

POLUBOWNA FUNKCJA PRAWA PRACY

Krzysztof Wojciech Baran
Uniwersytetu Jagiellońskiego

Pojęcie funkcji prawa nie ma jednolitego znaczenia i może być pojmowane dwojako. W szerszym znaczeniu funkcja prawa oznacza wszelkie społeczne skutki oddziaływania norm prawnych, również te mające charakter atypowy bądź patologiczny. Z kolei w wąskim ujęciu oznacza ona zaplanowane z góry użyteczne oddziaływanie na rzeczywistość społeczną norm prawnych¹. Przedmiotem tego artykułu będzie to drugie znaczenie funkcji prawa.

Funkcja ireniczna² (polubowna) polega na działaniu norm prawa pracy w sposób zabezpieczający zachowanie pokoju społecznego w stosunkach pracy. Celem tych norm jest zapobieganie powstawaniu konfliktów społecznych w środowisku pracy oraz ewentualna ich polubowna likwidacja przy zastosowaniu sformalizowanych procedur.

W szczególności funkcję ireniczną realizują normy zbiorowego prawa pracy, gdy wprowadzają rozmaite formy obowiązkowego dialogu pomiędzy partnerami społecznymi. Z tego rodzaju sytuacją mamy do czynienia w przypadku sporów zbiorowych. Zgłoszenie tego rodzaju sporu rodzi po stronie pracodawcy obowiązek niezwłocznego podjęcia rokowań ze związkami zawodowymi. W świetle postanowień art. 8 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych negocjacje prowadzone są pomiędzy stronami sporu obligatoryjnie³. Z normatywnego punktu widzenia nie mają one możliwości uchylecia się od podjęcia rozmów. Wspomniany wyżej przepis nakłada na pracodawcę obowiązek niezwłocznego podjęcia rozmów. Każdorazowo winny one rozpocząć się najszybciej, jak to tylko możliwe w konkretnych okolicznościach, bez jakiegokolwiek niezasadnionej zwłoki. *Ratio legis* tej regulacji jest jednoznacznie czytelne – chodzi o stworzenie w sferze normatywnej mechanizmu zapobiegającego eskalacji konfliktu na skutek jego przedłużania się w czasie.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę, że przepisy nie precyzują – nawet pośrednio – terminu zakończenia rokowań. Z prakseologicznego punktu widzenia powinny być one prowadzone aż do momentu, gdy istnieje szansa na osiągnięcie porozumienia.

W sytuacji, gdy takowego porozumienia nie uda się osiągnąć, konieczna jest mediacja⁴. Polega ona na uczestnictwie podmiotu

trzeciego w roli łącznika pomiędzy stronami, który pomaga wypracować możliwy do przyjęcia przez każdą z nich kompromis. W świetle postanowień art. 10 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie ulega wątpliwości, że procedura mediacyjna jest obligatoryjna. W praktyce oznacza to, że strona prowadząca spór w imieniu pracowników nie może pominąć tego etapu. Tego rodzaju regulacja prawna jest więc niewątpliwie instrumentem służącym pokojowemu zakończeniu konfliktu zbiorowego.

Ireniczną funkcję spełniają też w zbiorowych stosunkach pracy przepisy regulujące procedurę zwolnień grupowych⁵. Zgodnie z postanowieniami art. 2 Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pracodawca planujący masowe redukcje winien poinformować o tym związki zawodowe w celu przeprowadzenia konsultacji. Chodzi przede wszystkim o ograniczenie rozmiarów zwolnień i stonowaniu związanych z nimi napięć w środowisku pracy.

Wybitnie polubowny charakter w zbiorowych stosunkach pracy mają też normy regulujące zasady zawierania układów zbiorowych pracy. Art. 241² § 3 k.p. statuuje dyrektywę, że pracodawca mający zdolność układową nie może odmówić żądaniu związków zawodowych podjęcia rokowań w następujących okolicznościach:

- układ ma być zawarty dla pracowników nieobjętych żadnym układem,
- w celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców lub pogorszenia sytuacji materialnej pracowników,
- jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 60 dni przed upływem okresu, na jaki układ został zawarty albo po dniu wypowiedzenia układu.

Ze względu na fakt, iż druga z ustawowych przesłanek obligujących do podjęcia rokowań w kwestii zmiany układu jest skonstruowana bardzo ogólnie i odsyła do statusu ekonomiczno-finansowego pracodawców albo poziomu materialno-socjalnego pracowników, pole manewru dla uchylecia się od podjęcia rokowań w celu zmiany układu jest nader wąskie. W praktyce strona związ-

kowa z łatwością znajdzie argumenty uzasadniające „pogorszenie sytuacji materialnej pracowników”. Dla przykładu może to być związane z procesami inflacyjnymi skutkującymi obniżeniem siły nabywczej wynagrodzeń, a także makroekonomicznymi, w wyniku których następuje obniżenie wysokości wynagrodzeń w relacji do średniej płacy krajowej, czy wreszcie spadek realnego wynagrodzenia, liczonego w odniesieniu do wiodących na rynku branż. Regulacja przewidziana w omawianym przepisie godzi w zasady określone przez Międzynarodową Organizację Pracy. Chodzi o to, że art. 4 Konwencji nr 89 jednoznacznie akcentuje dobrowolny charakter rokowań układowych. Tymczasem przyjęte w Kodeksie pracy mechanizmy normatywne wyraźnie wskazują na względnie obligatoryjny charakter tych rokowań.

Ireniczny kontekst ma też regulacja zasad prowadzenia rokowań układowych⁶. Zgodnie z postanowieniami art. 241³ § 1 k.p. negocjacje te powinny być prowadzone w dobrej wierze i z poszanowaniem słusznym interesów drugiej strony. W praktyce stosunków przemysłowych dobra wiara sprowadza się do respektowania przez strony w toku rokowań dyrektyw rzetelności, uczciwości, lojalności i racjonalności. W celu tonizowania antagonizmów i zachowania właściwego klimatu negocjacji przepisy obligują strony do:

- uwzględnienia postulatów organizacji związkowych uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawcy,
- powstrzymania się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawcy,
- poszanowania interesów pracowników nieobjętych układem.

W płaszczyźnie instytucjonalnej funkcję ireniczną w kolektywnych stosunkach pracy realizują podmioty powołane dla wspomaganie dialogu społecznego. Na pierwszy plan wysuwa się tutaj Trójstronna Komisja do spraw Dialogu Społeczno-Gospodarczego⁷. To na jej forum partnerzy społeczni określają podstawowe czynniki ekonomiczno-socjalne dla stosunków pracy. Na szczeblu regionalnym funkcję polubowną spełniają wojewódzkie komisje dialogu społecznego. Na mocy art. 17 ustawy z 6.07.2001 r.⁸ do ich kompetencji należy opiniowanie wszelkich społecznie doniosłych spraw objętych zadaniami związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Ireniczna funkcja prawa pracy nie ogranicza się, wbrew pozorom, wyłącznie do zbiorowego prawa pracy. W moim przekonaniu realizują ją też normy indywidualnego i procesowego prawa pracy. Na czoło wybija się tutaj art. 243 k.p. Ów przepis stanowi, że pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy. Wskazuje on jednocześnie społecznie pożądanym kierunkiem aktywności podmiotów uwikłanych w konflikt pracowniczy. Fakt, iż art. 243 k.p. został zamieszczony w przepisach ogólnych oznacza, że wyrażona w nim dyrektywa odnosi się do wszystkich faz proceduralnych, począwszy od postępowania mediacyjnego przed komisją pojednawczą, aż do zakończenia procedury apelacyjnej w sądzie pracy.

Godzi się zaakcentować, że jego zakres nie ogranicza się tylko do sporów o roszczenia ze stosunku pracy, ale rozciąga się na wszelkie spory wynikające z tego stosunku. Mam tu na myśli również te spory, które nie mają charakteru roszczeniowego.

W płaszczyźnie organizacyjnej funkcję ireniczną w stosunkach pracy spełniają przede wszystkim komisje pojednawcze⁹. Są to organy ochrony prawnej powołane w celu ugodowego likwidowania indywidualnych sporów pracy (art. 244–258 k.p.). Nie mają one ustawowych kompetencji wiążącego rozstrzygnięcia przedstawionych im do rozpoznania spraw.

Jak się wydaje w stosunkach pracy ireniczną funkcję realizują także sądy pracy w ramach tzw. sądowego postępowania pojednawczego¹⁰ (art. 184–186 k.p.c.). Jego głównym, a zarazem samoistnym celem jest doprowadzenie do pojednania stron sporu, a konkretnie rzecz ujmując, do zawarcia przez nie ugody. Z funk-

cyjonalnego punktu widzenia sądowa procedura pojednawcza ma wyłącznie charakter mediacyjny, gdyż proces jeszcze się nie toczy. Należy bowiem pamiętać, że wszczęcie procesu następuje dopiero na skutek wytoczenia powództwa.

Na podstawie art. 184 k.p.c. w pełni uzasadnioną zdaje się konstatacja, że sądowe postępowanie pojednawcze może zainicjować każda osoba – zarówno prawna, jak i fizyczna – jeśli tylko posiada zdolność procesową. Wniosek o zawezwanie do próby ugodowej w sprawach z zakresu pracy może okazać się szczególnie pożyteczny w tych sporach, w których zobowiązany jest pracownik. Należy bowiem pamiętać, że pracodawca, jeśli pragnie polubownie załatwić zatarg ze swym pracownikiem bez wnoszenia pozwu, nie ma możliwości zgłoszenia swego żądania do komisji pojednawczej.

Z powyższych wywodów wyraźnie wynika, że w obecnym stanie prawnym sądowe postępowanie pojednawcze wypełnia lukę w systemie ugodowego likwidowania indywidualnych sporów pracy. Przepisy art. 184–186 k.p.c. stanowią ważki instrument irenicznej funkcji prawa pracy. W moim przekonaniu normy te wydają się nader przydatne przy polubownym załatwianiu drobnych spraw zaistniałych na tle materialnej odpowiedzialności pracowników. W praktyce chodzi zwłaszcza o sprawy mankowne i inne mające charakter odszkodowawczy.

W systemie polskiego prawa pracy polubowne zakończenie sporu jest też możliwe poza organami ochrony prawnej. Pogląd ten zyskał potwierdzenie w judykaturze¹¹, gdzie przyjęto, iż *de lege lata* nie ma zakazu zawierania ugód pozasądowych.

W tym kontekście godzi się zaakcentować, iż to ugody stanowią podstawowy mechanizm realizacji funkcji irenicznej prawa pracy. Zaliczane są do grupy umów ustalających, których celem jest przekształcenie niepewnego bądź spornego stosunku prawnego w stosunek prawny pewny lub bezsporny. Istotą ugody są zawsze wzajemne ustępstwa stron sporu. Mogą mieć one zarówno charakter materialnoprawny, jak i procesowy. W tym ostatnim przypadku chodzi o rezygnację z uzyskania orzeczenia sądu pracy korzystającego z powagi rzeczy osądzonej.

Analizując ireniczny aspekt ugód zawieranych w indywidualnych sporach pracy, należy podkreślić, że wzajemne ustępstwa stron nie muszą być obiektywnie równoważne. Dla jej skuteczności wystarczy ich subiektywna równowaga. Decydujące znaczenie ma w tej materii stanowisko podmiotów zaangażowanych w konkretny spór¹².

Ireniczna funkcja ugód zawieranych pomiędzy pracownikiem a pracodawcą polega na tym, że jej naczelnym zadaniem jest ułatwienie wykonania zobowiązania ze stosunku pracy. Może się to przejawiać uchyleciem niepewności co do roszczeń wynikających z tego stosunku. Celem ugody jest wówczas przekształcenie niepewnego stosunku prawnego w pewny. Godzi się nadmienić, że ugoda może dojść do skutku nie tylko, gdy nastąpiło naruszenie zobowiązania, ale również wtedy, gdy istnieje jedynie niebezpieczeństwo takiego naruszenia.

Sumując rozważania na temat irenicznej funkcji prawa pracy, konstatuję, iż realizują ją wszelkie normy, które sprzyjają – bezpośrednio bądź pośrednio – pokojowemu likwidowaniu bądź tonizowaniu sporów i konfliktów zaistniałych w stosunkach przemysłowych. Podkreślenia wymaga zwłaszcza fakt, że funkcję tę spełniają nie tylko normy zbiorowego prawa pracy, lecz również indywidualnego i procesowego. Ma ona więc wymiar uniwersalny, podobnie jak funkcja ochronna i organizatorska.

¹ Na temat prawnoteleologicznego znaczenia funkcji prawa zob. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa–Kraków 1986, t. 1, s. 38.

² Przymiotnik „ireniczny” został stworzony na kanwie greckiego słowa *eirene* oznaczającego pokój.

³ Por. K.W. Baran, *Model polubownego likwidowania zbiorowych sporów pracy w systemie prawa polskiego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1992, nr 3, z. 18 i nast.

⁴ Por. B. Wypchło-Grymek, *Prawne uregulowania w przedmiocie sporów zbiorowych a zasada zachowania pokoju społecznego*, Kraków 1997, t. 3, s. 23.

⁵ Por. T. Gregorczyk, *Tryb postępowania w razie zwolnień grupowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1990, nr 7–9, s. 68 i nast.

⁶ Por. K. Rączka, *Rokowania układowe*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, nr 4, s. 40 i nast.

⁷ Por. E. Wronikowska, *Uprawnienia Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 5, s. 22 i nast.

⁸ Ustawa z 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (DzU nr 100, poz. 1080).

⁹ Por. K.W. Baran, *Procesowe prawo pracy*, Kraków 2003, s. 71 i nast.

¹⁰ Por. K. Wilangowski, *Pozaprocesowe procedury w sprawach cywilnych i pracowniczych*, Warszawa 1976, s. 25.

¹¹ Por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 28.03.1996 r., APr 11/96, OSA 1997, nr 1, poz. 4.

¹² Por. K.W. Baran, *Procesowe...*, op. cit., s. 201 i nast.