych występujących nie tylko w skali Polski, lecz i w skali świata. Proces globalizacji spowodował, że nie ma już obecnie społeczeństw i gospodarek samowystarczalnych, które mogą funkcjonować bez współpracy międzynarodowej, a więc funkcjonować na zasadzie szeroko rozumianej autarki. Nie jest to możliwe nawet w społeczeństwach tak zamkniętych, jak np. Korea Północna. Stąd zarówno społeczeństwo i gospodarka obarczone są nie tylko ryzykiem problemów gospodarczych, lecz wpisane jest w nią ryzyko występowania konfliktów społecznych o różnym zakresie i skali natężenia.

Mając powyższe na uwadze rozkład ryzyk w zbiorowym prawie pracy jest inny niż w indywidualnym prawie pracy i ryzyka te muszą być rozpatrywane pod innym kątem, przy czym, co należy wyraźnie wyartykułować, pracodawca może być obciążony tylko tymi ryzykami (i wywodzącymi się z nich obowiązkami), które mają konstytucyjne uzasadnienie. Ryzyko pracodawcy w sporze zbiorowym jest to zatem kombinacja prawdopodobieństwa wystąpienia określonych zjawisk, których skutki z samego założenia są dla pracodawcy negatywne.

Jednocześnie należy zauważyć, że teoria ryzyka w sporach zbiorowych musi uwzględniać również specyfikę zbiorowych stosunków pracy. Analizując zatem sferę aksjologiczną sporu zbiorowego należy wyraźnie zwrócić uwagę, że ryzyka ponoszone przez pracodawcę w tym konflikcie związane są z ochroną jego szeroko rozumianych praw i interesów. Niemniej ochrona interesu pracodawcy w kontekście sporów zbiorowych ma przede wszystkim

P. Zbyszewski

charakter negatywny. O poziomie tej ochrony decydują w głównej mierze, co wymaga wyraźnego podkreślenia, **regulacje publiczno – prawne, które wolą stron nie mogą być znoszone, zmieniane, czy modyfikowane.** Dokonuje tego ustawodawca poprzez limitowanie przedmiotu sporu zbiorowego, regulowanie metod prowadzenia sporu zbiorowego, a zwłaszcza wprowadzenia przesłanek legalności strajku. Ponadto ochrona interesu pracodawcy uzależniona jest także od czynników o charakterze pozaprawnym – jego kondycji ekonomicznej, posiadanych rezerw finansowych, specyfiki branży w której pracodawca działa, kompetencji i zgrania zespołu pracowniczego, czy zasięgu strajku.

W Rozdziale III pt. „Zasady prawne dotyczące prowadzenia sporu zbiorowego” dokonano szczegółowej, kompleksowej i dogłębnej analizy zasad rozwiązywania sporów zbiorowych. Rozdział ten zajmuje szczególne miejsce z uwagi na fakt, że zasady z uwagi na swój charakter, tj. duży stopień ogólności, a tym samym brak uszczegółowień, w sposób najszerszy odzwierciedlają podstawowe idee i założenia danego ustroju społecznego. Niemniej rozpatrując zagadnienie zasad prawa należy zwrócić uwagę, że termin „zasady prawa” może być rozumiany na wiele sposobów. Wynika to z faktu, że pojęcie „zasada prawa” jest terminem języka naturalnego (potocznego), który w różny sposób je interpretuje, a więc pojęcie to wzbudzało zawsze w prawoznawstwie wiele kontrowersji, gdyż jest obciążone wszelkimi wieloznacznościami tego języka. Prowadzi to często do „zamętu terminologicznego” oraz „sporów werbalnych”. Również dzisiaj nie ma w teorii prawa ściśle sprecyzowanego znaczenia. Ponadto zwrotowi temu prawnicy przypisują bardzo różne znaczenia i niemal każda dyscyplina prawnicza ma inne tradycje ich pojmowania. Przyjmuje się na ogół, że „zasada” nie musi mieć takiej kwalifikacji w brzmieniu aktu normatywnego, lecz wynikać może z usytuowania i treści danego przepisu. Zasada prawna może także wynikać (w sensie logicznym) z kilku przepisów prawa, wśród których każda z osobna nie jest przepisem – zasadą. Z tego też względu jest zrozumiałe, że rozbieżność poglądów w kwestii zasad jest znaczna.

Przy rozwiązywaniu tego problemu teoretycznego nie jest także pomocna judykatura. Orzecznictwo Sądu Najwyższego i Trybunału Konstytucyjnego nie prowadzi raczej teoretyczno-prawnych rozważań nad naturą zasad prawa *in generale*, lecz wypowiadają się w sposób ogólny o regułach stosowanych w przedmiocie legitymizacji przy ich ocenie walidacyjnej i przy rozstrzyganiu kolizji, względnie dążą do sprecyzowania zawartości poszczególnych zasad prawa. W tym też względzie teoretycy prawa zajmujący się tematyką zasad często nie definiują *expressis verbis* tego pojęcia, lecz poprzestają na jego opisie: na

czym zasada polega, co w myśl zasady należy czynić, co w myśl zasady się dzieje, do czego ktoś jest zobowiązany lub jakie coś jest. Pomimo powyższego należy uznać, że zasady prawa są katalogiem norm prawnych, które odznaczają się dużym stopniem ogólności i uważane są za szczególnie doniosłe dla systemu prawnego, a przynajmniej dla określonej dziedziny prawa i tym samym mają ważne znaczenie dla regulacji stosunków społecznych. Rozumiane są jako reguły postępowania o charakterze normatywnym (zasady – normy), na których powinno się opierać ustawodawstwo. Wyrażają podstawowe idee i założenia danego ustroju prawnego oraz odzwierciedlają istniejący układ stosunków społeczno – polityczno – gospodarczych. Ze względu, że normy te mają znaczenie podstawowe, określane są sformułowaniem „zasady”.

W przedstawionej monografii wskazałem, że zasadom prawa przypada istotna rola nie tylko na etapie jego stanowienia, lecz co należy wyraźnie wyartykułować, także na etapie stosowania prawa, gdyż zasady w sposób największy odpowiadają na problematykę aksjologii w sporze zbiorowym pracy. W tym też względzie należy zwrócić uwagę, że najpełniej ochrona wartości jest realizowana poprzez zasady prawa i to zasady o charakterze dyrektywalnym. Wskazują one system wartości jakie poszczególne przepisy prawa powinny chronić, a więc realizować. W tym przejawia się też ogólna aksjologiczna funkcja zasad prawa, a także klauzul słusznościowych, jak dobre obyczaje, uczciwość, lojalność, dobra wiara. Klauzule te powinny mieć nie tylko wymiar teoretyczny, ale i wymiar użyteczny dla poszczególnych uczestników rynku (oczywiście dotyczy to także obrotu profesjonalnego).

W literaturze prawa pracy problem genezy zasad należy nadal do niedopracowanych i jak wspomniano w dużej mierze spornych. Poglądy doktryny przechodziły tutaj określoną ewolucję. Należy jednak uznać, że prawo pracy w stosunku do niektórych gałęzi prawa znajduje się w tym dobrym położeniu i charakteryzuje się tym, że zasady te zostały przyjęte wprost w najważniejszym akcie prawnym tej gałęzi, tj. w Kodeksie pracy (Rozdziale II „Podstawowe zasady prawa pracy”, art. 10-18³), a więc są to **zasady o charakterze normatywnym**. Oczywiście można tutaj prowadzić szeroką polemikę czy faktycznie zasady powinny być ujęte w tej ustawie oraz czy są to wszystkie zasady, a także czy niektóre już nie utraciły swojej „potrzeby bytu” (np. zasada wyrażona w art. 16 dotycząca zaspakajania stosownie do możliwości i warunków potrzeb kulturalnych, bytowych i socjalnych pracowników) i nie powinny być zastąpione innymi zasadami. W tym miejscu należy wyraźnie wskazać, że zasady zadekretowane w Kodeksie pracy w zdecydowanej większości

odnoszą się indywidualnego prawa pracy (art.10 -18). W zakresie zbiorowego prawa pracy w Kodeksie pracy możemy mówić jedynie o zasadach wynikających z art. 18¹ -18³ k.p. Odrębną grupę stanowią zasady konstytucyjne.

Konieczność wyodrębnienia pewnych zasad odnośnie prowadzenia sporu zbiorowego wynika choćby z faktu, że zasady prawne wyznaczają kierunki stosowania prawa, czy też interpretacji zjawisk prawnych. Z tego też względu analizując zagadnienie zasad prawa pracy wyrażam pogląd, że brak zamieszczenia w stosownych aktach prawnych (w tym w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych) wielu innych zasad odnoszących się do szeroko rozumianego zbiorowego prawa pracy, w tym w szczególności do sporów zbiorowych powoduje:

- brak właściwych regulacji, w tym w szczególności w zakresie tzw. zakładowego prawa pracy (np. zawierania porozumienia kończącego spór zbiorowy),
- występowanie zjawiska tolerowania szkodliwych praktyk i tym samym pogłębiania się braku poszanowania dla autorytetu państwa oraz stanowionego przez niego prawa.

W prezentowanej monografii wykazałem, że wprowadzenie pewnych zasad do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w postaci klauzul generalnych pozwoliłoby niewątpliwie na elastyczność w ich praktycznym stosowaniu oraz umożliwiłoby rezygnację ze szczegółowego regulowania przepisami wielu zagadnień. To w połączeniu z pozaustawowymi metodami rozwiązywania sporów zbiorowych mogłoby dać asumpt do rzeczywistego wpływu na rozwiązywanie zaistniałego konfliktu w zakładzie pracy. Zasady te odgrywałyby także rolę podstaw aksjologicznych tej dziedziny prawa, nawiązując zwłaszcza do powszechnie uznanych wolności związkowych oraz rolę wytycznych legislacyjnych i interpretacyjnych (także w zakresie tworzenia autonomicznego prawa pracy). Można by także stwierdzić, że zapisanie ich w stosownym akcie prawnym byłoby istotną wartością przy regulacji stosunków prawa pracy.

Stoję na stanowisku, że na gruncie zbiorowego prawa pracy zasady prawne dotyczące sporów zbiorowych, które w ogóle są podkategorią szerszego pojęcia zasad prawa, powinny wyrażać ogólne założenia tej dziedziny prawa. Pomimo faktu, że ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w istocie **wprost** w sposób pozytywny nie zawiera norm prawnych:

1. formułujących zasady rozwiązywania sporów zbiorowych w ogólności,
2. w tym także nie wprowadza zasad prawnych co do samego procesu prowadzenia rokowań czy mediacji,

J. Zb. J. uku.

to należy zwrócić uwagę, że w doktrynie zbiorowego prawa pracy już od dłuższego czasu formułuje się wiele dyrektyw dotyczących sporów zbiorowych, które odnoszą się jednak wyłącznie w głównej mierze do „wycinka” sporu zbiorowego, a mianowicie do instytucji samego strajku. Niemniej można stwierdzić, że zasady te tkwią *implicite* w obowiązującym porządku prawa pozytywnego i należy je wywieść z całego szeregu norm ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Wyprowadzić je można drogą analizy obowiązujących norm tej ustawy. Będzie to wnioskowanie indukcyjne, tzn. wnioskowanie polegające na wyprowadzeniu norm ogólnych z bardziej szczegółowych norm prawa, czyli zasada jest ustalana w sposób uogólniający.

Dla systemu prawa najważniejsze są, o czym wspomniałem, zasady dyrektywne, gdyż są to ustanowione i obowiązujące normy prawne o nadrzędnej roli w odniesieniu do wszystkich norm systemu prawnego. Szczególne ich znaczenie polega na tym, że:

- wyznaczają kierunki działań prawodawczych poprzez wskazanie, jakie stany rzeczy należy osiągnąć stosując prawo, lub jakie wartości muszą zostać uwzględnione,
- dokonują ukierunkowania wykładni prawa, w tym sposobu wykorzystywania przysługujących obywatelom praw,
- określają sposoby stosowania prawa, a w szczególności wykorzystywania tzw. luzów decyzyjnych.

Z tego też względu wywodzę, że w procesie rozwiązywania sporów zbiorowych istotną rolę będą odgrywały wskazane i przeanalizowane zasady, którymi będą co najmniej:

- Zasada racjonalnego prawodawcy,
- Zasada równości (równouprawnienia) stron sporu zbiorowego,
- Zasada ekwiwalentności ekonomicznej (adekwatności socjalnej) i racjonalności żądań w sporze zbiorowym,
- Zasada identyczności żądań,
- Zasada zachowania pokoju społecznego,
- Zasada prowadzenia odpowiedzialnego dialogu,
- Zasada jednolitego kierownictwa strajku,
- Zasada dobrowolności udziału w strajku,
- Zasada demokratyzacji strajkowej,
- Zasada sprawiedliwości społecznej w sporze zbiorowym,
- Zasada bezpieczeństwa obrotu w sporze zbiorowym,
- Zasada swobody konstruowania porozumień zbiorowych,

P. Zdzienicka

- Zasada neutralności państwa.

Także *Rozdział IV* pt. „**Funkcje prawne sporu zbiorowego**” zajmuje szczególne miejsce w opracowaniu, gdyż w zasadzie po raz pierwszy w literaturze i doktrynie polskiego prawa pracy dokonano w nim szczegółowo analizy i refleksji odnośnie funkcji sporu zbiorowego. Funkcje bowiem oznaczają skutki i następstwa wyznaczone przez przepisy prawa pozytywnego, a więc celów, które są realizowane poprzez przebieg tego sporu.

Należy wyraźnie zauważyć, że problematyka funkcji nie tylko w zakresie sporów zbiorowych, jest materią nie zbadaną do końca i także sporną. Stąd analizując zagadnienie funkcji sporów zbiorowych uzasadnione jest stwierdzenie, że można wyróżnić ich stosunkowo dużo, przy czym stosując dyrektywę W. Ockhmana (*pluralitas non est ponenda sine necessitate*), nie powinno się mnożyć bytów ponad potrzeby, jakkolwiekby katalog funkcji prawa pracy ewaluował i rozrastał się. Niemniej wyraźnego zwrócenia uwagi wymaga okoliczność, że w wielu wypadkach ściśle i precyzyjne wyodrębnienie funkcji jest często niemożliwe, gdyż funkcje te z uwagi na swój charakter i cele którym służą, mogą wzajemnie się „uzupełniać” lub „przenikać”, jak choćby funkcja ochronna i ekonomiczna, a także może występować zjawisko „podfunkcji”. Stąd dokonując wyróżnienia funkcji zbiorowego prawa pracy, można dokonać wyodrębnienia w sferze sporów zbiorowych funkcji o charakterze generalnym, naczelnym – metafunkcji, tj. funkcji, które mają na celu zapewnienie sprawnego i harmonijnego działania stosunków społecznych, a więc funkcji służących właściwemu procesowi rozwiązywania sporu zbiorowego. Polegać one będą na takim ukształtowaniu form życia zbiorowego w środowisku pracy, metod i reguł postępowania, określeniu struktur wpływających na kształtowanie autonomicznego prawa pracy, aby zostało zapewnione utrzymanie ładu i porządku, zabezpieczenie przestrzegania prawa, w celu ochrony wartości, którymi niewątpliwie są u pracowników wolność i godność oraz otrzymywanie właściwego wynagrodzenia, a u pracodawcy nieskrępowany rozwój i możliwość osiągnięcia założonych celów.

Metodologicznie funkcje sporu zbiorowego można podzielić na:

- funkcje dotyczące sporu zbiorowego jako całości procesu,
- funkcje dotyczące wyłącznie strajku,
- oraz funkcje dotyczące wyłącznie szczególnie dotyczące istotnego problemu, jakim jest porozumienie kończące spór zbiorowy i to zarówno na etapie przed, jak i po strajkowym.



Z przedmiotowej monografii wynika także fakt, że dokonując typologii funkcji w zakresie rozwiązywania sporów zbiorowych można dokonać wyodrębnienia ich także z uwagi na ich bezpośrednie (podstawowe) znaczenie oraz na funkcje o charakterze pośrednim (uzupełniającym). Do funkcji **bezpośrednich**, a więc takich, których normy prawne odnoszą się wprost do pożądaných przez ustawodawcę lub strony sporu zbiorowego stanów rzeczy należy zaliczyć funkcję ochronną, funkcję dialogu społecznego, ireniczną i nieireniczną oraz funkcję rozdzielczą. Do funkcji **pośrednich**, tj. których normy prawne wywołują lub mają wywoływać określone skutki prawne dochodzi się poprzez pewien łańcuch przyczynowo – skutkowy, a więc które uzupełniają funkcje podstawowe. Są to zatem funkcje o **charakterze subsydiarnym**. Zaliczam do nich między innymi funkcje: organizatorską, gwarancyjną, porządkową, zwyczajową, personalną, społeczną, ideologiczną, wychowawczą, czy autonomii w tworzeniu porozumienia kończącego spór zbiorowy. Ponadto kryterium wyodrębnienia funkcji można dokonać również przy zastosowaniu **kryterium ocen społeczno – politycznych**. Funkcjami tymi będą zatem funkcja społeczna, ideologiczna, czy wychowawcza.

Analizując funkcje sporu zbiorowego uprawnione jest stwierdzenie, że podstawową funkcją w tej dziedzinie prawa pracy jest pokojowe rozwiązywanie konfliktów. Jedynie zachowanie szeroko rozumianego pokoju społecznego sprzyja właściwemu kształtowaniu stosunków pracy w środowisku pracy, bez względu, czy jest to środowisko tzw. pracowników przemysłowych, czy zatrudnionych w szeroko rozumianym środowisku usług dla społeczeństwa, przez które rozumiem także administrację publiczną, samorządową, czy oświatę.

Pokojowe rozwiązywanie wszelkich konfliktów, w tym również w środowisku pracy eksponuje Konstytucja RP, zawierając dyrektywę dialogu i współpracy partnerów społecznych (art 20). Funkcja ta sprowadza się zatem do działania norm prawnych zapewniających zachowanie pokoju społecznego w zbiorowych stosunkach pracy. Celem tych norm jest zatem zapobieganie powstawaniu konfliktów społecznych w środowisku pracy oraz ewentualna ich polubowna likwidacja przy zastosowaniu sformalizowanych procedur. W szczególności funkcja ta realizowana jest poprzez ustawowy, obowiązkowy dialog pomiędzy partnerami społecznymi. Z tego też względu ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pokojowemu rozwiązywaniu konfliktu w zakładzie pracy nadaje szczególną wagę. Wyraża to w art. 4 ust. 2, który wprowadza **ustawowy** zakaz wszczynania sporu zbiorowego o zmianę

J. Gedyński

układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, do czasu obowiązywania tych aktów zakładowego prawa pracy.

W następnej kolejności należy wskazać na funkcję ochronną prawa pracy, tj. przyjęcie rozwiązań prawnych chroniących pracowników w sporze zbiorowym, a także, co niestety często się przemilcza lub marginalizuje, ochronę pracodawcy jako „dostarczyciela zatrudnienia”. Funkcja ochronna w sporze zbiorowym winna być rozpatrywana w aspekcie podmiotowym i przedmiotowym.

Od strony *podmiotowej* chroni interesy zarówno pracowników, jak i pracodawców, a także **interesy społeczeństwa jako ogółu**. Funkcja ochronna nie może być bowiem rozpatrywana wyłącznie jako leżąca po stronie pracowników i pracodawców. Prawidłowe ukształtowanie interesów i uprawnień w relacjach pracownicy – pracodawca służy prawidłowemu rozwojowi państwa (a więc i społeczeństwa), które winno dążyć do unikania napięć społecznych, konfliktów, buntów, a tym samym warunkować bezkonfliktowy przebieg rozwoju procesów gospodarczych. Służy zatem polityce państwa zmierzającej do zapewnienia podstaw kształtujących możliwość realizacji polityki społecznej pełnego zatrudnienia.

Od strony *przedmiotowej* celem jej jest zapewnienie ochrony nabytych już uprawnień pracowniczych, przy czym zakres tej ochrony może występować z różnym nasileniem, a także obejmować tylko niektóre elementy treści stosunku pracy. Ochrona interesów pracowniczych dotyczy także zwiększania zakresu uprawnień (np. zwiększenia wymiaru urlopu wypoczynkowego lub wprowadzenia urlopów dodatkowych z uwagi na świadczenie pracy w określonym środowisku, co jest zauważalne w górnictwie) lub zmniejszeniu obowiązków (np. skrócenia wymiaru czasu pracy). Służy także ograniczaniu uprawnień pracodawcy w zakresie, np. możliwości dokonywania zwolnień pracowników z pracy (zawarcie porozumienia ze związkami zawodowymi o wprowadzeniu zakazu dokonywania wypowiedzeń umów o pracę określonej grupie pracowników przez pewien ściśle określony czas). **Od strony aksjologicznej służy ochronie godności człowieka, gdyż zapewnia mu środki finansowe na godną egzystencję.** Służy również ogółowi społeczeństwa, gdyż większe i stałe zatrudnienie ogranicza między innymi środki publiczne do walki z bezrobociem.

Realizacja funkcji ochronnej w sporze zbiorowym ma szczególny charakter, gdyż konsumowana jest poprzez:

J. Giedy

1. wspólne działanie pracowników reprezentowanych przez związki zawodowe w postaci możliwości wszczęcia sporu zbiorowego, w celu ochrony z reguły ich praw i interesów (w szczególnych sytuacjach może także dotyczyć praw i interesów byłych pracowników, np. emerytów czy rencistów),
2. oraz proces negocjacyjny, efektem końcowym którego jest zawarcie z reguły porozumienia o charakterze normatywnym (gdyż zazwyczaj określa ono na nowo uprawnienia stron, a nie tylko kończy spór) o zakończeniu tego konfliktu u pracodawcy.

Z powyższego wynika, że jest to wynik swoistej **konstrukcji wzajemnej solidarności społecznej pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, zakładającej kolektywne rozwiązywanie problemów społecznych między tymi pracownikami a pracodawcą oraz redystrybucyjne rozdział efektów sporu zbiorowego na wszystkich lub poszczególne grupy pracowników**. Można użyć też stwierdzenia, że w „grupie siła” i występując solidarnie można wywalczyć to, co indywidualnie żaden pracownik by nie osiągnął. W tym też względzie należy zauważyć swoisty ewenement tej funkcji. **Otóż osiągnięte efekty dotyczą wszystkich pracowników, zarówno tych najbardziej aktywnych i mających największą siłę przebicia i argumentacji, jak również pracowników biernych, a nawet będących przeciwnikami sporu zbiorowego**. Pracownik indywidualny w zbiorowym prawie pracy jest raczej przedmiotem niż podmiotem świadomym swoich praw. Podmiotowość uzyskuje dopiero występując jako zorganizowana pod kierownictwem związków zawodowych zbiorowość. Niemniej kolektywność ochrony praw i interesów pracowniczych od strony socjologiczno – psychologicznej jest trudna, gdyż wymaga podjęcia działań i zaangażowania większej grupy pracowników, zachowania pomiędzy nimi solidarności oraz pominięcia interesów wyłącznie partykularnych. W tym też względzie solidarność będzie także przeciwwagą w zakładaniu związków zawodowych, które można nazwać firmowymi, tj. takich związków, które będą powstawały pod swoistym patronatem pracodawcy, w celu osłabienia, a nawet dążenia do rozbicia ruchu związkowego w zakładzie pracy. Sytuacja taka z pewnością osłabia dialog społeczny na poziomie pracodawcy, prowadzi do wielobiegowości wewnątrz pracowników i „upolityczniania” związków zawodowych. **Celem funkcji ochronnej w sporach zbiorowych będzie zatem kształtowanie zbiorowych stosunków pracy w sposób umożliwiający równoważenie sił i kapitału.**

Szczególną rolę obejmuje także funkcja rozdzielcza (wyrównawcza), gdyż celem jej jest stworzenie funkcjonalnej całości w warunkach występowania nierówności faktycznych. Należy zauważyć, że ma ona wymiar kolektywny, „powszechny” w skali pracodawcy i

P. Hodyński

sprowadza się do redystrybucji „efektów” uzyskanych w ramach zakończonego sporu zbiorowego pomiędzy wszystkich lub części pracowników. Jest ona ściśle związana ze sprawiedliwością społeczną (z ang. *social justice argument*), która wymaga równego podziału wypracowanych dóbr według reguły *nemo potest superabundare nisi alter deficiat* („nikt nie może nad obfitować (w dobra materialne) bez spowodowania tym samym niedostatku u osób innych”), lub założenia „*sum cuique tribuere*” („dać każdemu co mu się należy”). **Można określić, że jest to funkcja alimentacyjna zbiorowego prawa pracy.** Otóż w porozumieniach kończących spór zbiorowy strony mogą wprowadzić nowe systemy wynagrodzeń, poczynając od taryfikatorów płacowych, a kończąc na klauzulach waloryzacyjnych. Mogą także wprowadzić nowe zasady redystrybucji dóbr i środków, choćby poprzez zakładowy system świadczeń socjalnych. Wynikiem tych porozumień mogą być zmiany w układzie zbiorowym pracy, regulaminach wynagrodzeń, premiowania, ZFSS, itp. Oczywiście zmiany te nie mogą naruszać zasady zachowania pokoju społecznego. Nie znajduję jednak przeszkód prawnych, aby w wyniku sporu zbiorowego, w efekcie końcowym doszło do uzgodnienia pomiędzy stronami sporu zbiorowego co do przedmiotowej zmiany żądań i tym samym następnie do zmian w układzie zbiorowym pracy w zamian za odstąpienie od dotychczasowych żądań.

Funkcja ta winna godzić wewnętrznie sprzeczne interesy uczestników sporu zbiorowego, jakim są ich materialne potrzeby. Zadaniem jej jest zatem pod pewnym względem ochrona słabszej części pracowniczej zakładu pracy (wąskiej grupy zawodowej, niezdolnej samodzielnie do wywalczenia szerszych dla siebie uprawnień). Stawiam zatem tezę, że funkcja wyrównawcza w sporach zbiorowych jest wobec powyższego podfunkcją funkcji ochronnej i zmierza do:

- wyrównania pozycji wszystkich pracowników w stosunku do pracodawcy,
- niwelowania dyferencji pozycji prawnej i faktycznej pomiędzy samymi pracownikami zatrudnionymi u danego pracodawcy, odnośnie posiadania różnych uprawnień czy przywilejów.

Z tego też względu uzasadnione jest stwierdzenie, że funkcja ta działa stabilizująco na zachowanie pokoju społecznego w skali mikro, tj. w skali środowiska pracy danego pracodawcy. Zasadnym wydaje się także uznanie, że jest to celowe dążenie ustawodawcy do osiągnięcia stanu równowagi zarówno prawnej jak i faktycznej, dokonywanej poprzez własną aktywność prawotwórczą, oddziaływującą bezpośrednio lub pośrednio na podejmowanie przez strony sporu zbiorowego czynności prawnych, w ramach ich autonomii woli. To

J. Alchym

autonomia stron, oznaczająca swobodę w podejmowaniu decyzji, służy kształtowaniu zbiorowych stosunków pracy u pracodawcy. Aby to jednak było możliwe, regulacje prawne winny odnosić się nie tylko do aktualnie istniejącej rzeczywistości, lecz przewidywać zjawiska i skutki tych regulacji mogące wystąpić w przyszłości. Ponadto, przyjęte rozwiązania prawne powinny być jak najbardziej przejrzyste i proste, gdyż rozwiązania proste są najlepsze. Z tego też względu w regulacjach dotyczących sporów zbiorowych, które z istoty rzeczy mają charakter negocjacyjny, zbędna, a nawet niedopuszczalna jest nadmierna kazuistyka przyjętych regulacji. „Nadana” szeroka swoboda i autonomia stron sporu zbiorowego umożliwia mianowicie elastyczne reagowanie na prezentowane stanowisko stron konfliktu w celu jego pokojowego zakończenia, a jeżeli jest to niemożliwe maksymalne przeciwdziałanie negatywnym skutkom w przypadku zaistnienia strajku.

Kończąc autoprezentację, w szczególności odwołując się do monografii *„Aksjologiczne, normatywne i społeczne postawy prawa rozwiązywania sporów zbiorowych pracy”* pragnę zwrócić uwagę, że każde tego rodzaju wnikliwe opracowanie winno opierać się na przyjętych metodach badawczych. W tym też względzie uznałem, że do kompleksowego ujęcia przedmiotowego tematu nie wystarczające jest zastosowanie tylko jednej metody badawczej. Z tego też względu posłużyłem się następującymi metodami badawczymi: aksjologiczną, historyczną, dogmatyczną i prawną - porównawczą. *Metoda aksjologiczna* dotyczy w szczególności Rozdziału I poświęconego analizie wartości chronionych w sporze zbiorowym. „Przewija” się ona także we wszystkich częściach opracowania. *Metoda historyczna* w głównej mierze związana jest z zagadnieniami ewolucji rozwiązywania sporów zbiorowych oraz problematyce ochrony wartości opisanych w Rozdziale I. Z kolei *metoda dogmatyczna* przejawia się w szczególności w Rozdziałach II, III i IV, dotyczących ryzyka w sporze zbiorowym, zasad rozwiązywania sporów zbiorowych oraz funkcji sporu zbiorowego. Ostatnia metoda zastosowana w opracowaniu, *metoda prawną - porównawczą*, w szczególności dotyczy Rozdziału II, III i IV, w którym następuje porównanie pewnych instytucji indywidualnego i zbiorowego polskiego prawa pracy oraz pewnych rozwiązań obcych systemów prawnych w zakresie zasad rozwiązywania sporów zbiorowych.

P. Zieliński