



ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW

00-628 WARSZAWA
ul. Marszałkowska 21/25 lok. 76
..
Tel. (22) 875-94-88
Tel/Fax: (22) 875-95-14
E-Mail: zzze@zzze.pl
www.zzze.pl

BANK PEKAO S.A. o/Warszawa
90 1240 5963 1111 0000 4797 4625
NIP: 525-21-90-391
REGON: 016443179
KRS 123596

Warszawa 02.08.2022 r.
ZZZE 41/2022

Sz.P. Henryk Nakoneczny
Przewodniczący Zespołu ds. Prawa Pracy
Przy Radzie Dialogu Społecznego

Pan Andrzej Radzikowski
Pan Paweł Śmigielski
Ogólnopolskie Porozumienie
Związków Zawodowych
ul. Kopernika 36/40
Warszawa 00-924

Stanowisko do projektu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych

Szanowni Państwo!

W załączniku do niniejszego stanowiska przedstawiamy szczegółowe uwagi do projektu zmian w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Dostrzegamy korzystną zmianę w obecnym projekcie w stosunku do projektów przedstawianych poprzednio. Na aprobatę zasługuje w szczególności rozszerzenie zakresu przedmiotowego ustawy (art. 1), tj. możliwość prowadzenia sporów zbiorowych wokół większej niż dotychczas liczby spraw. Ten kierunek uważamy za właściwy. Doceniamy także zrozumienie dla negatywnych stanowisk Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków oraz Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych w sprawie nadmiernego biurokratyzowania procesu sporowego w postaci sądowych kontroli legalności samych sporów czy też referendum (patrz stanowiska Zrzeszenia do poprzednich projektów ustawy opublikowanych w „Zmiany w prawie pracy 2015-2020, dialog społeczny

<https://www.kancelariaregulus.pl/2021/07/06/zmiany-w-prawie-pracy-w-latach-2015-2020-liberalizacja-prawa-pracy/>.

Dlatego ponownie wyrażamy swój sprzeciw wobec propozycji zaostrzenia ustawy poprzez wprowadzenie sądowej kontroli legalności strajku.

Zrzeszenie zawsze stało na stanowisku, że związek zawodowy jest przede wszystkim **grupą nacisku**. Wynika to stąd, że związek zawodowy w ogromnej większości przypadków nie posiada zdolności sądowej, co oznacza, że nie może dochodzić swoich żądań na drodze sądowej. Stanowisko to potwierdza coraz bardziej jednolite orzecznictwo Sądu Najwyższego w tej sprawie. Na szczególną uwagę zasługuje najnowsze orzeczenie SN, który wykluczył wprost oparcie relacji pracodawców z organizacjami na przepisach prawa cywilnego zauważając, że *związki zawodowe i pracodawcę nie łączy relacja materialnoprawna a (...) ustawa o ZFŚS i ustawa o związkach zawodowych mają za przedmiot inne stosunki niż relacje wynikające z prawa prywatnego (cywilnego) albo administracyjnego*.¹

Powyższe orzeczenie utrwała tylko linię orzeczniczą, zaprezentowaną w poprzednich - zbieżnych z nim w treści - wyrokach². W celu bliższego zapoznania się z tematem odsyłamy do drugiej, załączonej do stanowiska opinii.

Mogłoby się zatem wydawać, że państwo z jednej strony upoważnia związki zawodowe i pracodawców do prowadzenia rokowań i tworzenia aktów prawnych (art. 59 Konstytucji RP), a z drugiej strony nie zabezpiecza tego dialogu oraz jego efektów systemem prawnym i sankcjami³, na wzór relacji pomiędzy innymi niż związki zawodowe osobami prawnymi.

Ustawodawca przewidział dla organizacji związkowych inne niż spór sądowy narzędzie. **Jest nim spór zbiorowy**. Wynika to głównie z tradycji i ze specyfiki samych związków zawodowych, które w większości przypadków nie dysponują zapleczem prawnym (równym pracodawcy) i zrzeszają głównie ludzi pracy. W tym przypadku Polska nie jest wyjątkiem, a powyższa praktyka oparta jest o ugruntowane prawo międzynarodowe.

Spór zbiorowy pozostaje zatem podstawową, legalną formą nacisku jaki posiadają organizacje związkowe na pracodawcę. W trakcie rokowań, związki zawodowe nie posiadają innej formy nacisku. Potwierdza to praktyka. Aktywni uczestnicy dialogu społecznego w zakładach pracy są świadomi, że uzyskanie akceptacji dla postulatów pracowniczych możliwe jest często wyłącznie wtedy, gdy postawione są one w formie żądań sporowych. Jeszcze częściej zdarza się, że dopiero realność akcji protestacyjnej pracowników, w tym strajku uświadamia pracodawcom konieczność przyjęcia postulatów związkowych.⁴

Wobec powyższego, ograniczenie prawa do strajku jest ograniczeniem jedynej, legalnej i skutecznej formy nacisku, jaką posiada organizacja związkowa wobec pracodawców. Wprowadzenie omawianych zmian doprowadzi do sytuacji, w której spory zbiorowe zakończą się na mediacjach, a dalsze akcje protestacyjne blokowane będą przez sądy. Spowoduje to, albo spadek skuteczności związków zawodowych, a co za tym idzie

¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2021 r., II PSKP 16/21

² Uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 17/00,

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 355/00,

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 732/99,

Uchwała Sądu Najwyższego z 27 października 2021 r., III PZP.

³ W tym miejscu należy wskazać na wyjątek od zasady, jakim jest możliwość dochodzenia przed sądem roszczeń dot. zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, jednak przy wyraźnej ustawowej podstawie prawnej.

⁴ Patrz ostatnie spory płacowe w Grupie ENERGA zakończone porozumieniem dopiero w obliczu ryzyka pikiet i manifestacji.

dalszego spadku uzwiązkowienia, albo delegalizację samych strajków, które z pewnością będą się pojawiać, a co już miało miejsce w przeszłości.

Biorąc powyższe pod uwagę raz jeszcze Zrzeszenie sprzeciwia się zaostrzeniu prawa pracowników do strajku. Jak wynika z załączonej opinii, sądowa kontrola legalności strajku nie przyniesie nic innego, jak tylko daleko idące utrudnienie przeprowadzenia tej formy protestu. Ograniczanie pracownikom prawa do strajku jest niczym innym, jak ograniczaniem podstawowych praw pracowniczych. Na to Zrzeszenie nie wyrażało zgody poprzednio i nadal jej nie wyraża.

Załącznik: 2022-07-25 Projekt zmian do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych - opinia

Z poważaniem:
Członek Zespołu ds. Prawa Pracy
z rekomendacji OPZZ

ZRZESZENIE
Związków Zawodowych Energetyków
PRZEWODNICZĄCY
Jerzy Wiertelak

KO

1. Zespół ds. Prawa Pracy przy RDS
2. Organizacje członkowskie ZZZE
3. Biuro ZZZE a/a