

Małgorzata Kurzynoga  <https://orcid.org/0000-0002-3927-4223>

Uniwersytet Łódzki

ZAKŁADOWE ŹRÓDŁA PRAWA PRACY A LEGALNOŚĆ SPORU ZBIOROWEGO

Abstract

Sources of labor law in the workplace, and the legality of collective disputes

The article argues that where the subject matter of a collective dispute only partially falls within the limits of a legitimate collective dispute, the employer does not have an obligation to enter into negotiations. Taking a different position, that the employer is obliged to negotiate with respect to the elements of the claims that do constitute legitimate subject matter of a collective dispute, as the Supreme Court found in its judgment of 16/03/2022 (II PSKP 47/21), is contrary to the Act on the Resolution of Collective Disputes, the principles of criminal liability, and the principle of voluntary bargaining recognized in international law. It also carries the risk for the employer that it will not be possible to hold trade union activists acting during such a collective dispute accountable in the future. In addition, the article discusses the possibility for the employer to submit a protective letter to the minister competent for labor matters in order to prevent the appointment of a mediator as a means of legal protection against the continuation of a collective dispute that goes beyond the legitimate subject area of the dispute.

Słowa kluczowe: spór zbiorowy, związki zawodowe

Keywords: collective disputes, trade unions

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

Zgodnie z art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. 2020, poz. 123 tekst jedn., dalej: „ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych”, „u.r.s.z.”), gdy spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia. Jest to tzw. zasada pokoju społecznego (Świątkowski 1993, s. 11–113). Klauzula pokoju społecznego

jest znana i akceptowana w wielu krajach oraz stanowi obowiązującą treść każdego układu zbiorowego pracy (Schülter 1991, s. 206). Obowiązek ten został zapoczątkowany w Niemczech, a następnie został przyjęty przez państwa Europy Zachodniej (Wypchło 1994, s. 358).

Zasada pokoju społecznego nie ogranicza się do nazwanych umów normatywnych, lecz dotyczy wszystkich porozumień zbiorowych (Hajn 2013, s. 185). Nie odnosi się natomiast do regulaminów zakładowych obowiązujących u danego pracodawcy. Pomimo że charakter prawny regulaminu pracy i wynagradzania jest kwestią sporną, w doktrynie i orzecznictwie dominuje stanowisko, zgodnie z którym są to jednostronne akty pracodawcy niezależnie od tego, czy zostały one wydane przez pracodawcę całkowicie samodzielnie (z uwagi na niedziałanie u niego organizacji związkowej), czy też w uzgodnieniu z jedynym albo ze wszystkimi działającymi u pracodawcy związkami zawodowymi, które przedstawiły wspólne stanowisko, bądź też został ustalony przez pracodawcę po uwzględnieniu rozbieżnych stanowisk organizacji związkowych, które nie wypracowały wspólnego stanowiska w tym zakresie. Uzgodnianie treści regulaminów z organizacją związkową nie czyni z tych aktów porozumienia zbiorowego. Jest jedynie specjalną procedurą ustalania tych regulaminów przez pracodawcę, motywowaną potrzebą prowadzenia dialogu społecznego w obszarze wrażliwym dla pracowników (Hajn 2013, s. 178–180; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2017 roku, II PK 269/16, OSNP 2018, nr 7, poz. 92).

1. Treść układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia a dopuszczalny przedmiot sporu zbiorowego

Przez treść układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia należy rozumieć postanowienia o charakterze normatywnym bądź też obligacyjnym, a nawet socjalnym (Baran 2019, s. 412). Wniosek taki wynika z brzmienia art. 240 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn., dalej: „k.p.”), zgodnie z którym układ określa: warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, wzajemne zobowiązania stron układu, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień oraz inne sprawy nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący. Istotą i podstawowym składnikiem układu są postanowienia normatywne, określające warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy lub, jak ujmuje to art. 9 § 1 k.p., prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Układ jest zawierany w celu zagwarantowania pracownikom określonych warunków pracy. Postanowienia normatywne z mocy ustawy kształtują bezpośrednio treść stosunków pracy pracowników i pracodawców objętych (związanych) układem. W części obligacyjnej układ zbiorowy określa wzajemne zobowiązania stron, które go zawarły. Z brzmienia art. 240 § 1 pkt 2 k.p. wynika, że chodzi przede wszystkim o ich wzajemne zobowiązania związane z funkcjonowaniem tego aktu. Postanowienia obligacyjne, podobnie jak normatywne, należą do koniecznej treści układu. Do trzeciej części układu zalicza się sprawy nieokreślone w postanowieniach normatywnych i obligacyjnych układu (Hajn 2013, s. 146–152). W świetle art. 240 k.p. oraz art. 4 ust. 2 u.r.s.z. nasuwa się konkluzja,

że żadna ze spraw określona w postanowieniach normatywnych, obligacyjnych, jak i w tzw. trzeciej części układu zbiorowego pracy nie może być przedmiotem sporu zbiorowego do momentu wypowiedzenia takiego aktu. Nie ma znaczenia, kto dokona takiej czynności – strona pracodawcza czy związkowa – aczkolwiek dokonaniem wypowiedzenia układu zbiorowego pracy w celu otwarcia procedury spornej zainteresowana jest zazwyczaj strona związkowa.

Niedopuszczalne jest wszczęcie i prowadzenie sporu zbiorowego zarówno wtedy, gdy żądanie strony związkowej bezpośrednio pociąga za sobą zmianę układu zbiorowego pracy bądź innego porozumienia, którego jest stroną, jak i wtedy, gdy zgłoszony postulat determinuje zmianę określonego porozumienia (Rączka 1996, s. 57). Na przykład wszczęcie i prowadzenie sporu o podwyżki płac w przypadku obowiązywania układu zbiorowego pracy związane jest z zakresem przedstawionych żądań oraz uzależnione od tego, czy zachodzi konieczność dokonania zmian w układzie zbiorowym pracy. Jak wskazuje się w literaturze, dopuszczalny jest spór zbiorowy, jeśli realizacja żądania podwyżki wynagrodzenia może nastąpić w ramach istniejących postanowień układu zbiorowego pracy, np. żądanie wzrostu wynagrodzeń mieści się w stawkach osobistego zaszeregowania, bez konieczności ich zmian (bez zmiany tzw. widełek wynagrodzeń) i tym samym bez konieczności zmiany treści układu zbiorowego pracy. Jeśli natomiast żądanie dotyczy podwyższenia wysokości wynagrodzenia ponad stawki osobistego zaszeregowania, to wymaga to wypowiedzenia układu zbiorowego pracy (Rączka 1996, s. 57–58; Kurzynoga 2011, s. 177; Żołyński 2013, s. 356). Nie ma przy tym znaczenia, że przekroczenie maksymalnych widełek wynagrodzeń zasadniczych nie dotyczyłoby wszystkich pracowników, a tylko części załogi zakładu pracy. Konieczność nawet niewielkich modyfikacji obowiązującego układu zbiorowego pracy wymaga jego wypowiedzenia dla legalnego wszczęcia sporu zbiorowego pracy.

W kontekście art. 4 ust. 2 u.r.s.z. nasuwają się dwie konkluzje. Po pierwsze, im więcej spraw dotyczących zagadnień ekonomicznych, socjalnych oraz praw i wolności związkowych reguluje układ zbiorowy pracy, tym mniejszy jest zakres spraw, które mogą być przedmiotem sporu (Rączka 1996, s. 57). Po drugie, obowiązek zachowania pokoju społecznego nie przekreśla legalności każdego sporu zbiorowego wszczętego w okresie obowiązywania układu bądź innego porozumienia zbiorowego. Z treści art. 4 ust. 2 u.r.s.z. wynika bowiem, że wyłączony jest spór co do treści, a nie co do przestrzegania układu lub innego porozumienia. Dopuszczalne jest zatem wszczęcie i prowadzenie sporu zbiorowego w związku z naruszeniem stosownego porozumienia, z zastrzeżeniem jednak, że nie stanowi ono podstawy do wystąpienia przez pracownika z roszczeniem do organu rozstrzygającego spory w sprawach pracowniczych (Rączka 1996, s. 57). Ponadto zasada pokoju społecznego nie dotyczy spraw niebędących przedmiotem układu i nie dotyczy związku zawodowego, który nie jest stroną układu zbiorowego pracy. Legalny jest więc strajk w przedmiocie spraw nieobjętych układem lub dotyczący co prawda spraw uregulowanych w układzie zbiorowym bądź innym porozumieniu, lecz wszczęty przez związek zawodowy niebędący stroną układu. W przypadku funkcjonowania kilku zakładowych organizacji związkowych u danego pracodawcy każda z nich może wszcząć spór zbiorowy w tym samym przedmiocie lub też mogą one, na podstawie art. 3 ust. 1 u.r.s.z., powołać wspólną reprezentację związkową i wszcząć jeden spór zbiorowy (Stelina 2014, s. 561–562). Jeśli spór zbiorowy zostanie wszczęty przez wspólną reprezentację związkową kilku organizacji

związkowych, z których niektóre są stronami układu lub innego porozumienia regulującego sprawę, w których wszczęto spór zbiorowy, to cały spór zbiorowy jest nielegalny.

2. Spór dotyczący częściowo materii regulowanej układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem

Na tle art. 1 i 4 u.r.s.z. sporna jest kwestia, czy zostaje wszczęty spór zbiorowy w przypadku, gdy część żądań organizacji związkowych wykracza poza dopuszczalny zakres przedmiotowy określony ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, np. dotyczy spraw normowanych układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem (art. 4 ust. 2 u.r.s.z.). A jeśli tak to, czy na pracodawcy ciąży obowiązek przystąpienia do rokowań?

Powyzsze wątpliwości prawne, pojawiające się od dawna w praktyce, były przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 16 marca 2022 roku (II PSKP 47/21, LEX nr 3422969), który zapadł w związku z wystąpieniem związku zawodowego o ustalenie istnienia sporu zbiorowego na podstawie art. 189 ustawy z dnia 17 listopada 1964 roku – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. 2023, poz. 1550 tekst jedn. ze zm., dalej: „Kodeks postępowania cywilnego”, „k.p.c.”). W stanie faktycznym sprawy pracodawca nie przystąpił do rokowań ze związkami zawodowymi, wskazując, że nie doszło do skutecznego wszczęcia sporu zbiorowego. Swojego stanowiska nie zmienił w sytuacji, gdy na podstawie art. 11 ust. 2 u.r.s.z. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wyznaczył mediatora do przeprowadzenia mediacji w sporze zbiorowym między stronami. Pracodawca stanął na stanowisku, że spór zbiorowy może być legalnie wszczęty tylko wówczas, jeżeli wszystkie żądania (postulaty) spełniają kryteria żądań mogących być przedmiotem sporu zbiorowego. W uzasadnieniu takiego stanowiska podniósł, że system polskiego prawa pracy nie przewiduje sporów zbiorowych semilegalnych, a zatem spór zbiorowy nie może być w części legalny, a w części nielegalny. Jeżeli więc jedno lub kilka z żądań sformułowanych przez stronę związkową nie spełnia wymogów przewidzianych przepisami prawa – przykładowo dotyczą one indywidualnych roszczeń pracowniczych, których rozstrzygnięcie jest możliwe przed sądem pracy, bądź kwestii uregulowanych układem zbiorowym pracy, jeżeli układ ten nie został wypowiedziany (art. 4 u.r.s.z.) – nie dochodzi do wszczęcia legalnego sporu zbiorowego w rozumieniu przedmiotowej ustawy. Przepisy nie przewidują następczej zmiany lub uzupełnienia zgłoszonego przedmiotu sporu, a zatem nie są one dopuszczalne.

Zdaniem Sądu Najwyższego prezentowana przez pracodawcę rygorystyczna wykładnia art. 1 u.r.s.z. wykracza nie tylko poza jego faktyczne brzmienie, ale też – co równie istotne – abstrahuje od celu regulacji dotyczącej rozwiązywania sporów zbiorowych, a także całokształtu przepisów ustawy. Sąd Najwyższy orzekł, że nawet wówczas, gdy istnieją wątpliwości odnośnie do niektórych ze zgłoszonych przez stronę społeczną postulatów („żądań”) dotyczące dopuszczalności ich procedowania w ramach sporu zbiorowego, względnie gdy niektóre z takich postulatów („żądań”) ewidentnie wykraczają poza zakres przedmiotowy sporu zbiorowego, to jeżeli choćby jeden z postulatów („żądań”) zgłoszonych przez związek zawodowy mieści się w kategorii sporu

zbiorowego, to tym samym spór zbiorowy pod względem prawnym istnieje, a pracodawca ma obowiązek przystąpić do rokowań. Zdaniem Sądu Najwyższego na rzecz takiego stanowiska przemawiają zarówno wyniki wykładni gramatycznej, jak i systemowej i celowościowej art. 1 u.r.s.z., a także szczególne ustrojowe i aksjologiczne znaczenie dialogu społecznego, w tym w ramach sporu zbiorowego.

Sąd Najwyższy podzielił stanowisko Janusza Żołyńskiego, zgodnie z którym przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie normują i tym samym nie rozstrzygają zagadnienia legalności części żądań. Skoro jednym z celów ustawy jest sformalizowanie rozwiązywania problemów na linii pracownicy–pracodawca w celu zachowania spokoju społecznego, to w sytuacji gdy choćby jedno z żądań zgłoszonych przez związek zawodowy mieści się w kategorii sporu zbiorowego, tym samym spór zbiorowy pod względem prawnym istnieje. Pogląd ten znajduje oparcie np. w art. 7 ust. 1 u.r.s.z., który stanowi, że spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami w sprawach wskazanych w art. 1 u.r.s.z., jeżeli pracodawca nie uwzględni wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni. Z treści tego przepisu wynika, że nieuwzględnienie choćby jednego – legalnego – żądania powoduje, iż spór zostaje wszczęty. Nie ma tutaj bowiem zastrzeżenia, że zgłoszenie choćby jednego nielegalnego żądania sprawia, iż sporu nie ma. Z tego też względu, jeżeli wśród wielu żądań znajduje się także choćby jedno żądanie pozaustawowe (niezgodne z ustawą), to spór istnieje. Powołany autor przypomniał, że na problem częściowej nielegalności żądań w sporze zbiorowym uwagę zwrócił również Sąd Najwyższy, który stwierdził, iż strajk może być nielegalny w różnym stopniu, w zależności od zakresu i wagi naruszenia przepisów ustawy, a stopień nielegalności strajku (naruszenia przepisów ustawy) ma istotny wpływ na odpowiedzialność za jego zorganizowanie, kierowanie akcją strajkową lub udział w strajku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2007 roku, I PK 209/06, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 8, s. 412). Konkludując, J. Żołyński wyraził pogląd, że spór może być w części nielegalny, a zarzuty dotyczące niezgodności z ustawą niektórych żądań należy podnosić i ujawniać w dokumentacji ze spotkań. Może to mieć istotne znaczenie w przypadku strajku, a także w sytuacji gdy w referendum strajkowym przedmiot nieobjęty sporem zostanie przez związek zawodowy maksymalnie wyeksponowany. W takich okolicznościach strajk może być uznany za nielegalny. Jednakże, zdaniem J. Żołyńskiego, rozmowy ze związkiem zawodowym wszczynającym spór co do zasady należy jednak prowadzić (Żołyński 2012, s. 28–29). *Ratio legis* tego rozwiązania (obowiązku prowadzenia rokowań) jest stworzenie mechanizmu prawnego zapobiegającego eskalacji konfliktu w czasie. Pracodawca może jedynie odmówić prowadzenia rokowań w sytuacji, gdy żądania nie mieszczą się w przedmiocie sporu zbiorowego lub zostały zgłoszone przez podmiot niebędący związkiem zawodowym (Żołyński 2012, s. 57–58). Zdaniem Sądu Najwyższego kluczowe zresztą jest to, że rokowania podejmowane na podstawie art. 8 u.r.s.z. nie są dobrowolne, ponieważ pracodawca jest zobowiązany podjąć je niezwłocznie, a obowiązek ten jest uzasadniony koniecznością zachowania pokoju społecznego, która góruje nad ideą dobrowolności rokowań w zbiorowych stosunkach pracy. Powołując się na pogląd Henryka Lewandowskiego, Sąd Najwyższy wskazał, że niejasności legislacyjnych nie powinno się wykorzystywać do osłabienia pozycji pracowników, a objęcie sporów zbiorowych o prawa systemem rozwiązywania przewidzianym ustawą sprzyja

pokoju społecznemu w środowiskach pracy (Lewandowski 2001, art. 1, pkt 5). W świetle powyższego Sąd Najwyższy podzielił pogląd Artura Tomanka, który stwierdził, że jeżeli zgłoszenie sporu mieści się przynajmniej częściowo w zakresie przedmiotowym ustawy, to pracodawca jest obowiązany podjąć rokowania (Tomanek 2019, s. 422).

O ile zgodzić się należy ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, że spór zbiorowy zostaje wszczęty, o tyle nie sposób podzielić stanowiska, że na pracodawcy ciąży obowiązek przystąpienia do rokowań.

W świetle art. 7 ust. 1 w zw. z art. 1 u.r.s.z. spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia organizacji związkowej do pracodawcy z żądaniami dotyczącymi warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu nie krótszym niż trzy dni. Skuteczność zgłoszenia (a tym samym wszczęcia) sporu przez związek zawodowy zależy więc od sformułowania żądań dotyczących spraw mieszczących się w przedmiocie sporu zbiorowego oraz wskazania terminu na ich akceptację (Hajn 2013, s. 185). Jeśli więc choćby część żądań określonych w zgłoszeniu sporu dotyczy spraw, które mogą być jego przedmiotem, a pracodawca nie uwzględnił wszystkich lub części postulatów w wyznaczonym terminie, spór rozpoczyna się od dnia wystąpienia z żądaniami. W mojej ocenie taki spór zbiorowy jest bezprawny, a na pracodawcy, odmiennie niż przyjął Sąd Najwyższy, nie ciąży obowiązek przystąpienia do rokowań. Koncepcja Sądu Najwyższego zakładająca legalność części sporu zbiorowego i związany z tą częścią obowiązek pracodawcy podjęcia rokowań nie znajduje oparcia w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i pozostaje w sprzeczności z uznaną w prawie międzynarodowym zasadą dobrowolności rokowań.

Po pierwsze, stanowisko przyjęte przez Sąd Najwyższy pomija, że strajk jest częścią systemu prawnego sporów zbiorowych i wszystkie działania poprzedzające etap strajku stanowią kryteria oceny jego legalności. W myśl art. 17 ust. 1 u.r.s.z. strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego interesów wskazanych w art. 1 u.r.s.z. Jak wynika zatem z przytoczonego przepisu, celem strajku jest zawarcie porozumienia kończącego spor zbiorowy. Z treści powołanego przepisu wynika, że strajk nie jest celem samym w sobie, lecz środkiem zmierzającym do rozwiązania sporu zbiorowego przez zawarcie porozumienia kończącego spór zbiorowy. Strajk jest więc elementem rokowań w sporze zainicjowanym zgłoszeniem sporu (Kurzynoga 2014b, s. 279). Zgłoszenie sporu zbiorowego ma więc istotne znaczenie dla oceny legalności kolejnych etapów sporu, w tym strajku, który jest konfliktowym etapem rozwiązania sporu. Bezprawność sporu zbiorowego może ujawnić się na różnym jego etapie i skutkuje bezprawnością kolejnych etapów tego sporu. Innymi słowy, legalność każdego kolejnego etapu sporu zbiorowego jest uzależniona od zgodności z prawem poprzednich faz tego sporu. Nie ma przy tym znaczenia stopień bezprawności, nawet niewielkie naruszenia prawa przesądzają o jego nielegalności.

Po drugie, obowiązek pracodawcy podjęcia niezwłocznie rokowań powstaje w następstwie zgodnego z prawem wszczęcia sporu zbiorowego. Przytoczone wcześniej art. 1 i 4 u.r.s.z. wyznaczają zakres przedmiotowy sporu zbiorowego i dopiero w następnej kolejności w art. 8 u.r.s.z. ułokowany został obowiązek pracodawcy niezwłocznego podjęcia rokowań. Usytuowanie

tego obowiązku w systematyce wewnętrznej ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych świadczy o powiązaniu tego obowiązku z legalnym przedmiotem sporu zbiorowego. Jeśli zatem związek zawodowy wszczyna spór zbiorowy z naruszeniem przepisów ustawy, to na pracodawcy nie ciąży przewidziane tą ustawą obowiązki. Kwestia zakresu zgłoszonych żądań pozostaje w gestii strony związkowej jako podmiotu inicjującego spór zbiorowy. Nie sposób zresztą wyobrazić sobie, jak koncepcja przyjęta przez Sąd Najwyższy miałaby być realizowana w praktyce. W istocie sprowadza się ona do tego, że pracodawca miałby dokonywać oceny, które żądania mieszczą się w granicach prawa, a które nie, i określać przedmiot rokowań, a więc zakres przedmiotowy sporu zbiorowego. Tymczasem określenie przedmiotu żądań pozostaje w kompetencji związku zawodowego jako podmiotu wszczynającego spór zbiorowy. Ingerencja pracodawcy w ten obszar mogłaby być potraktowana nawet jako naruszenie wolności związkowej, a dokładnie prawa związku zawodowego do rokowań oraz prawa do organizowania strajku i innych form protestu. Powiązanie obowiązku pracodawcy podjęcia rokowań wyłącznie w przypadku wszczęcia sporu zbiorowego zgodnie z prawem znajduje oparcie także w przepisach przewidujących odpowiedzialność karną za naruszenie przepisów ustawy. W myśl art. 26 ust. 1 pkt 1 u.r.s.z. „kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: 1) przeszkadza we wszczęciu lub w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego, 2) nie dopełnia obowiązków określonych w tej ustawie – podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności”. Podmiotem przestępstwa polegającego na niedopełnieniu obowiązków określonych w ustawie rozwiązywaniu sporów zbiorowych jest każda osoba, na którą – z uwagi na zajmowane przez nią stanowisko lub pełnioną funkcję – przedmiotowa ustawa nakłada określone obowiązki. Jest to zatem m.in. pracodawca, który nie podjął niezwłocznie rokowań w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia. Odpowiedzialność karną ustawodawca wiąże jednak ze sporem zbiorowym wszczętym w sposób zgodny z prawem. Spór, którego zakres przedmiotowy narusza art. 4 u.r.s.z., nie jest sporem wszczętym zgodnie z prawem. Spór zbiorowy może być wszczęty zgodnie z prawem albo z jego naruszeniem. Nie ma w tym przypadku stanu pośredniego i związanych z tym obowiązków, których niewypełnienie pociągałoby dla podmiotów zobowiązanych określone sankcje. W prawie karnym ze względu na konstytucyjną zasadę *nullum crimen, nulla poena sine lege* obowiązuje nakaz interpretacji ścisłej wszystkich przepisów prawnych, a zwłaszcza zakaz stosowania wykładni rozszerzającej na niekorzyść sprawy. Za niedopuszczalne uważa się rozszerzanie w drodze wykładni zakresu odpowiedzialności karnej (Morawski 2002, s. 263–265).

Po trzecie, stanowisko Sądu Najwyższego pozostaje w sprzeczności z wiążącą Polskę konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 98 dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjętą w Genewie dnia 1 lipca 1949 roku (Dz.U. 1958, nr 29, poz. 126, dalej: „konwencja MOP nr 98”). Wykładnia dokonana przez Sąd Najwyższy ingeruje bowiem w dobrowolność rokowań partnerów społecznych poprzez nakaz podjęcia przez pracodawcę rokowań pomimo bezprawnego działania związków zawodowych. Zgodnie z art. 4 konwencji MOP nr 98 w razie potrzeby należy stosować środki odpowiadające warunkom krajowym w celu zachęcenia i popierania jak najszerzego rozwoju i wykorzystywania procedury dobrowolnych rokowań dla zawierania układów zbiorowych pomiędzy pracodawcami i organizacjami pracodawców z jednej strony a organizacjami pracowników z drugiej, w celu

regulowania w ten sposób warunków pracy. W nauce prawa podkreśla się, że art. 4 konwencji MOP nr 98, uzupełniony szeroką wykładnią Komisji Ekspertów i Komitetu Wolności Związkowej MOP, stał się najważniejszą normą z zakresu rokowań i układów zbiorowych (ILO 2018, § 1313). Dotyczy bowiem rokowań stanowiących zasadniczy element wolności związkowej (zrzeszania się) i kreuje podstawową zasadę dobrowolności rokowań zbiorowych, a przez to implikuje także swobodę układów zbiorowych pracy (ILO 2018, § 1314). Organy państwowe nie mogą ograniczać autonomii stron w zakresie rokowań, mogą jedynie udzielać im pomocy i poparcia, ale tylko w razie wystąpienia takiej potrzeby. Władze państwowe mogą jedynie tworzyć procedury i instytucje mające na celu ułatwienie prowadzenia rokowań przez partnerów socjalnych, którzy pozostają wolni w tym zakresie (ILO 2018, § 1316). Nie będzie też sprzeczne z zasadą dobrowolności rokowań zobligowanie partnerów społecznych, w ramach zachęcania i popierania jak najszerzego rozwoju i wykorzystywania procedury (dobrowolnych) rokowań zbiorowych, do podejmowania negocjacji w zakresie warunków zatrudnienia (ILO 2018, § 1317). Stąd też regulacje prawne mogą uzależniać ogłoszenie strajku od wykorzystania pokojowych procedur rozwiązywania sporu zbiorowego, które – bez względu na nazwę – będą polegać na prowadzeniu rokowań w celu zawarcia porozumienia. Kluczowe jest jednak, aby miały one charakter dobrowolny. Według Komitetu Wolności Związkowej MOP pracodawstwo, które przed ogłoszeniem strajku w sporze pracowniczym przewiduje dobrowolne postępowanie pojednawcze i arbitrażowe, nie może być uznane za naruszenie wolności związkowej, jeśli odwołanie się do arbitrażu nie jest przymusowe. Arbitraż, jako obligatoryjna forma rozwiązywania sporu, dopuszczalny jest jedynie w przypadku powstania sporu zbiorowego w sektorach świadczących zasadnicze usługi dla społeczeństwa (ang. *essential services*), w których dopuszczalny jest nawet całkowity zakaz strajku. Dobrowolny charakter rokowań oznacza, że ani państwo, ani partnerzy społeczni nie powinni zmuszać drugiej strony do przystąpienia do rokowań. Nakładanie sankcji z tytułu odstąpienia od rokowań stanowi niewątpliwie naruszenie dobrowolności rokowań.

W tym kontekście wątpliwości budzi polska ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, która nakłada na stronę pracodawczą obowiązek niezwłocznego przystąpienia do rokowań i poddania się mediacji i arbitrażowi na żądanie strony związkowej. Odmowa jest zagrożona odpowiedzialnością na mocy art. 26 ust. 1 pkt 1 u.r.s.z., który uznaje przeszkadzanie we wszczęciu lub prowadzeniu sporu zbiorowego zgodnie z przepisami ustawy za przestępstwo zagrożone karą grzywny (Kurzynoga 2014b, s. 280–283 oraz powołana tam literatura). Jeśli zatem niedopuszczalne w świetle zasady dobrowolności rokowań jest narzucanie obowiązku przystąpienia do rokowań, którego naruszenie jest zagrożone sankcjami karnymi, to tym bardziej niedopuszczalne jest narzucanie podjęcia rokowań w przypadku nielegalnego częściowo sporu zbiorowego. Związek zawodowy, podobnie jak każdy inny podmiot prawa, jest zobowiązany do przestrzegania prawa. Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjęta w San Francisco dnia 9 lipca 1948 roku (Dz.U. 1958, nr 29, poz. 125), w art. 8 ust. 1 stanowi, że w wykonywaniu przyznanych nią uprawnień pracownicy, pracodawcy i ich odnośne organizacje powinni, podobnie jak inne osoby lub zorganizowane zbiorowości, przestrzegać obowiązujących w kraju przepisów prawnych.

Na znaczenie konwencji MOP nr 98 zwraca uwagę również Trybunał Konstytucyjny, który podkreśla zwłaszcza znaczenie zasady dobrowolności rokowań oraz równości stron w rokowaniach (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 roku, K 37/01, OTK-A 2002, nr 6, poz. 82). Naruszenie tych zasad stwarza bowiem uprzywilejowaną pozycję jednemu z partnerów społecznych, a regulacja przewidująca taką sytuację nie może być uznana za środek służący popieraniu procedury dobrowolnych rokowań, czego wymagają ratyfikowana przez Polskę konwencja MOP nr 98 oraz Europejska Karta Społeczna, sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 roku (Dz.U. 1999, nr 8, poz. 67 ze zm.) – w art. 6 ust. 2. Dał temu wyraz Trybunał Konstytucyjny w powoływanym już wyroku z dnia 18 listopada 2002 roku (K 37/01), dotyczącym dawnego art. 241⁷ § 4 k.p., który co do zasady wprowadzał stan „wiecznego” obowiązywania układu zbiorowego pracy. Konsekwencją tego było ograniczenie wolności działalności gospodarczej, gdyż pracodawcy będący przedsiębiorcami nie mogli odpowiednio reagować na zmiany w warunkach prowadzenia tego rodzaju działalności. Przyjęta przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 marca 2022 roku (II PSKP 47/21) koncepcja przyjmująca obowiązek pracodawcy podjęcia rokowań pomimo naruszenia przez związek zawodowy przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, którego naruszenie zagrożone jest odpowiedzialnością karną, nie pozostaje w zgodzie z zasadą dobrowolności rokowań.

Po czwarte, niezakwestionowanie przez pracodawcę prawidłowości zgłoszenia sporu z powołaniem się na naruszenie art. 4 u.r.s.z. i podjęcie dialogu ze stroną związkową w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych niesie ryzyko dla pracodawcy, że nie będzie mógł podnieść zarzutu naruszenia przepisów w późniejszym okresie, np. w przypadku odpowiedzialności za organizację i kierowanie strajkiem zorganizowanym z naruszeniem warunków przedmiotowych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się bowiem, że naruszenie prawa przy wyborze działacza związkowego lub społecznego inspektora pracy należy podnosić na bieżąco. W przeciwnym razie w wypadku jego zwolnienia pracodawca naraża się na podważenie tej decyzji przed sądem (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 września 2017 roku, I PK 338/16, LEX nr 2401835; z dnia 2 czerwca 2010 roku, II PK 371/09, LEX nr 590317; z dnia 3 marca 2005 roku, I PK 263/04, OSNP 2005, nr 21, poz. 337). U podłoża takiego podejścia w orzecznictwie Sądu Najwyższego leży przekonanie, że brak aktywności pracodawcy w demonstrowaniu naruszeń prawa przy wyborze działacza związkowego nie powinien negatywnie oddziaływać na sytuację pracownika, który w interesie załogi i poszczególnych pracowników przez dłuższy czas realnie występował w imieniu związku zawodowego wobec pracodawcy. W takim bowiem wypadku podniesienie przez pracodawcę zarzutu uchybienia przepisom prawa na etapie sporu sądowego może być uznane za działanie instrumentalne.

Podsumowując tę część rozważań, pracodawca nie ma obowiązku podjęcia negocjacji w przypadku nielegalnego sporu zbiorowego. Nie oznacza to jednak, że podjęcie rokowań nie jest wskazane. Jeśli część żądań mieści się w granicach prawa, najbardziej optymalnym rozwiązaniem jest bezpośrednia komunikacja przez pracodawcę do organizacji związkowych, iż spór jest nielegalny, jednak ze względu na prodialogowe podejście pracodawca będzie prowadził rozmowy ze stroną związkową, przy czym nie na podstawie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, lecz w ramach dialogu wewnętrznego.

3. Pismo ochronne pracodawcy zapobiegające wyznaczeniu mediatora

W kontekście uwag wskazanych w punkcie poprzednim nasuwa się pytanie o instrumenty prawne przysługujące pracodawcy, jeśli związek zawodowy, pomimo bezprawności sporu zbiorowego, pozostaje przy stanowisku o jego legalności i prowadzeniu dialogu w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Brak w prawie polskim instytucji badania legalności sporu zbiorowego ukształtował praktykę występowania przez pracodawców, w trybie art. 189 k.p.c., o ustalenie nielegalności sporu (a dokładnie braku prawa związku zawodowego do prowadzenia sporu zbiorowego w okolicznościach faktycznych konkretnego przypadku) i udzielenie zabezpieczenie roszczenia w drodze zakazu organizowania strajku na podstawie art. 730¹ i 755 § 1 k.p.c. Jednak takie działanie bywa nieskuteczne, ponieważ sądy coraz częściej odmawiają udzielenia takiego zabezpieczenia, którego ustanowienie stanowi zresztą nadmierne ograniczenie prawa do strajku i pozostaje w sprzeczności z prawem międzynarodowym (Kurzynoga 2014a, s. 16–24).

Moim zdaniem w obecnym stanie prawnym środków ochrony przed nielegalnym sporem zbiorowym ze względu na jego przedmiot należy poszukiwać na etapie wyznaczania mediatora przez ministra właściwego do spraw pracy.

Zgodnie z art. 10 u.r.s.z., jeżeli strona, która wszczęła spór, podtrzymuje zgłoszone żądania, spór ten prowadzony jest przez strony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności, zwanej mediatorem. W myśl art. 11 u.r.s.z. mediatora wskazują 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 24 lipca 2015 roku o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (ust. 1). 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 (ust. 2).

Z przytoczonych przepisów wynika, że z wnioskiem o wskazanie mediatora może wystąpić każda ze stron sporu zbiorowego. W praktyce z wnioskiem takim występuje związek zawodowy, który jest najbardziej zainteresowany przejściem do kolejnego etapu rozwiązywania sporu zbiorowego. Ponieważ wyznaczenie mediatora odbywa się bez udziału stron sporu zbiorowego, to minister właściwy do spraw pracy dokonuje tego na podstawie dokumentów przedłożonych przez podmiot składający wniosek o wskazanie mediatora, czyli związek zawodowy. Minister często zatem nie wie, że spór zbiorowy został wszczęty z naruszeniem prawa, w szczególności z naruszeniem art. 4 ust. 2 u.r.s.z., ponieważ wymagałoby to wglądu do autonomicznych źródeł prawa pracy. Zasadniczo minister do spraw pracy nie ma możliwości poznania stanowiska pracodawcy przed rozpoznaniem wniosku związku zawodowego. Czy zatem pracodawca ma jakieś możliwości zapobieżenia wyznaczeniu mediatora w nielegalnym sporze zbiorowym? Regulacje dotyczące wyznaczenia mediatora do przeprowadzenia mediacji w sporze zbiorowym nie przewidują możliwości złożenia przez pracodawcę pisma wskazującego na nielegalność sporu zbiorowego.

Prawo zna postępowania toczące się bez udziału danego podmiotu – takie jak postępowanie zabezpieczające *ex parte* – w których praktyka wytwarza mechanizm zajęcia stanowiska przez

podmiot, który nie ma innej możliwości przedstawienia swoich racji. Pomimo że regulacje polskiej procedury cywilnej, w tym Kodeksu postępowania cywilnego, nie przewidują możliwości złożenia przez stronę antycypującego pisma przygotowawczego zwanego listem ochronnym (ang. *protective letter*, niem. *Schutzschrift*, hiszp. *escritos preventivos*) lub – częściej – pismem zaporowym, istnieje praktyka składania tego rodzaju pism, w szczególności w sprawach o zabezpieczenie roszczeń z zakresu własności intelektualnej. W niektórych krajach istnieje praktyka składania listów ochronnych, ale w Niemczech, Hiszpanii, Holandii, Belgii czy Szwajcarii – instytucja ta doczekała się wręcz uregulowania. Możliwość składania pism zaporowych przewiduje także zasada 207 Regulaminu Jednolitego Sądu Patentowego (Rules of Procedure of the Unified Patent Court) (Antoniuk 2022, s. 291). Celem pisma zaporowego jest antycypacja stanowiska przeciwnej strony postępowania i umożliwienie sądowi zapoznania się ze stanowiskiem strony wnoszącej pismo zaporowe. Instytucja ta wywodzi się z praktyki w postępowaniach o udzielenie zabezpieczenia roszczeń w sprawach patentowych. Obecnie wykorzystywana jest także w innych sprawach własności intelektualnej dotyczących pozostałych praw wyłącznych. Pismo zaporowe stanowi pismo procesowe składane przez podmiot, który spodziewa się, że przeciwko niemu złożony zostanie wniosek, stanowiący samodzielne pismo procesowe lub zawarty w pozwie, obejmujący najczęściej żądanie zabezpieczenia roszczeń skierowanych przeciwko temu podmiotowi. Źródłem tej wiedzy dla podmiotu składającego pismo zaporowe jest wcześniejsza korespondencja pomiędzy stronami, w szczególności wezwanie przedsądowe, które pozwala składającemu pismo zaporowe na zapoznanie się, jeszcze na etapie przedprocesowym, ze stanowiskiem, argumentacją, a nawet roszczeniami uprawnionego z własności intelektualnej. Pismo to składane jest więc zazwyczaj przed złożeniem wniosku przez uprawnionego, wyprzedzając jego wniosek. W założeniu składającego pismo zaporowe pismo to ma być w przypadku wpływu wniosku przedłożone sądowi tak, by sąd zapoznał się z faktami, dowodami oraz argumentacją składającego pismo, pomimo że sąd w świetle obowiązujących regulacji nie jest zobowiązany do zapoznania się z treścią takiego pisma. Wniesienie pisma zaporowego w zamierzeniu składającego go podmiotu powinno doprowadzić do oddalenia wniosku, a w każdym razie utrudnić sądowi podjęcie decyzji o uwzględnieniu wniosku. Złożenie zatem pisma zaporowego jest celowe w postępowaniach, które toczą się z wyłączeniem udziału drugiej strony, tzw. *ex parte*, a zatem takich, w których sąd, wydając orzeczenie, nie dysponuje stanowiskiem drugiej strony, a opiera się jedynie na argumentacji oraz faktach i dowodach przedstawionych przez jedną ze stron (Antoniuk 2022, s. 291–292). Pismo zaporowe pozwala na uniknięcie sytuacji, kiedy sąd, mając jedynie stanowisko jednej ze stron i nie znając wszystkich okoliczności sprawy, niesłusznie udziela zabezpieczenia.

W kontekście powyższych uwag nasuwa się konkluzja, że na wzór listu zaporowego pracodawca może wystąpić do ministra właściwego do spraw pracy z pismem wskazującym na nielegalność sporu zbiorowego w celu zapobieżenia wyznaczeniu mediatora w tym sporze (pismo ochronne). Pomimo braku wyraźnej podstawy prawnej w tym zakresie nie ma bowiem przeszkód prawnych do przedłożenia przez pracodawcę takiego pisma. O ile minister do spraw pracy nie jest zobowiązany do zapoznania się z treścią pisma ochronnego, o tyle zapoznanie się z faktami, dowodami oraz argumentacją pracodawcy może wpłynąć na odmowę wyznaczenia mediatora. Praktyka wskazywania mediatora przez ministra właściwego

do spraw pracy dostarcza przykładów odmowy jego wyznaczenia, jeśli z dokumentów sprawy przedłożonych przez związek zawodowy wynika, że spór zbiorowy dotyczy innych spraw niż określone w art. 1 u.r.s.z. lub też spraw unormowanych w układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym (art. 4 ust. 2 u.r.s.z.). Odmowa wyznaczenia mediatora przez ministra do spraw pracy jest równoznaczna z zakwestionowaniem legalności sporu zbiorowego, a strona związkowa, która wszczęła nielegalny spór zbiorowy, nie ma prawnych możliwości kontynuowania sporu w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Tym samym pracodawca za pomocą pisma ochronnego może zapobiec sytuacji, w której związek zawodowy bezprawnie uzyska możliwość kontynuacji nielegalnego sporu zbiorowego. Warunkiem takiego rezultatu jest jednak złożenie pisma ochronnego przed rozpatrzeniem przez ministra do spraw pracy wniosku związku zawodowego o wskazanie mediatora.

Podsumowanie

- Spór zbiorowy, którego przedmiot tylko częściowo mieści się w granicach legalnego sporu, nie rodzi po stronie pracodawcy obowiązku podjęcia rokowań.
- Przyjęcie odmiennego stanowiska, zgodnie z którym na pracodawcy ciąży obowiązek podjęcia rokowań w odniesieniu do tej części żądań, które mieszczą się w granicach legalnego przedmiotu sporu zbiorowego, pomija kwestię, że strajk jest częścią systemu prawnego sporów zbiorowych i wszystkie działania poprzedzające etap strajku stanowią kryteria oceny jego legalności. Pogląd taki pozostaje także w sprzeczności z wiążącą Polskę konwencją MOP nr 98, ingeruje bowiem w zasadę dobrowolności rokowań.
- Obowiązek pracodawcy podjęcia niezwłocznie rokowań powstaje w następstwie zgodnego z prawem wszczęcia sporu zbiorowego, o czym świadczy już usytuowanie tego obowiązku w systematyce wewnętrznej ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Takie stanowisko znajduje także oparcie w przepisach przewidujących odpowiedzialność karną za naruszenie przepisów tej ustawy.
- Podjęcie przez pracodawcę dialogu ze stroną związkową w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w przypadku gdy część żądań wykracza poza dopuszczalny przedmiot sporu zbiorowego, niesie ryzyko dla pracodawcy, że nie będzie mógł podnieść zarzutu naruszenia przepisów w późniejszym okresie – np. w sytuacji dochodzenia odpowiedzialności za organizację i kierowanie strajkiem zorganizowanym z naruszeniem warunków przedmiotowych.
- Jeśli część żądań zgłoszonych w ramach sporu zbiorowego mieści się w granicach prawa, wskazane jest podjęcie przez pracodawcę rokowań ze stroną związkową w ramach dialogu wewnętrznego, a nie w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.
- Pracodawca może wystąpić do ministra właściwego do spraw pracy z pismem wskazującym na nielegalność sporu zbiorowego w celu zapobieżenia wyznaczeniu mediatora w tym sporze (pismo ochronne). Pomimo braku wyraźnej podstawy prawnej w tym zakresie nie ma przeszkód prawnych przedłożenia przez pracodawcę takiego pisma. O ile minister do spraw pracy nie jest zobowiązany do zapoznania się z treścią pisma ochronnego, o tyle

zapoznanie się z faktami, dowodami oraz argumentacją pracodawcy może wpłynąć na odmowę wyznaczenia mediatora.

Bibliografia

- Antoniuk J.R. (2022) *Pismo zaporowe w postępowaniach o udzielenie zabezpieczenia roszczenia i zabezpieczenie środka dowodowego*, „Monitor Prawniczy”, nr 6.
- Baran K.W. (2019) [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa.
- Hajn Z. (2013) *Zbiorowe prawo pracy. Zarys sytemu*, Warszawa.
- ILO [International Labour Office] (2018) *Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf (dostęp: 31 stycznia 2024).
- Kurzynoga M. (2011) *Warunki legalności strajku*, Warszawa.
- Kurzynoga M. (2014a) *Prawo pracodawcy do wystąpienia z powództwem o ustalenie nielegalności strajku i wnioskiem o zabezpieczenie roszczenia w drodze zakazu zorganizowania strajku*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 5.
- Kurzynoga M. (2014b) *Rokowania zakładowe jako instrument rozwiązywania konfliktu zbiorowego* [w:] J. Stelina (red.), *Zakładowy dialog społeczny*, Warszawa.
- Lewandowski H. (2001) *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz* [w:] Z. Salwa (red.), *Prawo pracy*, Warszawa.
- Morawski L. (2002) *Wykładnia w orzecznictwie sądów. Komentarz*, Toruń.
- Rączka K. (1996) *Kilka uwag w sprawie legalności sporu zbiorowego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 2.
- Schülter W. (1991) *Prawo zbiorowych sporów pracowniczych w RFN*, „Studia Prawnicze”, nr 1.
- Stelina J. (2014) [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa (seria: System Prawa Pracy, t. 5).
- Świątkowski A.M. (1993) *Social Peace Obligation During Transition Period from Planned to Market Economy*, „Yearbook of Polish Labour Law and Social Policy”, vol. 4.
- Tomanek A. (2019) [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, Warszawa.
- Wypchło B. (1994) *Idea zachowania pokoju społecznego w zbiorowych stosunkach pracy – w Polsce i krajach Europy Zachodniej* [w:] A.M. Świątkowski (red.), *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków.
- Żołyński J. (2012) *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, Warszawa.
- Żołyński J. (2013) *Spór zbiorowy a obowiązywanie układu zbiorowego pracy. Zasada zachowania pokoju społecznego* [w:] Z. Góral (red.), *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa.

Orzecznictwo

- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 roku, K 37/01, OTK-A 2002, nr 6, poz. 82.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2005 roku, I PK 263/04, OSNP 2005, nr 21, poz. 337.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2007 roku, I PK 209/06, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 8, s. 412.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 roku, II PK 371/09, LEX nr 590317.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2017 roku, I PK 338/16, LEX nr 2401835.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2017 roku, II PK 269/16, OSNP 2018, nr 7, poz. 92.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2022 roku, II PSKP 47/21, LEX nr 3422969.

Akty prawne

Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjęta w San Francisco dnia 9 lipca 1948 roku, Dz.U. 1958, nr 29, poz. 125.

Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 roku, Dz.U. 1958, nr 29, poz. 126.

Europejska Karta Społeczna, sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 roku, Dz.U. 1999, nr 8, poz. 67 ze zm.

Ustawa z dnia 17 listopada 1964 roku – Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. 2023, poz. 1550 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn.

Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. 2020, poz. 123 tekst jedn.