

## Zagadnienia ogólne

**Dr hab. Krzysztof Walczak, prof. UW**

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0003-1383-6993

e-mail: kwalczak@wz.uw.edu.pl

# Projekt nowej ustawy o sporach zbiorowych. Analiza krytyczna

## A draft of a new law on collective disputes. Critical analysis

*Lex non debet deficere conquerentibus in iustitia exhibenda<sup>1</sup>*

### Streszczenie

Przyjęta na początku lat 90-tych XX wieku ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie odpowiada już na wyzwania rynku pracy. Dlatego też konieczność zmiany przepisów od wielu lat jest wskazywana zarówno przez partnerów społecznych, przedstawicieli nauki, jak i mediatorów. Jednak podejmowane do tej pory próby nowelizacji przepisów, w tym zwłaszcza prace Komisji Kodyfikacyjnych Prawa Pracy z lat 2002–2007 oraz 2016–2018, nie przyniosły efektów. Dlatego też, mając głównie na celu zachowanie pokoju społecznego, rząd przedstawił propozycję nowej ustawy o sporach zbiorowych. I właśnie ocena najważniejszych przepisów tej ustawy jest przedmiotem niniejszego artykułu.

### Słowa kluczowe

Spór zbiorowy pracy, związek zawodowy, pracodawca, mediacja, arbitraż, strajk

JEL: K31

### Abstract

The Act on the Resolution of Collective Disputes adopted in the early 90s of the twentieth century no longer responds to the challenges of the labor market. That is why the need to change the regulations has been pointed out for many years by both social partners, scientists and mediators. However, the attempts made so far to amend the regulations, including in particular the work of the labour law reform committees from 2002–2007 and 2016–2018, have not brought results. Therefore, with the main aim of preserving social peace, the government presented a proposal for a new law on collective disputes. And it is the assessment of the most important provisions of this Act that is the subject of this article.

### Keywords

Collective labour dispute, trade union, employer, mediation, arbitration, strike

## Wprowadzenie

Dialog społeczny w obszarze zbiorowego prawa pracy, które, podobnie jak część doktryny (Baran, 2019), uważam, że powinniśmy obecnie nazywać prawem zatrudnienia, odbywa się niejako na dwóch płaszczyznach. Pierwszą są „negocjacje pozytywne” — mające na celu w głównej mierze zawieranie porozumień pomiędzy pracodawcą/pracodawcami w rozumieniu przepisów gruntownie znowelizowanej w ostatnim czasie ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 854, dalej jako ustawa o związkach zawodowych) a związkami zawodowymi, regulujących kwe-

stie praw i obowiązków stron indywidualnych i zbiorowych stosunków zatrudnienia (Walczak, 2022b). W przypadku gdy dialog ten nie przynosi jednak efektów, istnieje druga jego odsłona, jaką jest spór zbiorowy. Problematyka ta jest uregulowana w ustawie mającej tę samą datę co wymieniona wyżej, zatytułowanej „o rozwiązywaniu sporów zbiorowych” (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 123, zwana dalej ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

Jednak w odróżnieniu od tej pierwszej, jej brzmienie w okresie ponad 30 lat obowiązywania nie uległo jakiegóż znacznej modyfikacji, mimo iż było to wielokrotnie sugerowane zarówno w doktrynie (Baran, Ćwiertniak,

2016, s. 35 i n.; Cudowski, 2012, s. 99 i n.), jak i w praktyce (Wronikowska, 2009, s. 277 i n.). Dlatego też z zadowoleniem należy przyjąć propozycję uchwalenia nowej regulacji na ten temat, którą jest projekt z 11 lipca 2022 r. ustawy o sporach zbiorowych pracy<sup>2</sup>.

Przedmiotem niniejszego opracowania jest ocena niektórych, moim zdaniem kluczowych, przepisów tego aktu, dokonana z punktu widzenia teoretycznego, jak i praktycznego.

## Rys historyczny

Aby móc w prawidłowy sposób odnieść się do planowanej regulacji, należy kilka słów poświęcić aktualnie obowiązującym przepisom, a więc ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 123). Akt ten został przyjęty w ramach pakietu trzech ustaw uchwalonych 23 maja 1991 r.<sup>3</sup>, które stanowiły „kamień milowy” zbiorowego prawa pracy na początku procesu transformacji. Przy czym należy podkreślić, że nie była ona nowym „tworem” w polskim ustawodawstwie pracy, lecz stanowiła gruntowną modyfikację działu V ustawy z 8 października 1982 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 1985 r., Nr 54, poz. 277 ze zm.) (Salwa, 1991, s. 50). W swoich ogólnych założeniach opierała się na standardach międzynarodowych, chociaż od początku podnoszono w doktrynie, że niektóre jej postanowienia są — jeżeli nie bezpośrednio sprzeczne z samymi przepisami konwencji międzynarodowych, które w tym zakresie są bardzo lakoniczne — co z ich „duchem”, prezentowanym przez organy kontrolne (Świątkowski, 2009, s. 267 i n.; Walczak, 2004, s. 101 i n. oraz 122 i n.). Późniejsze próby kompleksowego uregulowania tej problematyki, podejmowane zarówno w ramach dwóch komisji kodyfikacyjnych prawa pracy z lat 2002–2007 (Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, 2010, s. 171 i n.) oraz 2016–2018 (Szmit, 2018, s. 8 i n.), jak i w trakcie prac w ramach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno — Gospodarczych, a następnie Rady Dialogu Społecznego, nie zakończyły się sukcesem, dlatego też inicjatywę w przygotowaniu stosownych przepisów przejął rząd.

## Podstawowe założenie nowej regulacji

Nie ulega wątpliwości, że głównym celem nowelizacji jest promowanie pokoju społecznego. Jak wskazuje się bowiem w uzasadnieniu do projektu ustawy (projekt ustawy, 2022, s. 2), kierunki zmian zostały wyznaczone potrzebami partnerów społecznych (stron sporów) oraz państwa, którego harmonijny rozwój zależy od poziomu pokoju społecznego gwarantowanego stosowaniem pokojowych procedur rozwiązywania sporów zbiorowych i konfliktów społecznych. Ma to znaczenie zwłaszcza obecnie, kiedy to ze względu na różne uwarunkowania zewnętrzne, do których w pierwszym rzędzie należy zaliczyć pandemię COVID-19 oraz wysoką inflację, wielu pracodawców nie jest w stanie sprostać oczekiwaniom płacowym pracowników. W konsekwencji są wszczynane na tym tle, na niespotykaną od lat skalę, spory zbiorowe,

które w ostateczności mogą zakończyć się strajkami (Walczak, 2022a). Patrząc zaś z perspektywy prognoz makroekonomicznych, sytuacja w tym zakresie może się jeszcze bardziej pogorszyć w kolejnych miesiącach.

Niektóre zaproponowane w projekcie ustawy uregulowania służą wskazanemu wyżej celowi. Jednakże w przypadku innych propozycji założenie to, moim zdaniem, nie wydaje się być właściwie realizowane, o czym będzie mowa szerzej w dalszej części opracowania.

Drugim celem regulacji jest odpowiedź na wyzwania zmieniającego się rynku pracy, dlatego też, jak wynika z uzasadnienia (projekt ustawy, 2022, s. 2), uwzględniła ona dorobek wskazanej wyżej Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, działającej w latach 2016–2018 (a więc w pewien sposób odpowiada na głosy nauki), postulaty mediatorów z listy prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy oraz partnerów społecznych, reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego. Jak więc widać, zgodnie z deklaracją projektodawcy, starano się podejść do tego tematu wielowątkowo, co jednak oznacza, że biorąc pod uwagę rozbieżne interesy partnerów społecznych, równocześnie kompromisowe i optymalne rozwiązanie jest niezwykle trudne, a w wielu przypadkach wręcz niemożliwe. Jednakże, tak jak wskazałem wyżej, już samo rozpoczęcie publicznej dyskusji na ten temat<sup>4</sup> należy, moim zdaniem, uznać za wartość samą w sobie, niezależnie od tego jaki będzie ostateczny wynik całego procesu legislacyjnego.

## Definicja sporu zbiorowego

Pierwszą, fundamentalną zmianą, która może powodować poważne konsekwencje praktyczne, jest wprowadzenie ustawowej definicji sporu zbiorowego. Należy wskazać, że w obecnym stanie prawnym, w art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, znajduje się jedynie określenie przedmiotu sporu zbiorowego, który może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Od strony formalnej zakres sporu zbiorowego jest określony enumeratywnie, tym niemniej ze względu na nieostre sformułowania, jak słusznie wskazuje się w doktrynie, nie wydaje się możliwe w każdym konkretnym przypadku w sposób bezdyskusyjny i definitywny orzec, czy konkretny konflikt jest sporem zbiorowym czy indywidualnym. Ponadto od strony przedmiotowej problematyczne jest rozstrzygnięcie, czy spory zbiorowe mogą dotyczyć reorganizacji firm, sposobu zarządzania oraz ewentualnych przekształceń własnościowych (Baran, 2016, s. 368 i n.). Dlatego też, zdając sobie sprawę z rozbieżności poglądów co do zakresu przedmiotowego sporów zbiorowych, jakie pojawiały się w praktyce między pracodawcami i związkami zawodowymi, w art. 2 pkt 5 projektu ustawy zaproponowano definicję, zgodnie z którą przez „spór zbiorowy pracy” należy rozumieć spór zbiorowy pracy osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub

pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy. Jak wskazano w uzasadnieniu (projekt ustawy, 2022, s. 3), spór będzie mógł być prowadzony we wszelkich sprawach zbiorowych, w których związki zawodowe reprezentują osoby wykonujące pracę zarobkową. Takie podejście jest generalnie zgodne z wykładnią Komitetu Wolności Związkowych Rady Administracyjnej MBP (dalej jako: KWZ), który wielokrotnie wskazywał, że interesy zawodowe i ekonomiczne, których pracownicy bronią za pomocą egzekwowania prawa do strajku dotyczą nie tylko lepszych warunków pracy lub zbiorowych skarg natury zawodowej, ale również dotyczą szukania rozwiązań spraw związanych z polityką ekonomiczno-społeczną oraz problemów stojących przed zakładem pracy, którymi pracownicy są bezpośrednio zainteresowani (Komitet Wolności Związkowej, 2012, s. 110). Uznając więc *a priori* za zasadne wprowadzenie takiej definicji, należy jednak mieć na uwadze szerszy kontekst działania związków zawodowych, a konkretnie inne przepisy zbiorowego prawa pracy, które w przypadku wprowadzenia tej definicji należy stosować równolegle. Dotyczy to w szczególności wskazanych wyżej procesów restrukturyzacji zatrudnienia i związanych z nimi procedur zwolnień grupowych czy transferu. Przy nieograniczonej możliwości wszczynania sporów zbiorowych, w rozumieniu sporu o interesy, istnieje możliwość równoczesnego prowadzenia dwóch procedur dotyczących tej samej problematyki. Przy czym, nawet jeżeli jedna z nich zakończy się zgodnie z wymogami prawa, np. wydaniem regulaminu zwolnień grupowych na podstawie art. 4 ust. 3 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.), to druga w tym samym przypadku może doprowadzić do wszczęcia strajku. Wydaje się, że dopuszczenie takiej możliwości kłóci się ze wskazanym wyżej celem, jakim jest promowanie pokoju społecznego. W tym kontekście nie wydaje się bowiem, moim zdaniem, za wystarczające wskazanie zawarte w art. 7 ust. 4 projektu ustawy, iż każda ze stron sporu jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszych interesów drugiej strony, bowiem w praktyce nic z tego postanowienia nie wynika.

Pisząc o zakresie przedmiotowym sporu zbiorowego, należy wskazać na problem praktyczny, czyli jak należy rozumieć spór zbiorowy o interesy w przypadku osób współpracujących z pracodawcą na innej podstawie niż stosunek pracy. Co prawda art. 21 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych przewiduje, że przepisy działu XI kodeksu pracy stosuje się odpowiednio do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową oraz ich pracodawców, a także do organizacji zrzeszających te podmioty. Oznacza to więc możliwość objęcia tych osób postanowieniami układu zbiorowego pracy (dalej jako: UZP)<sup>5</sup>, a nawet negocjowania takiego aktu tylko w stosunku do nich, jednak brak odwołania w tym przepisie do art. 18 k.p. moim zdaniem oznacza, że nie można tu-

taj mówić o zasadzie korzystności/uprzywilejowania (Walczak, 2018b, s. 59 i n.). Oznacza to więc, że spór zbiorowy o interesy i jego „egzekwowalność” w przypadku niezależnych podmiotów wydaje się bardzo kontrowersyjny.

Kolejnym problemem związanym z interpretacją pojęcia „spór zbiorowy” jest definicja pracodawcy, który może być jego stroną. Jak wskazuje się w słowniczku pojęć zawartym w art. 2 ust. 1 pkt 4 projektu ustawy, ilekroć w ustawie jest mowa o pracodawcy — należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p., a także osobą fizyczną, osobą prawną lub jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobą wykonującą pracę zarobkową, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia. Taka definicja sprawia jednak, że tak jak ma to miejsce w aktualnym stanie prawnym, nie odpowiada ona w praktyce sytuacji w sferze budżetowej, i w związku z tym nadal zachowuje aktualność stwierdzenie, że prowadzenie sporów zbiorowych przez pracowników tej sfery staje się, co do zasady, pozbawione sensu (Cudowski, 1998, s. 81).

## Klauzula pokoju społecznego

Artykuł 4 ust. 3 i 4 projektu ustawy zakłada, że jeżeli spór dotyczy treści UZP lub innego porozumienia zbiorowego, obejmującego wszystkie lub poszczególne kategorie osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawcy, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę takiego układu lub takiego porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia. Przy czym jeżeli treść UZP lub innego porozumienia zbiorowego nie określa terminu jego wypowiedzenia, do wypowiedzenia stosuje się odpowiednio przepisy art. 241<sup>7</sup> § 1 pkt 3 i § 3 k.p. Zgadza się z wprowadzeniem tej regulacji, należy zadać pytanie o znaczenie zawartego w nim pojęcia „porozumienie”. Konkretnie chodzi mi o regulamin wynagradzania, który formalnie jest aktem jednostronnym wydanym przez pracodawcę, przy czym jak wskazuje art. 77<sup>2</sup> zdanie 2 k.p., jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania. A więc w praktyce jest to porozumienie. Dlatego też, moim zdaniem, należy również do tego aktu stosować przepisy dotyczące porozumienia, a więc powinna być możliwość jednostronnego wycofania się z jego stosowania, i to zarówno przez pracodawcę, jak i przez związki zawodowe (Walczak 2010, s. 97 i n.). Zdaje sobie sprawę, że jest to pogląd kontrowersyjny, o czym świadczy tocząca się na ten temat od lat dyskusja w doktrynie (Tomaszewska, 2017, s. 951 i n.), ale w kontekście wykładni celowościowej projektu ustawy, wydaje się on, moim zdaniem, uzasadniony. Trudno bowiem zakładać, aby racjonalny ustawodawca uznał, że związki zawodowe w większości organizacji, w których działają, były pozbawione prawa prowadzenia sporu zbiorowego w kwestii wynagrodzeń ze względu na rodzaj obowiązującego źródła autonomicz-

nego prawa pracy, jakim jest regulamin wynagradzania, w przypadku gdy te same treści zawarte w UZP, po jego wypowiedzeniu, mogą stanowić przedmiot takiego sporu.

## Regulacje mające na celu zachowanie pokoju społecznego

Niezależnie od wskazanej wyżej klauzuli pokoju społecznego, projekt ustawy zawiera również inne regulacje mające na celu zachowanie pokoju społecznego w sposób pełniejszy niż wynika to z aktualnie obowiązujących przepisów.

Należy do nich w pierwszym rzędzie zaliczyć obowiązek prowadzenia sporu zbiorowego przez wspólną reprezentację związkową albo, w przypadku niedojścia do porozumienia co do wyłonienia takiej reprezentacji, przez organizacje działające we własnym imieniu. Przy czym warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 25<sup>2</sup> lub art. 25<sup>3</sup> ustawy o związkach zawodowych (Walczak, 2018a, s. 223 i n.). Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, że ustawodawca nie uzależnia w tym przypadku pojęcia reprezentatywności od tego, czy związek reprezentuje minimalną liczbę pracowników. Tak więc teoretycznie spór zbiorowy na tle praw i interesów pracowników (bo takich będzie zdecydowanie najwięcej) może prowadzić związek zawodowy, którego członkiem nie będzie żaden pracownik, co może budzić pewne wątpliwości. Moim zdaniem powinno się w takim przypadku wprowadzić wymóg, aby przedmiot sporu zbiorowego dotyczył bezpośrednio osób, które ten związek reprezentuje (a więc są jego członkami), bowiem tylko wówczas będzie można mówić, że występuje on „we własnej sprawie”.

Abstrahując od tej uwagi, która jednak w praktyce raczej nie będzie miała większego znaczenia ze względu na małe prawdopodobieństwo zaistnienia takiej sytuacji, należy przyjąć z pełną aprobatą propozycję tego przepisu, bowiem na pewno może on zapobiegać równoczesnemu prowadzeniu kilku sporów zbiorowych wszczynanych przez różne organizacje związkowe w tym samym przedmiocie, co prowadzi do eskalacji żądań i często uniemożliwia zakończenie wszystkich sporów. Ponadto, należy zwrócić uwagę, że jak wskazuje art. 9 ust. 2 i odwołujący się do niego art. 17 ust. 3 projektu ustawy, porozumienie kończące zarówno etap rokowań, jak i mediacji, jest zawierane przez wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania albo wszystkie uczestniczące w rokowaniach reprezentatywne organizacje związkowe. A więc mimo pojawiających się wątpliwości, przepis ten nie odbiera związkom zawodowym, które faktycznie reprezentują większą liczbę zatrudnionych, prawa do autonomicznej oceny, czy osiągnięty kompromis spełnia na akceptowalnym poziomie ich oczekiwania. W przeciwnym razie, podobnie jak ma to miejsce w przypadku zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych, sprzeciw takiej

organizacji powoduje, że porozumienie nie zostanie zawarte, a więc sporu nie będzie można zakończyć w sposób pokojowy.

Jeżeli chodzi o inne (bardziej techniczne) propozycje mające na celu zachowanie pokoju społecznego, a także odpowiadające na potrzeby współczesnych organizacji, to należy do nich zaliczyć:

- wydłużenie z 3 do 7 dni terminu, w którym pracodawca powinien spełnić żądania związków zawodowych, tak, aby nie doszło do wszczęcia sporu zbiorowego,

- wydłużenie z 14 do 21 dni terminu, w którym jest możliwe ogłoszenie strajku (od dnia zgłoszenia żądań),

- jednoznaczne przesądzenie, że referendum strajkowe może być przeprowadzone dopiero po zakończeniu procedury mediacyjnej, co, moim zdaniem, w świetle wykładni celowościowej można już było wyinterpretować z aktualnie obowiązujących przepisów. Tym niemniej ponieważ praktyka organizowania takich referendów jeszcze w trakcie mediacji była dosyć częsta, wprowadzenie tego przepisu uważam za w pełni zasadne.

## Mediacja prewencyjna

W uzasadnieniu do projektu ustawy (s. 5) wskazuje się, że w celu przyznania możliwości dojścia do porozumienia na jak najwcześniejszym etapie sporu, proponuje się wprowadzenie instytucji, tzw. mediacji prewencyjnej, mającej zapobiegać eskalacji konfliktu w trakcie prowadzenia rokowań. Umożliwi to stronom skorzystanie z profesjonalnej pomocy osoby dającej gwarancję bezstronności i pomagającej w osiągnięciu wcześniejszego porozumienia, co z kolei może przyczynić się do wzrostu liczby porozumień zawieranych na tym etapie sporu. Nie do końca jestem przekonany co do celowości wprowadzenia tego przepisu, skoro już obecnie strony sporu, mimo braku takiego postanowienia w ustawie, mają, moim zdaniem, możliwość, na zasadzie autonomii, zaproszenia do rokowań zewnętrznego eksperta, jeżeli uznają, że mógłby im pomóc w osiągnięciu porozumienia. Tak więc jest to jedynie potwierdzenie tego co i tak można było stosować, a więc z punktu widzenia skutkowego przepis ten jest, moim zdaniem, neutralny w stosunku do aktualnie obowiązującego stanu prawnego. Nie wyposaża bowiem mediatora w jakieś dodatkowe uprawnienia, na co zresztą od dawna wskazywało się w doktrynie (zob. np. Góral, 2007, s. 226 i n.).

Wprowadzenie mediacji prewencyjnej doprowadzi jednak w praktyce do ciekawej sytuacji, kiedy to po niedanych rokowaniach z udziałem mediatora i tak będzie istniała konieczność przeprowadzenia etapu mediacji, a więc ponownego wyboru osoby pełniącej tę funkcję. Na zasadność takiego działania wskazywano zresztą już wcześniej w doktrynie prawa pracy, podkreślając, że dla ułatwienia osiągnięcia porozumienia należy w nowej regulacji umożliwić stronom zgodne poddanie sporu zbiorowego ponownej mediacji (Seweryński, 2005, s. 51).

## Mediacja

Sama procedura mediacyjna nie uległa szczególnej zmianie, poza doprecyzowaniem zasad organizacji strajku ostrzegawczego. W świetle proponowanych zmian, które, moim zdaniem, należy uznać za w pełni uzasadnione, o zamiarze zorganizowania tego strajku organizacja związkowa prowadząca spór musi uprzedzić pracodawcę, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, w terminie 3 dni przed jego przeprowadzeniem. W kontekście tego przepisu należy zwrócić uwagę, że zgodnie z jego literalną wykładnią, w sytuacji, gdy spór zbiorowy prowadzi wspólna reprezentacja związków zawodowych (art. 8 ust. 1 projektu ustawy), to strajk ostrzegawczy może zorganizować tylko ta reprezentacja. Natomiast jeżeli spór prowadzą organizacje związkowe we własnym imieniu, wówczas teoretycznie każdy związek zawodowy uczestniczący w sporze zbiorowym miałby możliwość zorganizowania tego strajku bez względu na stanowisko innych organizacji. Wydaje się, że takie podejście klóciłoby się z wykładnią celowościową całej ustawy, dlatego też za zasadne uznaję doprecyzowanie tego przepisu, z którego jednoznacznie powinno wynikać, że w każdym przypadku strajk ostrzegawczy może ogłosić tylko strona społeczna prowadząca spór zbiorowy jako całość, bez względu na to czy jest to wspólna reprezentacja, czy też związki zawodowe prowadzą go we własnym imieniu.

Drugą istotną zmianą związaną z tym etapem sporu zbiorowego jest sposób wyboru mediatora. Powodzenie procedury mediacyjnej w dużej mierze zależy od zachowania przez mediatora obiektywnego stosunku do racji reprezentowanych przez strony. Niewątpliwie wprowadzenie do ustawy wymogów dotyczących bycia mediatorzem z równoczesną rezygnacją z konieczności uzyskiwania akceptacji tych kandydatur przez organizacje partnerów społecznych wydaje się w świetle aktualnie istniejących w tym zakresie problemów właściwe. Do tej regulacji mam natomiast jedną uwagę. Mianowicie art. 11 ust. 3 projektu ustawy wskazuje, że wpisu na listę dokonuje minister właściwy do spraw pracy na wniosek osoby ubiegającej się po spełnieniu określonych szczegółowo wymogów formalnych. Przy czym tak jak niektóre z nich są jednoznaczne i nie budzą wątpliwości co do ich spełnienia (*vide* wiek, znajomość języka polskiego, kwestia niekaralności czy też zdolności do czynności prawnych), tak wymóg posiadania wiedzy lub umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji, poparty wymienionymi przykładami w art. 11 ust. 4 pkt 1 projektu ustawy dokumentami, ma już wybitnie charakter ocenny. A więc pojawia się pytanie, czy ocena tych dowodów dokonana przez ministra może być negatywna i w związku z tym osoba zgłaszająca się nie zostanie wpisana na listę. A jeżeli tak, to na czym miałyby polegać ta ocena i czy można się od niej odwołać? Jednak odpowiedzi na te pytania trudno odnaleźć w projekcie ustawy, dlatego też na dalszym etapie prac legislacyjnych należałoby to, moim zdaniem, wyraźnie doprecyzować.

## Ograniczenia czasowe sporu zbiorowego

Kolejną istotną zmianą przewidzianą w projekcie ustawy jest wprowadzenie ograniczenia czasowego trwania sporu zbiorowego. Jest to związane z sytuacjami, gdy w przypadku podpisania protokołu rozbieżności po zakończeniu mediacji, związek zawodowy nie prowadził przez długi czas żadnej działalności w tym zakresie, po czym po wielu miesiącach, a czasami nawet latach, powołując się na brak zakończenia sporu, przeprowadzał referendum strajkowe. Dlatego też za właściwe należy uznać wprowadzenie w art. 25 ust. 1 projektu ustawy zobowiązania, że głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku przeprowadza się w terminie 30 dni od dnia sporządzenia protokołu rozbieżności. Również za pożądaną uważam propozycję zawartą w art. 18 ust. 1 projektu ustawy, że spór może trwać nie dłużej niż 9 miesięcy od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę żądań przedstawionych przez stronę społeczną. Strony sporu mogą wspólnie postanowić o przedłużeniu tego okresu, określając czas jego trwania na okres nie dłuższy niż kolejne 3 miesiące. Od strony praktycznej wskazane terminy wydają się wystarczające dla osiągnięcia przez strony porozumienia i mogą zapobiec „sztucznemu” przedłużaniu całej procedury. Jak bowiem stanowi ust. 2 tego artykułu spór wygasa, jeżeli w określonym terminie jego strony nie zawrą porozumienia kończącego spór lub nie sporządzą protokołu rozbieżności, a następnie nie zostanie przeprowadzone głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku oraz nie zostanie ogłoszony strajk. Drugim przypadkiem wygaśnięcia sporu jest, co wydaje się oczywiste, sytuacja, w której organizacja związkowa odstąpi od prowadzenia sporu.

## Arbitraż

Jeżeli chodzi o instytucję arbitrażu, to najważniejsza, nie waham się użyć tego słowa, wręcz rewolucyjna zmiana, została zawarta w art. 20 ust. 6 projektu ustawy. Zgodnie z tym przepisem orzeczenie kolegium arbitrażu społecznego zapada większością głosów i ma dla obu stron charakter wiążący. Przypomnę, że w dotychczasowym stanie prawnym, zgodnie z art. 16 ust. 6 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, orzeczenie wiąże strony, jeżeli żadna z nich (a więc w praktyce dotyczy to pracodawcy) przed poddaniem sporu rozstrzygnięciu kolegium, nie postanowi inaczej. Zdaję sobie sprawę, że przepis ten osłabiał faktyczne znaczenie tego środka rozwiązywania sporów, tym niemniej wydaje mi się, że w aktualnym brzmieniu regulacja ta w wielu przypadkach będzie trudna do wyegzekwowania. Tak jak nie mam wątpliwości, że w przypadku sporu o prawo rozstrzygnięcie arbitrażowe może być zasadne, tak nie do końca widzę możliwość zastosowania władczego rozstrzygnięcia w przypadku sporu o interesy. Dotyczy to zwłaszcza sporu o wysokość podwyżek<sup>6</sup>, czy też zasad ich podziału między pracownikami<sup>7</sup>, które to kwestie naj-

częściej stanowią przedmiot wszczynanych sporów, zwłaszcza w ostatnim czasie. Nie do końca też widzę zasadność zmniejszenia liczby arbitrów z 7 do 3, co w wielu przypadkach może utrudniać prawidłowość rozstrzygnięć ze względu na brak wiedzy specjalistycznej u osób rozstrzygających spór. Pewnym rozwiązaniem tego problemu jest propozycja zawarta w art. 18 ust. 5 projektu ustawy, zgodnie z którą, jeżeli w toku postępowania kolegium arbitrażu społecznego stwierdzi, że rozwiązanie sporu wymaga szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu, zawiadamia o tym strony i może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy. Jeżeli strony nie postanowią inaczej, koszty ekspertyzy obciążają zakład pracy. Przy czym również w tym przypadku trudno przyjąć, aby ekspertyza mogła rozstrzygnąć wskazane wyżej „możliwości podwyżkowe” pracodawcy, czy też zasadność roszczeń związków zawodowych co do sposobu podziału przyznanego pieniędzy. Dlatego też uważam, że w tym przypadku projekt ustawy poszedł „za daleko”, co zresztą pośrednio wynika z wypowiedzi KWZ (Komitet Wolności Związkowej, 2012, s. 115), zgodnie z którą dopuszczalne jest obligatoryjne postępowanie arbitrażowe (a w tym przypadku ma to miejsce w stosunku do pracodawcy — *przyp. mój KW*) w celu zakończenia zbiorowego sporu pracowniczego oraz strajku, jeśli odbywa się ono na wniosek obu zainteresowanych stron (*podkr. moje KW*) lub, z czym akurat zgadzam się, jeśli rzeczony strajk może zostać poddany ograniczeniom, a nawet być zakazany, tzn. w przypadku sporów w administracji publicznej dotyczących pracowników sprawujących władzę w imieniu państwa lub w przypadku pracowników wąsko rozumianych niezbędnych usług publicznych, tzn. takich, których przerwa w funkcjonowaniu może stanowić zagrożenie dla życia, bezpieczeństwa osobistego lub zdrowia wszystkich lub części mieszkańców kraju.

## Strajk

Wskazane wyżej rozszerzenie zakresu przedmiotowego pojęcia sporu zbiorowego powoduje, że wydaje się zasadne, aby w celu możliwości zachowania wspomnianego na wstępie pokoju społecznego, dopuścić do wprowadzenia kontroli legalności strajku jako najbardziej radykalnego naruszenia tej instytucji. Nie mogę bowiem zgodzić się ze stwierdzeniem zawartym w uzasadnieniu (projekt ustawy, 2022, s. 4), że wobec rezygnacji z określenia przedmiotu sporu, badanie zgodności zgłoszonych żądań z ustawą nie będzie konieczne. Pogląd ten nie jest prawidłowy chociażby w świetle art. 9 ust. 4 projektu ustawy, zgodnie z którym porozumienie (a więc i w konsekwencji sam spór zbiorowy — *przyp. mój KW*), nie może naruszać interesów osób trzecich ani określać spraw uregulowanych w przepisach prawa w sposób bezwzględnie obowiązujący. Do takich przepisów należy zaliczyć chociażby art. 23 projektu ustawy, wskazujący, w jakich przypadkach strajk jest niedopuszczalny, w tym zwłaszcza w przypadku omówionego w dalszej części

opracowania braku zawarcia porozumienia wskazanego w art. 23 ust. 2 projektu ustawy. Jako inne przykłady zasadności wprowadzenia takiej kontroli można podać chociażby strajk o charakterze politycznym (Witkowski, 2013), złamanie wspomnianej wyżej zasady pokoju społecznego, naruszenie art. 4 projektu ustawy, zgodnie z którym nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu w celu poparcia indywidualnych żądań, jeżeli ich dochodzenie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia osób wykonujących pracę zarobkową, czy też weryfikację wymogu zawartego w art. 21 ust. 4 projektu ustawy, zgodnie z którym przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku organizacja związkowa powinna wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem. Poza wskazanymi wyżej, należy również brać pod uwagę możliwość naruszenia przepisów proceduralnych zawartych w ustawie lub też stosowanie nieakceptowanych form strajku, takich jak strajk okupacyjny czy strajk głodowy. Jak widać, istnieje dużo przypadków, w których kontrola legalności strajku jest jak najbardziej możliwa i pożądana.

Pogląd ten jest zgodny z wykładnią KWZ, który wymaga jedynie, aby kompetencje do uznania strajku za nielegalny nie należały do rządu, lecz do niezależnego organu cieszącego się zaufaniem zainteresowanych stron (Komitet Wolności Związkowej, 2012, s. 127). A takim organem jest niewątpliwie w polskich realiach niezależny sąd.

Należy zwrócić uwagę, że za zasadnością wprowadzenia takiej kontroli przemawia również fakt, że w Polsce nie jest dopuszczalna, choć akceptowana w prawie międzynarodowym, instytucja lokautu, która, jak wskazuje się w dokumentach organów kontrolujących przestrzeganie art. 6 ust. 4 Europejskiej Karty Społecznej Rady Europy przyjętej 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r., Nr 8, poz. 67 ze zm.), jest podstawowym środkiem obrony interesów pracodawców (Walczak, 2014, s. 207). Tak więc, co prawda Polska nie ratyfikując tego przepisu nie jest od strony formalnoprawnej zobowiązana do jego stosowania, chociaż pojawiają się głosy w doktrynie za wprowadzeniem tej instytucji do polskiego porządku prawnego (Seroła, 2008; Unterschütz, 2019, s. 10 i n.), to jednak jej brak wydaje się być istotnym argumentem za wzmocnieniem pozycji pracodawców w trakcie sporu zbiorowego, czego przejawem może być właśnie wprowadzenie sądowej kontroli przeprowadzania strajku. Nie jest bowiem, moim zdaniem, wystarczająca przewidziana w art. 26 ust. 1 Projektu sądowa kontrola zgodności z prawem przeprowadzenia referendum strajkowego. Niewątpliwie jest ona potrzebna w kontekście pojawiających się wątpliwości związanych z ewentualnymi nieprawidłowościami przy przeprowadzaniu takiego głosowania, na przebieg którego pracodawcy nie mają żadnego wpływu (Lewkowicz, 2018). Nie rozwiązuje ona natomiast wskazanych wyżej problemów. Przypomnę jedynie, że zgodnie z art. 26 projektu ustawy w okresie pomiędzy ogłoszeniem strajku a terminem jego rozpoczęcia, organizacja związkowa lub pracodawca mogą wystąpić

do sądu właściwego dla siedziby pracodawcy z wnioskiem o zbadanie zgodności z prawem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku. Do czasu uprawnienia się postanowienia sądu, strajk nie może się rozpocząć. Ustawodawca wskazuje również ramy czasowe tej procedury, aczkolwiek znając praktykę, można mieć wątpliwość czy będą one możliwe do zrealizowania. Otóż na podstawie art. 27 ust. 3 projektu ustawy sąd rozpoznaje wniosek w terminie 14 dni od dnia jego złożenia. Natomiast zgodnie z ustępami 5 i 6 tego artykułu termin do wniesienia apelacji wynosi 7 dni od dnia doręczenia postanowienia z uzasadnieniem. Zaś w razie złożenia apelacji sąd przekazuje ją niezwłocznie wraz z aktami sądowi drugiej instancji, który rozpoznaje sprawę najpóźniej w terminie 14 dni od dnia wpływu do tego sądu.

Jeżeli chodzi o samo referendum strajkowe, to w oparciu o dotychczasowe, często niezbyt dobre doświadczenia, za zasadne należy uznać ustawowe doprecyzowanie obowiązków pracodawcy związane z jego przeprowadzaniem, a więc wynikający z art. 24 ust. 4 projektu ustawy obowiązek przekazania informacji o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy niezbędnej do ustalenia progu 50% zatrudnionych<sup>8</sup> wymaganego do uznania legalności referendum, a także wynikający z ust. 7 tego artykułu obowiązek umożliwienia przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku.

Za istotny z punktu widzenia ogólnospołecznego, chociaż w praktyce trudny do wyegzekwowania, uważam zawarty w art. 23 ust. 2 projektu ustawy wymóg uzgodnienia przez pracodawcę z organizacjami związkowymi wykazu stanowisk pracy, urządzeń i instalacji, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa, i w związku z czym gdzie niedopuszczalne jest zaprzestanie wykonywania pracy w wyniku strajku.

Przy czym odwołanie się do art. 30 ust. 6 i 7 ustawy o związkach zawodowych oznacza, że wykazu takiego nie da się wprowadzić, jeżeli strona społeczna, a co najmniej organizacje reprezentatywne, nie będą akceptowały propozycji pracodawcy. W takim jednak przypadku

pozostaje pytanie co do legalności strajku na stanowiskach, które pracodawca uznaje za objęte zakazem zawartym w art. 23 ust. 1 projektu ustawy, a co jest kwestionowane przez związki zawodowe. Ponieważ również w świetle wykładni KWZ jest to kwestia bardzo istotna<sup>9</sup>, dlatego też, jak wskazałem wyżej, uważam, że również w takim przypadku ostateczną decyzję powinien podjąć niezależny sąd, oceniając konkretny stan faktyczny<sup>10</sup>.

## Zakończenie

Ze względu na objętość opracowania nie odniosłem się do wszystkich kwestii, które nie mają bezpośredniego znaczenia dla samego procesu, takie jak wynikająca z art. 7 ust. 1 projektu ustawy zmiana podmiotu, do którego pracodawca ma obowiązek zgłosić zawiązanie sporu zbiorowego z dotychczasowego okręgowego inspektora pracy na ministra właściwego ds. pracy czy też nowy bardziej szczegółowy katalog wykroczeń opierający się w tym względzie na najczęściej występujących w praktyce naruszeniach procedury sporu zbiorowego. Niezależnie jednak od tego, wskazane wyżej uwagi pokazują, że projekt jako taki jest na pewno dobrą podstawą do pogłębionej dyskusji na temat uregulowania procesu sporu zbiorowego pracy uwzględniającego uwarunkowania społeczno — ekonomiczne lat 20-tych XXI wieku.

Niewątpliwie jednym z takich uwarunkowań jest fakt niskiego poziomu uzwiązkowienia w polskich organizacjach, co oznacza, że aby przepisy te miały realne znaczenie, jeszcze przed podjęciem dyskusji nad szczegółowymi rozwiązaniami, należałoby sobie odpowiedzieć na pytanie, czy utrzymanie monopolu związków zawodowych na wszczynanie i prowadzenie sporu zbiorowego jest zasadne i zgodne z wymogami prawa międzynarodowego oraz Konstytucji, na co zresztą od lat wskazuje się w doktrynie (patrz, np. Kurzynoga, 2011, s. 103; Kowalczyk, 2016, s. 417 i n.). Bowiem przy utrzymaniu aktualnego stanu prawnego większość zatrudnionych jest pozbawiona jakiegokolwiek możliwości zbiorowego działania, co klóci się, moim zdaniem, z zasadą, że *Lex non debet deficere conquerentibus in iustitia exhibenda*.

## Przypisy/Notes

<sup>1</sup> Prawo nie powinno opuszczać tych, którzy szukają sprawiedliwości. Burczak, K., Dębiński, A., Jońca, M., 2018, s. 138.

<sup>2</sup> Projekt ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z 11 lipca 2022 r. autorstwa Ministra Rodziny i Polityki Społecznej opublikowany wraz z uzasadnieniem na stronie RCL dnia 15 lipca 2022 r., nr wykazu UD 408. <https://legislacja.gov.pl/projekt/12361950/katalog/12895602#12895602> (dalej jako: projekt ustawy).

<sup>3</sup> Obok cytowanych wyżej, była to również ustawa o organizacjach pracodawców (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 97)

<sup>4</sup> Bowiem cytowane wyżej projekty Komisji Kodyfikacyjnych Prawa Pracy nigdy nie stały się przedmiotem prac legislacyjnych, a jedynie zatrzymały się na dyskusjach akademickich.

<sup>5</sup> Nie dotyczy to jednak regulaminu wynagradzania.

<sup>6</sup> Np. rozstrzygającej odpowiedzi na pytanie czy roszczenie związku zawodowego o zwiększenie funduszu płac o 20% w przypadku gdy pracodawca godzi się na 6% jest zasadne

<sup>7</sup> Np. rozstrzygającej odpowiedzi na pytanie czy tak jak wnioskują związki zawodowe cała kwota zwiększenia funduszu płac albo znaczna jej część ma zostać podzielona między wszystkich pracowników, a więc w głównej mierze realizować funkcję dochodową wynagrodzeń, czy też, tak jak wskazują pracodawcy, podwyżki wynagrodzeń w głównej mierze powinny opierać się na wynikach ocen pracowniczych, a więc realizować w pierwszym rzędzie funkcję motywacyjną wynagrodzeń (szerzej patrz: Walczak, 2012, s. 109 i n.)

<sup>8</sup> Na marginesie muszę wyrazić wątpliwość co do zasadności nieograniczenia co do czasu współpracy, liczby osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy, co w przypadku znacznych fluktuacji związanych z zawieraniem krótkotrwałych umów o współpracę może powodować istotne zaburzenia w wiarygodności danych co do „stanu załogi”. Moim zdaniem zasadnym byłoby w tym przypadku odwołanie do art. 25 (1) ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym należałoby liczyć inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową, pod warunkiem, że świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy, u którego prowadzony jest spór zbiorowy.

<sup>9</sup> Jak wskazuje Komitet, w jednym przypadku prawo stanowiło, że wszystkie branżowe organizacje zawodowe były zobowiązane dopilnować, aby pracy nie przerwali pracownicy niezbędni do zapewnienia bezpieczeństwa maszyn i urządzeń, a wszelkie różnice zdań na temat definicji „niezbędnych pracowników” miały być rozstrzygnięte przez administracyjny sąd arbitrażowy. Te ograniczenia prawa do strajku uznano za dopuszczalne, zob. Komitet Wolności Związkowej, 2012, s. 124.

<sup>10</sup> Jednoznacznie za takim podejściem opowiedział się wielokrotnie Komitet Wolności Związkowej, który przykładowo w jednej z decyzji wskazał, że w związku z akcją strajkową podjętą przez pracowników przedsiębiorstwa transportu podziemnego, ustaleniem minimalnej obsługi w przypadku braku porozumienia między stronami powinien się zająć niezależny organ zob. Komitet Wolności Związkowej, 2012, s. 126.

## Bibliografia/References

- Baran, K.W. (2016). Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W: K.W. Baran (Red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*. Wolters Kluwer Polska.
- Baran, K.W. (2019), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*. Wolters Kluwer Polska.
- Baran, K.W. i Ćwiertniak, B.M. (2016). O sporach zbiorowych pracy — uwagi de lege ferenda. W: M. Latos — Miłkowska, Ł. Pisarczyk (Red.), *Prawo pracy między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*. Wolters Kluwer Polska.
- Burczak, K., Dębiński, A., Jońca, M. (2018). *Łacińskie sentencje i powiedzenia prawnicze*. C.H.BECK.
- Cudowski, B. (1998). *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*. Temida 2.
- Cudowski, B. (2012). Spory zbiorowe pracy w Polsce (w XX lecie obowiązywania ustawy z 1991 roku). W: G. Goździewicz (Red.), *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech*. Wydawnictwo Dom Organizatora.
- Góral, Z. (2007). Mediacja jako sposób rozwiązywania zbiorowych sporów pracy (uwagi de lege ferenda). W: Z. Góral (Red.), *Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci Docenta Jerzego Logi*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, (2010). *Kodeks pracy. Zbiorowy kodeks pracy. Projekty*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. <http://www.mpips.gov.pl>
- Komitet Wolności Związkowej, (2012). *Przegląd podjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy*. Genewa MBP. (Oryginał został opublikowany w 2006 r.).
- Kowalczyk, A. (2016). Monopol związkowy w zakresie prawa prowadzenia i inicjowania sporu zbiorowego a konstytucyjne prawo do rokowań zbiorowych, *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*.
- Kurzynoga, M. (2011). *Warunki legalności strajku*. Wolters Kluwer Polska.
- Lewkowicz, J. (2018). Referendum strajkowe w polskim prawie pracy, *Monitor Prawa Pracy*, (6).
- Salwa, Z. (1991). Nowa regulacja rozwiązywania sporów zbiorowych, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (8/9).
- Seroka, W. (2008). Możliwość ratyfikowania przez Polskę art. 6 § 4 ZEKS dotyczącego prawa do akcji zbiorowej, *Monitor Prawa Pracy*, (9).
- Seweryński, M. (2005). Wybrane zagadnienia rozwiązywania sporów zbiorowych w Polsce. W: G. Goździewicz (Red.), *Arbitraż i mediacja w prawie pracy*, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.
- Szmit, J. (2018). Spory zbiorowe w projekcie Kodeksu zbiorowego prawa pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (7).
- Świątkowski, M. (2009). Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W: J. Wrątny, K. Walczak (Red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*. C.H.Beck.
- Tomaszewska, M. (2017). Swoiste źródła prawa pracy. W: K.W. Baran (Red.), *System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna*. Wolters Kluwer Polska.
- Unterschütz, J. (2019). Prawo pracodawców do lokautu, *Monitor Prawa Pracy*, (3).
- Walczak, K. (2004). *Zbiorowe prawo pracy. Aspekty prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego*. C.H.Beck.
- Walczak, K. (2010). Regulaminy wynagrodzeń przyjęte w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi a zakładowy układ zbiorowy pracy. Czy jest zasadność różnicowania ich w zakresie mocy wiążącej a także sposobów stosowania? *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*.
- Walczak, K. (2012). Funkcje wynagrodzeń w społecznej gospodarce rynkowej — teoria i praktyka, *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, 109–126.
- Walczak, K. (2014). Międzynarodowe zbiorowe prawo pracy. W: K.W. Baran (Red.), *System Prawa Pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*. Wolters Kluwer Polska.
- Walczak, K. (2018a). Pojęcie reprezentatywności związków zawodowych w świetle nowelizacji ustawy o związkach zawodowych, *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, (3).



Walczak, K. (2022b). Zbiorowe prawo zatrudnienia w teorii i praktyce. W: K. Rączka, M. Raczkowski, E. Maniewska, B. Godlewska-Bujok, A. Ziętek-Capiga, W. Ostaszewski (Red.), *Między ideowością a pragmatyzmem — tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf*. Wolters Kluwer Polska.

Witkowski, J. (2013). Problem akcji protestacyjnych o zabarwieniu politycznym. *Monitor Prawa Pracy*, (9).

Wronikowska, E. (2009). Problem prawnej regulacji rozwiązywania sporów zbiorowych na tle praktyki. W: A. Patulski, K. Walczak (Red.), *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*. C.H.Beck.

**Dr hab. Krzysztof Walczak, prof. UW**, profesor na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego. Partner w Kancelarii C&C Chakowski & Ciszek. Specjalizuje się w tematyce zbiorowego prawa zatrudnienia, wynagradzania i motywowania, a także fuzji, przejęć i restrukturyzacji zatrudnienia. Prowadzi zajęcia na studiach podyplomowych i MBA. m. in. na Uniwersytecie Jagiellońskim, Uniwersytecie Łódzkim, Uniwersytecie Adama Mickiewicza w Poznaniu, Akademii Leona Koźmińskiego, Uniwersytecie SWPS oraz Szkole Głównej Handlowej. Jest redaktorem naczelnym kwartalnika *Monitor Prawa Pracy*. Jest autorem i redaktorem wielu publikacji książkowych m.in. „Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców — przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy”, „Zbiorowe prawo pracy. Komentarz”, „Komentarz do Kodeksu pracy”, „Prawo pracy (dla sędziów i pełnomocników)”.

**Dr hab. Krzysztof Walczak, prof. UW**, Associate Professor at the Faculty of Management at the University of Warsaw. Partner at C&C Chakowski & Ciszek. He specializes in the subjects of collective employment law, remuneration and motivation, as well as mergers, acquisitions and employment restructuring. He is a lecturer at postgraduate and MBA studies inter alia at the Jagiellonian University, the University of Łódź, the Adam Mickiewicz University in Poznań, the Kozminski Academy, the SWPS University and the Warsaw School of Economics. He is the editor-in-chief of the quarterly *Monitor Prawa Pracy*. He is the author and editor of many books inter alia "Principles of remuneration for work at employers — entrepreneurs in the light of autonomous sources of labour law", "Collective labour law. Commentary", "Commentary to the Labour Code", "Labour law (for judges and attorneys)".

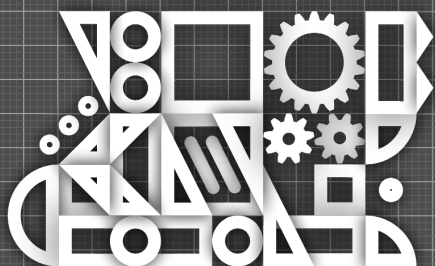
## Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne



**PRZEMYSŁ 4.0**  
RYSZARD KNOSALA POLECA

ANDRZEJ JARDZIOCH  
KRZYSZTOF KALINOWSKI  
SŁAWOMIR KŁOS

**ORGANIZACJA  
I PLANOWANIE  
PRODUKCJI**



POLSKIE WYDAWNICTWO EKONOMICZNE

*poleca*

Po więcej informacji  
zapraszamy na stronę  
Wydawnictwa

[www.pwe.com.pl](http://www.pwe.com.pl)