

Krzysztof Baran*

 <https://orcid.org/0000-0001-5165-8265>

O POLSKIM ZBIOROWYM PRAWIE PRACY (ZATRUDNIENIA) REFLEKSJI KILKA

Streszczenie. Celem artykułu jest próba oceny regulacji polskiego zbiorowego prawa pracy (zatrudnienia) w 35-lecie wprowadzenia pluralizmu związkowego. Jest to wystarczająco długi okres, żeby pokusić się o sformułowanie zgeneralizowanych konstatacji na temat funkcjonowania tej subdyscypliny w stosunkach przemysłowych. W tym opracowaniu postaram się *sine ira et studio*, a zatem w sposób bezstronny i obiektywny, wskazać najistotniejsze wymiary normatywnego funkcjonowania zbiorowych stosunków pracy w gospodarce opartej o mechanizmy rynkowe.

Słowa kluczowe: zbiorowe prawo pracy (zatrudnienia), związki zawodowe, kodyfikacja polskiego zbiorowego prawa pracy (zatrudnienia)

SELECTED REFLECTIONS ON POLISH COLLECTIVE (EMPLOYMENT) LABOR LAW

Abstract. The aim of this article is to assess the Polish collective labor (employment) law regulations thirty-five years after the introduction of trade union pluralism. This is a sufficiently long period to venture generalized conclusions about the functioning of this subdiscipline. In this paper, I will strive to present, *sine ira et studio*, that is, in an impartial and objective manner, the most significant dimensions of the normative functioning of collective labor relations in a market-based economy.

Keywords: collective labor (employment) law, trade unions, codification of Polish collective (employment) labor law

* Uniwersytet Jagielloński, krzysztof.w.baran@gmail.com

Mijająca w 2024 r. 35. rocznica uchwalenia nowelizacji ustawy o związkach zawodowych z roku 1989, wprowadzającej pluralizm związkowy, sprzyja podjęciu refleksji na temat kształtu polskiego zbiorowego prawa pracy. Jest to wystarczająco długi okres, żeby pokusić się o sformułowanie zgeneralizowanych ocen na temat funkcjonowania tej subdyscypliny. W tym opracowaniu postaram się *sine ira et studio*, a zatem w sposób bezstronny i obiektywny, wskazać najistotniejsze wymiary normatywnego funkcjonowania zbiorowych stosunków pracy w gospodarce opartej o mechanizmy rynkowe. Tego rodzaju oceny wymagają określenia kryteriów – żeby nie mnożyć ich jednak ponad potrzebę, zgodnie z uniwersalną dyrektywą brzytwy Ockhama (*entia non sunt multiplicanda praeter necessitatem*), zastosuję w swym artykule kryteria:

- społeczne,
- gospodarcze,
- aksjologiczne i
- normatywne.

Nie jest żadnym zaskoczeniem, że oceny sformułowane na podstawie powyższych kryteriów są zdyferencjalizowane, a nawet ambiwalentne.

Rozważania rozpocznę od kwestii fundamentalnej, jaką jest kodyfikacja zbiorowego prawa pracy. Należy przypomnieć, że już w projekcie kodeksu pracy z 1949 r. podejmowano pierwsze próby wprowadzenia do niego statusu związków zawodowych (Grzybowski 1948, 7–8). W czasach późnego stalinizmu koncepcja uchwalenia tego kodeksu ze względów politycznych została zaniechana. W efekcie centralne znaczenie miała przez dziesięciolecia ustawa o związkach zawodowych z 1949 r. (Zieliński 1986, 274; Wratny 2021, 1257 i n.). Kodyfikacja prawa pracy lat 70. (1974 r.) jedynie marginalnie uregulowała zbiorowe stosunki pracy. W pierwotnej wersji kodeksu pracy znalazło się bowiem tylko kilka norm ramowo regulujących zbiorowe prawo pracy. Uchwalając kodeks, kierowano się bowiem ideą bezkonfliktowości socjalizmu w stosunkach kolektywnych. Podstawą tej teorii było założenie, że w warunkach budownictwa socjalistycznego między kolektywami pracowniczymi a władzą partyjno-państwową reprezentującą lud pracujący miast i wsi nie występują obiektywne antagonizmy wymagające regulacji normatywnych. Dopiero po zrywie robotniczym Sierpnia '80 stworzono aksjologiczno-normatywne zręby zbiorowego prawa pracy, a później w okresie stanu wojennego uchwalono ustawę o związkach zawodowych, która relatywnie szeroko regulowała kolektywne stosunki pracy (Zieliński 1986, 274 i n.; Wratny 2021, 1265 i n.). *Natura rerum* była to ustawa ukierunkowana na regulację statusu związków zawodowych, jednak w sposób istotny ograniczała wolności związkowe, wprowadzając model pluralizmu kwantytatywnego (Zieliński 1986, 294), będący w swej istocie strukturalnym monizmem. Dopiero jej okrągłostołowa (Wratny 2021, 1289 i n.) nowelizacja wprowadziła kwalitatywny pluralizm związkowy, a tym samym wolność tworzenia związków zawodowych w środowiskach

pracowniczych. Jednak i ona nie zmieniła związkowego ukierunkowania zbiorowego ustawodawstwa pracy.

Istotną zmianę w sferze podmiotowej i przedmiotowej do zbiorowego prawa pracy wprowadziła dopiero *quasi*-kodyfikacja z maja 1991 r. Trzy ustawy: o związkach zawodowych, o organizacjach pracodawców i o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ustanowiły nowy model normatywny kolektywnych stosunków pracy, który trwa już ponad trzy dekady, po dzień dzisiejszy. W wymiarze holistycznym ta *quasi*-kodyfikacja ustanowiła względną homeostazę w zbiorowych stosunkach pracy. W sferze normatywnej dotyczy ona relacji związku zawodowe–pracodawcy oraz organizacje pracodawców. Oczywiście mechanizmy te podlegały ewolucji, od gospodarki postsocjalistycznej początku lat 90., w kierunku postindustrialnej gospodarki wolnorynkowej funkcjonującej w strukturach gospodarczych Unii Europejskiej.

Po ponad trzech dekadach obowiązywania *quasi*-kodyfikacji zbiorowego prawa pracy wymaga ona ogólniejszej refleksji, zarówno przez pryzmat jej zalet i wad.

Do zalet *quasi*-kodyfikacji z 1991 r. można zliczyć:

- *aggiornamento* polegające na dostosowaniu zbiorowego prawa pracy do gospodarki wolnorynkowej, ze wszystkimi jej ówczesnymi i współczesnymi ograniczeniami społeczno-gospodarczo-politycznymi;
- utrwalenie pluralizmu kwalitatywnego w zbiorowych stosunkach pracy, zarówno w ruchu związkowym, jak i pracodawczym;
- ustanowienie na płaszczyźnie formalnej względnej homeostazy pomiędzy stroną pracowniczą a pracodawczą;
- relatywnie wysoki poziom spójności aksjologicznej;
- relatywnie wysoki poziom kultury legislacyjnej;
- rozwój nauki zbiorowego prawa pracy (Baran 2014).

Z kolei lista generalnych mankamentów, które ujawniały się przez ponad trzy dekady jej obowiązywania, jest relatywnie długa, a składają się na nią:

- brak kompleksowości regulacji, rozproszenie w rozmaitych aktach prawnych uprawnień i obowiązków partnerów społecznych;
- różnicowanie terminologiczno-pojęciowe w rozmaitych aktach normatywnych;
- niedookreśloność w sferze normatywnej wielu instytucji (np. procedury strajkowej) skutkująca rozbieżnościami interpretacyjnymi;
- segmentacja, a w efekcie dyferencjacja źródeł zbiorowego prawa pracy, skutkująca dyfuzją regulacji ustawowych, podustawowych, układowych oraz regulaminowych;
- brak pełnej korelacji ze standardami MOP (np. w zakresie finansowania związków zawodowych przez pracodawców);
- ograniczenie roli sądów (zwłaszcza pracy) w zbiorowych stosunkach pracy – zwłaszcza dolegliwy wydaje się brak skutecznych procedur weryfikacji legalności sporów zbiorowych i strajków.

Niektóre z tych mankamentów zostały na przestrzeni lat w kolejnych nowelach usunięte lub ograniczone. Na czoło wysuwa się w tej materii nowelizacja ustawy o związkach zawodowych z 2018 r. (Baran 2018, 2 i n.), która rozszerzyła na płaszczyźnie podmiotowej prawo koalicji na osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem, zwłaszcza na podstawach cywilnoprawnych, w tym samozatrudnionych. Jednak niektóre przyjęte regulacje w sferze podmiotowej są mocno dyskusyjne. Przykładowo można tu wskazać osoby zatrudnione na cywilnoprawnych kontraktach menedżerskich. Tak szeroko ujęte prawo koalicji może skutkować funkcjonowaniem w stosunkach przemysłowych związków zawodowych menedżerów, co jest mechanizmem kuriozalnym, a w warunkach renacjonalizacji przeprowadzonej w ostatnich latach w wielu sektorach gospodarki może to generować niebezpieczne następstwa w dużych firmach zarządzanych pośrednio przez władze publiczne.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę, że nowelizacja z dnia 5 lipca 2018 r. ustawy o związkach zawodowych zapoczątkowała niebezpieczny trend w zakresie ochrony działaczy związkowych. Chodzi o to, że mechanizmy ich ochrony np. w sferze temporalnej odbiegają w istotny sposób od standardów kodeksowych (Barański 2022, 445 i n.). *De lege lata* obowiązuje wyraźnie korzystniejsza regulacja niż w przypadku innych kategorii pracowników, co generuje poważne wątpliwości na tle konstytucyjnej zasady równości. Mam tu na myśli zwłaszcza terminy dla wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku zatrudnienia przez ustawowo określone podmioty. Ten niepokojący trend uprzywilejowania działaczy związkowych jest niestety w systemie polskiego prawa kontynuowany, czego dobitnym przykładem jest uchwalony w toku kampanii wyborczej roku 2023 art. 755⁵ kodeksu postępowania cywilnego, który wprowadził obligatoryjny mechanizm przywracania działaczy związkowych do pracy do czasu zakończenia procesu sądowego (Baran 2023, 22 i n.; Wujczyk 2024, 319 i n.). Przepis ten w sposób arbitralny ogranicza samodzielność jurysdykcyjną sądów pracy, co jest trudne do zaaprobowania z punktu widzenia standardów demokratycznego państwa prawa.

Po ponad trzech dekadach gospodarki opartej o mechanizmy zbliżone do wolnego rynku w systemie polskiego prawa pracy nadal funkcjonują instytucje głęboko tkwiące w czasach minionego ustroju totalitarnego. Mam tu na myśli zwłaszcza społeczną inspekcję pracy. Jej powstanie jest następstwem realizacji w stosunkach pracy bolszewickiej idei obumierania państwa. Istotą tej idei było założenie, że w miarę postępu w budowie socjalizmu instytucje państwowe przekazują swoje kompetencje organom uspołecznionym. W stosunkach przemysłowych uprawnienia kontrolne miała sprawować kierowana przez związki zawodowe społeczna inspekcja. W systemie prawa polskiego przetrwała ona upadek komunizmu i w pewnym zakresie, zwłaszcza u dużych pracodawców, funkcjonuje w dalszym ciągu. Jej działacze cieszą się szczególną ochroną stosunku pracy, w czym upatrują etiologii jej „sukcesu” w warunkach gospodarki rynkowej.

Analizując ewolucję zbiorowego prawa zatrudnienia, warto też wskazać na rozszerzenie pluralizmu związkowego nowelizacją z 2019 r. na niektóre

kategorie funkcjonariuszy zatrudnionych na podstawach administracyjnoprawnych, t.j. funkcjonariuszy Policji, SG, SW, SC-S (Baran 2024, 442 i n.). Tego rodzaju rozszerzenie pluralizmu kwalitatywnego, mimo swych politycznych przyczyn, zasługuje na aprobatę z punktu widzenia aksjologicznego.

Rozszerzenie prawa koalicji postawiło problem, czy mamy do czynienia ze zbiorowym prawem pracy, czy zbiorowym prawem zatrudnienia. Punktem wyjścia będzie konstatacja, iż zagadnienie tak postawione jest immamentnie nierozstrzygalne¹. Stanowisko wyrażone w tej materii zależy bowiem od przyjętej przez interpretatora konwencji pojęciowej. Jeżeli przyjąć za podstawę art. 9 § 1 kodeksu pracy, który odnosi się w sferze podmiotowej tylko do stron stosunku pracy, to uzasadniona jest konstatacja, że zbiorowe stosunki pracy wykraczają poza tak określoną płaszczyznę podmiotową, w odniesieniu do wszystkich kategorii osób świadczących pracę w pozaumownych stosunkach zatrudnienia. Stąd też *de lege lata* trafniejszym jest posługiwanie się pojęciem zbiorowego prawa zatrudnienia. Jeżeli natomiast prawo pracy pojmujemy jako subdyscyplinę prawa regulującą wszelkie rodzaje świadczenia pracy za wynagrodzeniem, w tym pozapracowniczego, to w dalszym ciągu można posługiwać się pojęciem zbiorowego prawa pracy. Oczywiście możliwa jest też opcja, że zbiorowe prawo pracy pojmowane jest wyłącznie jako normy regulujące relacje kolektywne między pracownikami i reprezentującymi ich związkami zawodowymi oraz pracodawcami i ich organizacjami.

Analizując w ujęciu holistycznym problemy pojęciowe, warto zwrócić uwagę na istotne zróżnicowanie zakresu znaczeniowego pracodawcy w indywidualnym prawie pracy i zbiorowym prawie zatrudnienia. To drugie ujęcie przewidziane w art. 1¹ pkt 2 ustawy o związkach zawodowych jest znacznie szersze. Obejmuje ono nie tylko pracodawców zatrudniających pracowników, ale i pracodawców heterogenicznych, a więc zatrudniających pracowników i niepracowników, oraz pracodawców niepracowniczych, więc takich, którzy zatrudniają wyłącznie niepracowników. Tego rodzaju rozróżnienie jest z punktu widzenia legislacyjnego wadliwe i może w swych konsekwencjach generować rozmaite wątpliwości w stosowaniu prawa.

Patrząc z punktu widzenia ogólnospołecznego, szczególnie uzasadniony wydaje się podnoszony od lat postulat skodyfikowania prawa pracy (zatrudnienia). Oczywiście w dzisiejszych warunkach jest to postulat utopijny. Dwie poważne próby skodyfikowania zbiorowego prawa pracy (zatrudnienia) podjęte w XXI w. kończyły się fiaskiem. Powstaje zatem pytanie, jaka była etiologia tych niepowodzeń. Składają się nań zarówno przyczyny dyferencjalizujące stosunki pracy na płaszczyźnie społecznej, gospodarczej, politycznej, ale co nie mniej istotne – ideologicznej oraz aksjologicznej. Głęboka przepaść dzieląca nie tylko

¹ Na temat relacji pomiędzy rozmaitymi znaczeniami prawa pracy i prawa zatrudnienia: Baran (2021, 29 i n.).

społeczeństwo, ale i partnerów społecznych, uniemożliwia kompleksową nowelizację nie tylko całego prawa pracy, ale nawet i zbiorowego prawa (pracy) zatrudnienia. Powstaje zatem problem, co należy robić w tej patowej sytuacji. W mojej ocenie w procesie porządkowania zbiorowego prawa pracy, czy nawet całego jego systemu prawa pracy, należy stosować strategię „żabiego skoku”, która tak świetnie sprawdziła się w czasie II wojny światowej na Pacyfiku. Wojska amerykańskie zajmowały tylko te okupowane wyspy, które można było zdobyć bez poświęcania nadmiernych sił i środków na głównym kierunku natarcia. Także w sprawie uniformizacji zbiorowego prawa pracy (zatrudnienia) należy zatem w mojej ocenie stosować tę strategię i nowelizować te obszary, co do których występuje co najmniej ograniczona zgoda wśród partnerów społecznych. Możliwości w tym zakresie dostrzegam na następujących płaszczyznach:

- ustanowienia mechanizmów prawnych sprzyjających prowadzeniu dialogu przez partnerów społecznych, zwłaszcza w kwestii zawierania układów zbiorowych i innych porozumień zbiorowych;
- uproszczenia mechanizmów irenicznego likwidowania sporów zbiorowych, zwłaszcza ograniczenia mechanizmów prawnych delimitujących koncyliację i mediację;
- wprowadzenia skutecznej sądowej kontroli legalności sporów zbiorowych;
- uniformizacji i rozszerzenia kompetencji podmiotów partycypacyjnych, zwłaszcza w strukturach, w których nie działają związki zawodowe.

Reasumując refleksje na temat zbiorowego prawa zatrudnienia, nie mamy wątpliwości, że zasługuje ono na kodyfikację, jednak w dającej przewidzieć się perspektywie czasowej wydaje się ona nierealnym przedsięwzięciem. Dlatego pozostają fragmentaryczne nowelizacje, które z natury rzeczy będą miały przymiot partykularności, skutkujący brakiem systemowej koherencji.

BIBLIOGRAFIA

- Baran, Krzysztof W. (red.) 2014. *System prawa pracy*. Tom V: *Zbiorowe prawo pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Baran, Krzysztof W. 2018. „O zakresie prawa koalicji po nowelizacji prawa związkowego z 5 lipca 2018 r.” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 9: 2–4.
- Baran, Krzysztof W. 2021. „O relacjach logicznych pomiędzy definicjami prawa i prawa zatrudnienia”. W *Prawo pracy i prawo socjalne: Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Hubertowi Szurgaczowi*. Red. Renata Babińska-Górecka, Ariel Przybyłowicz, Karolina Stopka, Artur Tomanek. Wrocław: Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Baran, Krzysztof W. 2023. „O zabezpieczeniu roszczeń pracowników szczególnie chronionych w trybie art. 755⁵ kodeksu postępowania cywilnego w razie wypowiedzenia albo rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 10: 19–24. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2023.10.4>

- Baran, Krzysztof W. 2024. W *Zatrudnienie funkcjonariuszy publicznych na podstawie stosunku służbowego*. Red. Krzysztof W. Baran, Jarosław Dobkowski, Wioletta Witoszko. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Barański, Michał. 2022. W *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom I. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Grzybowski, Stefan M. 1948. *Pracownicze związki zawodowe. Droga rozwoju*. Kraków: Wyższa Szkoła Nauk Społecznych T.U.R. w Krakowie.
- Wratny, Jerzy. 2021. W *System prawa pracy*. Tom XIV: *Historia polskiego prawa pracy*. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wujczyk, Marcin. 2024. „Obowiązek «dalszego zatrudnienia» regulowany art. 755⁵ Kodeksu postępowania cywilnego jako forma zabezpieczenia powództwa (byłego) pracownika”. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 31(4): 319–338. <https://doi.org/10.4467/25444654SPP.24.024.20284>
- Zieliński, Tadeusz. 1986. *Prawo pracy. Zarys systemu*. Część III. Warszawa–Kraków: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.