

*Drodzy Państwo: niezależnie od tego, czy uznamy, że dyskusje w fundamentalnych kwestiach polityki społecznej mamy już za sobą, czy może dojdziemy do wniosku, że wszystko jeszcze przed nami, warto zdawać sobie sprawę z tego, że – choć wygodnie byłoby pomyśleć, że realizujemy jedynie jakiś ogólny „master plan” – polityka społeczna jest przede wszystkim procesem, na który składają się przeważnie zmiany o charakterze adaptacyjnym i nigdy nie możemy być pewni, że zmierzają one w jasno określonym kierunku. Teksty zamieszczone w bieżącym numerze „Polityki Społecznej” mówią, w dużej mierze, właśnie o zmianach i – wydaje się – stanowią dobrą okazję do zastanowienia się nad tym, czy zmiany, o których piszą nasi autorzy, to jedynie adaptacyjny dryf bądź dreptanie w miejscu, czy może jednak kryje się za nimi jakiś ogólniejszy pomysł. Interesujących lektur.*

Redakcja

## CHARAKTERYSTYKA I OCENA WYBRANYCH ROZWIĄZAŃ W PROJEKCIE ZBIOROWEGO KODEKSU PRACY

Jerzy Wratny\*  
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

### WPROWADZENIE

Pod koniec 2008 r. opublikowano na stronach internetowych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej projekty dwóch doniosłych aktów prawnych, tj. Kodeksu pracy oraz Zbiorowego kodeksu pracy<sup>1</sup>. Zostały one przygotowane przez działającą w latach 2002–2006 rządową Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, lecz dopiero po upływie dwóch z górą lat treść projektów podano do publicznej wiadomości, co powinno zapoczątkować dyskusję na temat zawartych w nich rozwiązań<sup>2</sup>.

Każdy z projektów przedstawia sobą odrębny problem legislacyjny. Pierwszy z nich, będący zbiorem indywidualnego prawa pracy, zastąpić ma Kodeks pracy obowiązujący od 34 z górą lat<sup>3</sup>. W tym przypadku mamy więc do czynienia z przedsięwzięciem rekodyfikacyjnym. Drugi natomiast stanowi próbę scalenia w ramach jednej ustawy o randze kodeksu wielu rozproszonych ustaw zaliczanych do dziedziny zbiorowego prawa pracy. Jest to więc pionierskie, w skali światowej, przedsięwzięcie kodyfikacyjne.

Wiele przyczyn sprawiło, że formy, w jakich prawo pracy jest w Polsce regulowane, stały się niefunkcjonalne. Dotyczy to zwłaszcza Kodeksu pracy, będącego trzonem całego ustawodawstwa pracy. Dość wskazać upływ czasu od momentu wejścia w życie Kodeksu do chwili obecnej, w którym to okresie zmienił się diametralnie ustrój państwa we wszystkich jego segmentach. Nie mogło to oczywiście pozostać bez wpływu na sferę zatrudnienia i stosunków pracy.

Dopasowywanie Kodeksu pracy do warunków ustrojowych oraz zmieniających się preferencji ustawodawczych odbywało się na drodze nowelizacji tego aktu, których w całym okresie jego obowiązywania było blisko 100. Powodowało to jednak niespójność aksjologiczną Kodeksu, przejawiającą się także w zakresie wielu szczegółowych rozwiązań,

jak również rzutowało ujemnie na stronę techniczno-legislacyjną ustawy (budowa przepisów, systematyka)<sup>4</sup>.

Równoległe zaplanowana kodyfikacja zbiorowego prawa pracy wymagała też wyraźniejszego rozgraniczenia na płaszczyźnie legislacyjnej obu części prawa pracy, co skutkowało wyłączeniem z zakresu przedmiotowego nowego Kodeksu pracy działu poświęconego układom zbiorowym pracy. Jednocześnie w projekcie tego Kodeksu przewidziano scalenie w jego ramach szeregu ustaw pozakodeksowych, jak np. Ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych z 2003 r.

Rozwiązaniem alternatywnym względem rekodyfikacji mogła być gruntowna nowelizacja obecnego Kodeksu pracy lub nawet dekodyfikacja, czyli rezygnacja z kodeksowej formy regulacji prawa pracy i rozczłonkowanie Kodeksu na szereg ustaw cząstkowych. Rozwiązanie to jednak odrzucono jako niekorzystne z punktu widzenia racjonalnej polityki prawa.

Potrzeba kodyfikacji zbiorowego prawa pracy nie była w tym stopniu oczywista, co potrzeba rekodyfikacji indywidualnej części tego prawa. Kodyfikatorem tej części prawa pracy przyświecało założenie, że skoro szereg ustaw z tego zakresu jest ze sobą ściśle rzeczowo powiązanych, to jest również możliwe ich scalenie na płaszczyźnie legislacyjnej.

Zbiorowe prawo pracy jest już dziedziną dostatecznie wykrystalizowaną, zaś forma kodeksowa zapewniałaby poprawę stosowania i przestrzegania jego przepisów oraz bardziej racjonalną politykę prawa.

Z kolei argumentem przemawiającym przeciwko kodyfikacji tej części prawa pracy jest pewna sztuczność takiego przedsięwzięcia, wynikająca z trudności rozdzielania w sensie legislacyjnym materii indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz niebezpieczeństwo kompilacji z uwagi na brak dostatecznie spójnych zasad ogólnych zbiorowego prawa pracy.

\* Były członek Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

Przeszkodą jest też nowatorski, jak wspominaliśmy, charakter tego przedsięwzięcia, z czym wiąże się konieczność przełamania dotychczasowych przyzwyczajeń i schematów myślowych.

Projekt Zbiorowego kodeksu pracy będzie zapewne wzbudzał kontrowersje nie tyle jednak ze względu na „szatę prawną”, ile ze względu na proponowane rozwiązania, które mogą być trudne do przyjęcia dla partnerów społecznych zarówno po stronie związków zawodowych, jak i pracodawców.

## **ROLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH**

Zbiorowy kodeks pracy ma się składać z siedmiu tytułów:

- 1) Przepisy ogólne,
- 2) Związki zawodowe i organizacje pracodawców,
- 3) Dialog i współpraca pracowników z pracodawcami,
- 4) Układy zbiorowe pracy i zakładowe świadczenia socjalne,
- 5) Zbiorowe spory pracy,
- 6) Zaangażowanie pracowników w przedsiębiorstwach europejskich,
- 7) Odpowiedzialność za naruszenie przepisów Kodeksu.

Chociaż – co można już dostrzec na podstawie systematyki projektu – Kodeks scalać ma wiele ustaw, dotychczas egzystujących oddzielnie, to punkt ciężkości spoczywa na problematyce związków zawodowych. Nie powinno to budzić zdziwienia, gdyż związki zawodowe są najstarszą, a zarazem najbardziej znaczącą – mimo drastycznego spadku stopnia syndykalizacji w ostatnich dekadach – reprezentacją świata pracy.

Zasadniczym celem proponowanych rozwiązań w tym zakresie jest zapewnienie bardziej racjonalnego układu stosunków między związkami zawodowymi a pracodawcami na szczeblu zakładu pracy. Celowi temu ma służyć zmiana statusu zakładowej organizacji związkowej, wprowadzenie nowych reguł ustalania reprezentatywności organizacji związkowych, ograniczenie do niezbędnych potrzeb ochrony stosunku pracy działaczy związkowych.

W myśl założeń Zbiorowego kodeksu pracy, zakładowa komórka związkowa, jeżeli nie jest samoistnym zakładowym związkiem zawodowym, lecz stanowi część związku zawodowego mającego swoje struktury ponadzakładowe (np. komisja zakładowa NSZZ „Solidarność”) – działać ma w imieniu związku zawodowego, a nie – jak dotychczas – w imieniu własnym. W konsekwencji zakładowe organizacje związkowe mają być – inaczej niż dopuszcza to obecnie obowiązująca ustawa<sup>5</sup> – pozbawione możliwości nabywania na podstawie statutów osobowości prawnej. Za szkody spowodowane działaniami tych organizacji w razie strajku lub akcji protestacyjnej, wszczętych niezgodnie z prawem, odpowiadałby związek, a nie jego komórka zakładowa.

Rozwiązanie takie implikuje zarazem większy wpływ struktur ponadzakładowych na działania organizacji zakładowej w przypadku prowadzenia sporów zbiorowych oraz zawierania porozumień zakładowych. W myśl tej koncepcji stroną zakładowego układu zbiorowego byłaby nie organizacja zakładowa, ale działający poprzez nią związek zawodowy.

Postulat odejścia od, narzuconego ustawodawstwem, obowiązującego dotychczas w Polsce zakładowego modelu związków zawodowych, znajduje oparcie w prawie międzynarodowym, zgodnie z którym związki powinny mieć nieskrępowane prawo do swobodnego kształtowania swych struktur organizacyjnych (szerzej Hajn 2002). Uszczegółowienie roli sekcji związkowej (taką nazwę proponuje się nadać zakładowej organizacji związkowej) pozwoli na ocenę przydatności tego rozwiązania.

Współdziałanie pracodawców z zakładowymi organizacjami związkowymi utrudnia w obecnym stanie prawnym skomplikowana procedura wyłaniania organizacji reprezentatywnych oraz nierzadka sytuacja występowania w jednym zakładzie pracy dwóch lub więcej takich organizacji. Według projektu przymiot reprezentatywności ma przysługiwać zawsze tylko jednemu związkowi zawodowemu, działającemu w danym zakładzie pracy za pośrednictwem swojej sekcji. O reprezentatywności związku miałyby rozstrzygać, nie jak dotychczas, kryteria statystyczne nawiązujące do liczby członków, ale referendum zakładowe (system amerykański).

Zaletą tego rozwiązania jest jego funkcjonalność. W kluczowych sprawach pracodawca będzie miał do czynienia z jednym partnerem, co uprości procedury prowadzące np. do zawarcia układu zbiorowego pracy<sup>6</sup>. Wadą jest natomiast pominięcie możliwości artykułowania interesów przez grupy mniejszościowe nieuznające popularnego związku zawodowego za swoją reprezentację.

W myśl projektu Zbiorowego kodeksu pracy wydatnie ma być ograniczony krąg działaczy związkowych, korzystających z ochrony stosunku pracy. Zamiast dotychczasowych skomplikowanych zasad określających liczbę osób chronionych z tego tytułu (tzw. system parytetowy bądź progresywny – por. art. 32 Ustawy związkowej), wprowadza się prostą regułę, zgodnie z którą ochronie podlega przewodniczący sekcji związkowej (bądź delegat związkowy) oraz całkowicie zwolniony od pracy członek zarządu w czasie trwania mandatu oraz w rok po jego wygaśnięciu.

Dodatkowo przewiduje się, że ochrona funkcyjnych działaczy przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia w postaci wyrażenia zgody zarządu sekcji związkowej na rozwiązanie umowy w tym trybie ograniczyłaby się wyłącznie do przypadków rozwiązania niezwłocznej umowy o pracę z przyczyn niezawinionych przez pracownika. Zatem pracodawca nie mógłby być już blokowany przez brak zgody zarządu organizacji zakładowej na „zwolnienie dyscyplinarne” funkcyjnego członka związku zawodowego, co obecnie w praktyce – jak na to wskazuje orzecznictwo sądów – jest źródłem nadużyć.

Należy podkreślić, że sprowadzenie do rozsądnych granic ochrony stosunku pracy działaczy związkowych leży nie tylko w interesie pracodawców, ale także w interesie samych związków zawodowych, ponieważ daleko posunięta ochrona jest jedną z głównych przyczyn oporu pracodawców przed zakładaniem u nich organizacji związkowych.

## **ROLA PRZEDSTAWICIELSTW NIEZWIĄZKOWYCH**

Poza problematyką funkcjonowania związków zawodowych na szczególną uwagę w kontekście kodyfikacji (niezależnie zresztą od powodzenia tej

inicjatywy) zasługuje kwestia ukształtowania i roli niezwiązanych przedstawicielstw pracowniczych.

Od dłuższego już czasu wysuwany jest postulat ustanowienia w niezwiązanych zakładach pracy jednolitego, wybieranego przez ogół pracowników, przedstawicielstwa o celach kojarzących ochronę pracowników z funkcją uzyskiwania informacji i konsultowania zamierzeń pracodawcy w sprawach gospodarczych<sup>7</sup>.

Nową jakością w debacie nad tą sprawą stało się wejście w życie Ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji<sup>8</sup>, która powołała do życia instytucję rad pracowników. *De lege lata* w uzwiązkowionych zakładach pracy stanowi ona w zasadzie emanację związków zawodowych, mimo iż formalnie oddzielona jest ona od struktur związkowych. Natomiast w zakładach pracy, w których związki nie działają, rada wybierana jest przez ogół pracowników. Pod tym względem upodabnia się ona do rady zakładowej, jeśli odwołać się do wzorców i terminologii niemieckiej (*Betriebsrat*).

Cechą obecnego modelu rady pracowników jest to, iż jej uprawnienia do pozyskiwania informacji i konsultowania przyszłych działań pracodawcy nie mają bezpośrednich odniesień do funkcji obrony praw i interesów pracowniczych. W zakładach pracy, w których związki zawodowe nie działają, występuje więc nadal deficyt ochrony pracowników w sprawach indywidualnych i zbiorowych, w których prawo pracy przewiduje współdziałanie pracodawcy z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Jest jednak do pomyślenia zwiększenie uprawnień rad pracowników w zakładach niezwiązkowionych, polegające na skojarzeniu ich funkcji partycypacyjnej z funkcją obrony pracowników w sprawach bieżących, wskutek czego rada mogłaby wchodzić w niektóre przynajmniej uprawnienia związków zawodowych. Rada pracowników o poszerzonych kompetencjach wchłonęłaby instytucję przedstawicieli i przedstawicielstw pracowniczych powoływanych *ad hoc* na podstawie licznych przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów pozakodeksowych. W tym kierunku zmierza projekt Zbiorowego kodeksu pracy.

Przewiduje się w nim mianowicie utworzenie instytucji określanej jako przedstawicielstwo pracownicze. Przedstawicielstwo to miałoby być instytucją działającą zarówno w uzwiązkowionych, jak i niezwiązkowionych zakładach pracy; w tych ostatnich pod warunkiem zatrudnienia powyżej określonej liczby pracowników.

Posługiwanie się jednolitą w obu przypadkach nazwą (przedstawicielstwo pracownicze) stanowi zabieg techniczno-legislacyjny. Instytucja ta bowiem w zakładach uzwiązkowionych jawiłaby się jako zarząd sekcji związkowej, zaś w zakładach niezwiązkowionych jako rada zakładowa, którą w mniejszych zakładach pracy zastępowałby delegat załogi.

Zgodnie z projektem w zakładzie pracy, w którym pracodawca zatrudnia co najmniej 50 pracowników, wybiera się radę zakładową będącą ich organem przedstawicielskim, natomiast w zakładzie pracy, w którym pracodawca zatrudnia co najmniej 20, ale mniej niż 50 pracowników, wybiera się zakładowego delegata pracowników. Do zakładowego delegata pracowników stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu dotyczące rady zakładowej i jej członków.

Koncepcja ta opiera się na uznaniu związków zawodowych za podstawowy podmiot reprezentacji praw i interesów pracowniczych z jednoczesnym dopuszczeniem rady zakładowej (delegata załogi) jako substytutu związków w tych zakładach pracy, w których one nie działają.

Pierwszeństwo związkowej formuły obrony praw i interesów pracowniczych przejawia się także w tym, iż w razie powstania organizacji związkowej w zakładzie dotychczas niezwiązkowionym, uprawnienia rady zakładowej (delegata załogi) przechodziłyby na tę organizację.

Dodatkowo należy podkreślić, że zawieranie układów zbiorowych pracy pozostałoby wyłączną prerogatywą związkową, zaś wszczynanie sporów zbiorowych i organizowanie strajków w niezwiązkowionych zakładach pracy – co projekt dopuszcza – nie leżałoby w gestii rady zakładowej, ale innego przedstawicielstwa pracowniczego.

W pozostałych sprawach natury indywidualnej i zbiorowej rada zakładowa wkraczałaby w uprawnienia przysługujące dotychczas wyłącznie zakładowej organizacji związkowej (por. art. 26 Ustawy o związkach zawodowych), do których w szczególności należy opiniowanie bądź wyrażanie zgody na zwolnienie z pracy pracownika, opiniowanie regulaminów zakładowych, uczestnictwo w procedurach zwolnień grupowych i przejmowaniu pracowników w trybie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, zawieranie tzw. porozumień kryzysowych.

Przyznanie niektórych uprawnień związkowych pozazwiązkowemu przedstawicielstwu pracowników wzbudzi zapewne opory po stronie pracodawców, którzy odkryją, że desyndykalizacja – często przez nich wymuszana – nie przynosi im korzyści w postaci nieobecnej reprezentacji pracowniczej.

Może też pojawić się zarzut, że w małych i średnich firmach nastąpi usztywnienie stosunków pracy, podczas gdy potrzebne jest ich uelastycznianie; nastąpi też pewien wzrost kosztów pracy związany z funkcjonowaniem radnych. Jednakże zgodnie z projektem zbiorowego Kodeksu pracy nadanie członkom rad zakładowych statusu osób szczególnie chronionych ma być dokonane z jak najdalej idącą oględnością.

Należy również podkreślić, że uprawnienia zakładowych struktur związkowych w ich całościach nie tylko ochrona funkcyjnych działaczy związkowych – o czym była mowa wyżej – mają być zasadniczo zracjonalizowane w duchu *flexicurity*, co nie pozostałoby także bez wpływu na uprawnienia przedstawicielstwa niezwiązkowego.

Idea rad zakładowych jako substytutu związków zawodowych budzi jeszcze większe zastrzeżenia po stronie central związkowych, które dostrzegają w nich potencjalnego konkurenta i przeszkodę na drodze do zwiększenia związkowego stanu posiadania.

Są to – moim zdaniem – obawy wyolbrzymione, wzięwszy pod uwagę, że w każdym przypadku reprezentacja związkowa miałaby pierwszeństwo przed reprezentacją ogólnozalogową, a zatem rada zakładowa byłaby instytucją o charakterze zastępczym.

Po wtóre – jak o tym była mowa – wyłącznym atrybutem związkowym pozostałoby negocjowanie układów zbiorowych pracy, z czego wynika, że w niezwiązkowionych zakładach pracy układy szczebla zakładowego nie mogłyby być zawierane.

Po trzecie, nic nie stoi na przeszkodzie, aby – jak ma to miejsce w Niemczech – centrale związkowe roztoczyły kuratelę nad radami zakładowymi, udzielając im pomocy i wpływając na kierunek ich działalności.

Wreszcie argumentem rozstrzygającym jest dobro samych pracowników, którym brak reprezentacji uniemożliwia skorzystanie z szeregu uprawnień przewidzianych w Kodeksie pracy.

Odrębny problem stanowi rola reprezentacji pracowniczych w sferze pozyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji w sprawach gospodarczych przedsiębiorstwa, a więc zwłaszcza ich odniesienie do obecnej instytucji rad pracowników powoływanych na podstawie Ustawy o informacji i konsultacji pracowniczej.

Według projektu Zbiorowego kodeksu pracy rady te miałyby być zastąpione przez zdefiniowane wyżej przedstawicielstwo pracowników, czyli odpowiednio – przez zarząd zakładowej organizacji (sekcji) związkowej w zakładach uzwiązkowionych oraz przez radę zakładową (delegata załogi) w zakładach nieuzwiązkowionych. W ten sposób kodyfikatorzy zamierzali odejść od hipokryzji cechującej obecną ustawę, według której formalnie odrębne byty prawne (rady pracowników) są w rzeczywistości emanacją reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych.

Stanowisko Komisji Kodyfikacyjnej w tej sprawie okazało się jednak nie do utrzymania w świetle wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 1 lipca 2008 r.<sup>9</sup>, który uznał przepisy Ustawy z 7 kwietnia 2006 r. przewidujące wybór rad pracowników przez zakładowe organizacje związkowe za niekonstytucyjne. Zgodnie z orzeczeniem Trybunału należy je zastąpić przepisami zapewniającymi, że *mandat będą miały wyłącznie rady pracowników wybrane przez załogę* (cytat z uzasadnienia do wyroku).

W konsekwencji wymuszonej tym orzeczeniem zmiany Ustawy o informacji i konsultacji pracowniczej – co powinno nastąpić w ciągu roku od daty opublikowania orzeczenia w Dzienniku Ustaw – w zakładach uzwiązkowionych będzie obowiązywał system dualny, polegający na współlistnieniu struktury związkowej i reprezentacji niezwiązkowej, natomiast w zakładach nieuzwiązkowionych możliwy do wprowadzenia będzie scharakteryzowany powyżej system monistyczny, w ramach którego jednolitej ogólnozalógowej reprezentacji powierzy się zarówno zadania należące tradycyjnie do związków zawodowych (obrona pracowników), jak i zadania, do których wykonywania predysponowana jest reprezentacja wybierana przez załogę (partycypacja).

Taki też model, w razie powodzenia planów kodyfikacyjnych, zostanie zapewne uwzględniony w Zbiorowym kodeksie pracy. W obu wariantach reprezentacja niezwiązkowa mogłaby nosić nazwę rady zakładowej.

## **PRZEDSTAWICIELE PRACOWNIKÓW W RADACH NADZORCZYCH**

Problem partycypacji pracowniczej w perspektywie kodyfikacji zbiorowego prawa pracy dotyczy nie tylko reprezentacji działających na szczeblu zakładu pracy. Zwieńczeniem systemu udziału pracowników w zarządzaniu zakładem pracy mogą być także ich przedstawiciele w organach spółki kapitałowej,

w szczególności zasiadający w radach nadzorczych takich spółek.

Strukturę dwuszczeblową partycypacji, obejmującą oprócz poziomu zakładu pracy także poziom organów zarządzających przedsiębiorstwem (rada nadzorcza lub rada administracyjna w spółkach oraz ewentualnie zarząd), spotyka się w systemach prawnych państw Unii Europejskiej. Rozbudowane pod tym względem rozwiązania występują w prawie niemieckim. System współdecydowania na szczeblu organów przedsiębiorstwa stanowi tam drugie piętro partycypacji, nadbudowane nad zakładowym współdziałaniem i współdecydowaniem realizowanym przez rady zakładowe (Wratny 1994).

W prawie wspólnotowym dwuszczeblowy model uczestnictwa pracowników przewidują (choć nie jest to model bezwzględnie obligatoryjny) dyrektywy uzupełniające Statut Spółki Europejskiej (Societas Europaea z 2001 r.) oraz Statut Spółdzielni Europejskiej (Societas Cooperatio Europaea z 2003 r.) w zakresie zaangażowania pracowników<sup>10</sup>, tudzież Dyrektywa w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych z 2005 r.<sup>11</sup> Dyrektywy te zostały wdrożone do prawa polskiego odpowiednimi ustawami<sup>12</sup>.

Zasięg podmiotowy wymienionych dyrektyw i wdrażających je ustaw ogranicza się do organizacji gospodarczych o zasięgu wspólnotowym, zwanych potocznie multinationaliami, a więc do organizacji rozgałęzionych na dwa lub więcej państw Unii. Natomiast przedsiębiorstw krajowych w Polsce dotyczy rozwiązanie, polegające na udziale przedstawicieli pracowników w składach rad nadzorczych spółek kapitałowych powstałych w wyniku przekształceń organizacyjnych i własnościowych sektora państwowego na podstawie Ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji<sup>13</sup>.

Dodatkowo, zgodnie z Ustawą prywatyzacyjną, pracownikom przysługuje prawo wyboru członka zarządu w większych przedsiębiorstwach podlegających przekształceniom. Rozwiązania te, znajdujące zastosowanie wyłącznie w określonym segmencie gospodarki (byłe przedsiębiorstwa państwowe), można potraktować jako swojego rodzaju rekompensatę w związku z wyeliminowaniem samorządu pracowniczego z chwilą wykreślenia przedsiębiorstwa z rejestru przedsiębiorstw państwowych.

Należy podkreślić, że przedstawiciele pracowników w radzie nadzorczej są osobami zaufania załogi, a nie związków zawodowych, chociaż związki wywierają nieformalny wpływ na ich wybór, a niekiedy także na ich postawy w okresie sprawowania mandatu.

Badania nad funkcjonowaniem przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych i zarządach spółek, powstałych z przekształcenia przedsiębiorstw państwowych, dowodzą na ogół niewysokiej efektywności tej instytucji z punktu widzenia korzyści odnoszonych przez pracowników (Wratny 2005, s. 102–122).

Realne możliwości wpływania na stanowisko rady nadzorczej przez przedstawicieli pracowników są bardzo ograniczone, przede wszystkim z powodu mniejszościowego, oscylującego wokół 1/3 składu rady, charakteru ich reprezentacji<sup>14</sup>. Rolę spełnianą przez nich w radzie można określić jako perswazyjną. Atutem ich jest znajomość spraw spółki i nastawień załogi, których nie mają przedstawiciele akcjonariuszy. Wiedza i łączność z załogą pozwalają im na wy-

pełnienie funkcji komunikacyjnej, tj. przekazywania informacji „do góry”, czyli od załogi do władz spółki, oraz w kierunku odwrotnym – „do dołu”, czyli od rady do załogi (z obowiązkiem zachowania poufności w pewnych sprawach).

Ta funkcja komunikacyjna, chociaż istotna, nie tłumaczy jednak dostatecznie sensu istnienia reprezentacji pracowniczych w radach nadzorczych spółek podlegających komercjalizacji bądź prywatyzacji, zwłaszcza gdy równoległe działają rady pracowników uprawnione do uzyskiwania informacji dotyczących działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian (por. art. 13 ust. 1 pkt 1 Ustawy o informacji i konsultacji pracowniczej).

Nie trzeba dodawać, że instytucja radnych pracowniczych we władzach spółki „uwiera” właścicieli, zwłaszcza jeśli są nimi prywatni inwestorzy, a nie Skarb Państwa, toteż domagają się oni wyeliminowania tej formy partycypacji.

Biorąc powyższe pod uwagę, należy z ostrożnością odnieść się do propozycji upowszechnienia instytucji przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych na wszystkie, a więc nie tylko genetycznie związane z własnością państwową, spółki kapitałowe. Propozycję taką zawiera Zbiorowy kodeks pracy, zgodnie z którym pracownicy zakładów pracy będących spółką mieliby prawo delegowania do rady nadzorczej spółki jednego przedstawiciela, jeżeli w zakładzie jest zatrudnionych mniej niż 500 osób, oraz dwóch przedstawicieli, jeżeli załoga liczy co najmniej 500 osób.

Zgodnie z uzasadnieniem do projektu odpowiednie przepisy są w pewnym stopniu wzorowane na rozwiązaniach prawnych, gwarantujących pracownikom spółek z udziałem Skarbu Państwa desygnowanie swoich przedstawicieli do rad nadzorczych tych spółek.

Teoretycznie zaletą tego rozwiązania z punktu widzenia interesów pracowniczych jest możliwość pozyskiwania istotnych dla załóg informacji „u źródła”, a nie za pośrednictwem pracodawcy, jak to ma miejsce w przypadku rad pracowników. Projekt odpowiedniego przepisu, zgodnie z którym przedstawiciel pracowników w radzie nadzorczej informowałby pracowników o sprawach rozpatrywanych przez radę oraz o podjętych przez nią uchwałach (komunikacja „do dołu”), zwłaszcza bez zastrzeżenia poufności niektórych informacji, wzbudzi jednak z pewnością sprzeciw pracodawców.

Z kolei przepis projektu dopuszczający przedstawianie przez radnych z ramienia załogi opinii i wniosków w sprawach dotyczących praw i interesów pracowniczych (komunikacja „do góry”), chociaż teoretycznie korzystny dla pracowników, nie uwzględnia roli, do której predestynowani są członkowie rady będącej organem nadzorczo-zarządzającym spółki, a nie forum prezentowania postulatów pracowniczych. „Komunikacja do góry” powinna być realizowana w sposób bardziej wysublimowany i mniej sformalizowany; nie może w żadnym przypadku przypominać metod działania związków zawodowych.

Powyższe argumenty skłaniają do sceptycyzmu w kwestii rozszerzenia zakresu podmiotowego instytucji udziału pracowników w radach nadzorczych lub co najmniej do wnikliwszego dopracowania zgłaszanego propozycji.

## SPORY ZBIOROWE

Szereg problemów zarówno *de lege lata*, jak i w świetle proponowanych regulacji nasuwa prowadzenie sporów zbiorowych i organizowanie strajków.

Myślą przewodnią projektu, nowego w pewnym zakresie unormowania procedury sporów zbiorowych na etapie przedstrajkowym, było zapewnienie jej większej skuteczności, a więc stworzenie lepszych warunków rozwiązania sporu, aby nie wszedł on, o ile to możliwe, w fazę wojenną.

Zasadniczym środkiem służącym temu celowi jest dowartościowanie postępowania arbitrażowego w sytuacji, gdy strony nie zdołały same rozwiązać sporu. Postępowanie arbitrażowe mogłoby być na wspólny wniosek stron wszczęte w każdym stadium sporu, a więc nawet jeszcze przed ustanowieniem mediatora, a także po rozpoczęciu strajku. Stanowiłoby to uelastyczenie dotychczasowych przepisów, w myśl których arbitraż jest procedurą ściśle umiejscowioną w czasie – po bezskutecznym wyniku mediacji, a przed ogłoszeniem strajku<sup>15</sup>.

Proponuje się zastąpienie kolegiów arbitrażu społecznego działających obecnie, zależnie od skali sporu zbiorowego, na szczeblu sądów okręgowych bądź Sądu Najwyższego z sędzią jako przewodniczącym – instytucją jednoosobowego arbitra. Dotychczasowe składy parytetowe kolegiów, wyjąwszy osobę sędziego, nie pomagały w rozwiązaniu sporu w sposób bezstronny. Arbitr w myśl projektu powinien mieć wykształcenie prawnicze oraz doświadczenie w zawodzie prawniczym lub stopień naukowy w dziedzinie nauk prawnych.

Istotnym *novum* jest propozycja nadania orzeczeniu arbitrażowemu charakteru wiążącego dla stron i kończącego spór w każdym przypadku, a nie tylko, jak obecnie, za zgodą stron przed poddaniem sporu rozstrzygnięciu kolegium<sup>16</sup>. Tym samym orzeczenie to nabierałoby cech źródła prawa, z którego pracownicy mogliby wywodzić roszczenia, a więc upodobniłoby się do układu zbiorowego pracy.

Jeszcze dalej idącym rozwiązaniem jest możliwość zastosowania arbitrażu przymusowego w sytuacji przedłużającego się strajku, gdy strony nie wykazują chęci o rokowań. To rozwiązanie, proponowane z myślą o ochronie interesu publicznego, może jednak okazać się niezgodne z prawem europejskim, gdyż według art. 6 ust. 3 Europejskiej Karty Społecznej z 1961 r. (w skrócie: EKS) państwa-sygnatariusze zobowiązują się do popierania wyłącznie dobrowolnego arbitrażu.

W zakresie reformy prawa strajkowego Komisja Kodyfikacyjna kierowała się przesłankami dostosowania obecnej regulacji Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych do prawa europejskiego i międzynarodowych standardów, skutecznego przeciwdziałania strajkom nielegalnym, większego zdyscyplinowania strajkujących, ochrony dobra publicznego w sytuacji strajków szczególnie dotkliwych.

Zgodnie z art. 6 ust. 4 EKS, prawo do strajku jest społeczno-ekonomicznym prawem pracowników, a nie prawem związku zawodowego, który działa w imieniu pracowników. W konsekwencji takiego założenia zachodzi potrzeba poddania rewizji obowiązującej w naszym kraju zasady monopolu związkowego w tym zakresie. W szczególności prawo do strajku należałoby również przyznać załogom niezwiązkowionych zakładów pracy.

Kodyfikatorzy zaproponowali, aby w nieuzwiązkowanym zakładzie pracy strajk mógł być ogłoszony przez wyłoniony *ad hoc* komitet protestacyjny po uzyskaniu zgody większości pracowników. Nie jest to rozwiązanie bezproblemowe, gdyż reprezentacja pracowników wyłoniona *ad hoc* nie może ponosić odpowiedzialności za szkody wyrządzone zwinionym działaniem organizatorów strajku w przeciwieństwie do sekcji związkowej, będącej ogniwem związku zawodowego, do którego pracodawca mógłby kierować roszczenia.

Niemniej inne, hipotetyczne rozwiązania wydają się jeszcze mniej przekonujące. Przyznanie prawa do organizowania strajku radzie zakładowej, tj. przekształconej radzie pracowników, nie wchodzi w rachubę, ponieważ rolą tego organu jest współpraca z pracodawcą, a nie konfrontowanie się z nim. Jeszcze inną, nierealistyczną koncepcją byłoby przyznanie prawa do organizowania strajku ponadzakładowym strukturom związkowym.

W projekcie Zbiorowego kodeksu pracy sporo uwagi poświęcono przeciwdziałaniu strajkom nielegalnym, które *nota bene* wynikają ze skomplikowania przedstrajkowych procedur pokojowych. Wprowadzono możliwość sądowej kontroli legalności ogłoszonego lub trwającego strajku na wniosek pracodawczej strony sporu lub na wniosek inspektora pracy. W razie niezastosowania się organizatorów do orzeczenia sądu pracodawca miałby prawo do użycia środków zapobiegawczo-odwetowych, co można interpretować jako łagodną formę lokautu.

Tendencja do większego zdyscyplinowania potencjalnych i aktualnych organizatorów strajku przejawia się w przytaczanym już parokrotnie założeniu, zgodnie z którym strajk ogłasza związek zawodowy, a nie jego ogniwo w postaci sekcji zakładowej. Wyraźnie, zgodnie z projektem, powinny być zakazane strajki okupacyjne, co nie wykluczałoby obecności strajkujących na terenie zakładu pracy.

Ochrona interesu publicznego znajduje wyraz w nieznaney dotychczas instytucji zawieszenia strajku w sytuacji, gdy interes ten jest w poważnym stopniu zagrożony, jeśli np. dochodzi do długotrwałego strajku w strategicznym przedsiębiorstwie lub sektorze gospodarki (kolejnictwo). Z wnioskiem o zawieszenie strajku miałby wówczas występować właściwy miejscowo inspektor pracy, zaś o zawieszeniu decydowałby, zależnie od skali strajku, rejonowy lub okręgowy sąd pracy.

## ZAKOŃCZENIE

Powyższy przegląd propozycji legislacyjnych zawartych w projekcie Zbiorowego kodeksu pracy miał z konieczności charakter wybiórczy. Nie było bowiem możliwe wyczerpujące przedstawienie treści tego aktu normatywnego liczącego (bez uwzględnienia przepisów przejściowych i końcowych) blisko 350 artykułów, odnoszącego się do niezwykle szerokiego *spectrum* zagadnień.

W zakończeniu nasuwa się uwaga sceptyczna. Wprowadzenie w życie projektu może się spotkać z dużymi oporami, zbyt wiele bowiem rozwiązań będzie – jak się wydaje – trudnych do zaakceptowania zarówno przez „pracę”, jak i „kapitał”, chociaż dla każdej ze stron z różnych powodów. Niemniej zaistniał „zmaterializowany produkt”, będący zasługującym na uwagę wkładem wniesionym przez naukę

do polityki prawa pracy. Liczne problemy z dziedziny zbiorowego prawa pracy wymagają bowiem w bliskiej przyszłości poważnego, nieuprzedzonego potraktowania.

<sup>1</sup> Projekty znajdują się na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (<http://www.mpips.gov.pl>).

<sup>2</sup> Przegląd treści obu projektów zawarłem w artykule *Dwa Kodeksy prawa pracy: indywidualny i zbiorowy*, „Rzeczpospolita” z 15 stycznia 2009 r.

<sup>3</sup> Kodeks pracy (tekst jedn. DzU nr 21 z 1998 r., poz. 94 z późn. zm.) wszedł w życie z dniem 1 stycznia 1975 r. w połowie okresu gierkowskiego.

<sup>4</sup> Wybitnie negatywny wpływ na przejrzystość Kodeksu miała – moim zdaniem – implementacja do tego aktu szeregu dyrektyw Unii Europejskiej, zwłaszcza dotyczących zakazów dyskryminacji w zatrudnieniu.

<sup>5</sup> Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. DzU z 2001 r., nr 79, poz. 854 z późn. zm.).

<sup>6</sup> Jak podkreślał M. Seweryński: (...) każde rozwiązanie prawne, które prowadzi do wskazania więcej niż jednej organizacji związkowej, jako reprezentatywnej na każdym szczeblu, rodzi trudności w negocjacjach zbiorowych, w razie braku wspólnego stanowiska związków reprezentatywnych. Por. (Seweryński 1996, s. 207).

<sup>7</sup> Za rozwiązaniem takim (a nawet bardziej radykalnym będącym przeszczepem na grunt polski niemieckiego modelu reprezentacji) opowiadałem się wcześniej w licznych publikacjach. Por. m.in. (*Porozumienie zakładowe...* 1999 – w aneksie autorski projekt ustawy o radach zakładowych; Wrątny 2001). M. Gładoch trafnie zauważa, że powołanie w miejsce przedstawicieli *ad hoc* stałego organu załogi, wyposażonego w szereg kompetencji z zakresu uczestnictwa w zarządzaniu, pozwoliłoby rozwiązać niewyjaśniony w obecnych przepisach problem ochrony stosunku pracy tych przedstawicieli. Por. (Gładoch 2008, s. 201).

<sup>8</sup> DzU nr 79, poz. 550 z późn. zm.; w skrócie: Ustawa o informacji i konsultacji pracowniczej.

<sup>9</sup> K 23/07; DzU nr 120, poz. 778. Krytyczna glosa J. Wrątnego opublikowana w „Pracy i Zabezpieczeniu Społecznym” 2008, nr 10.

<sup>10</sup> Council Directive EC of 8 October 2001/86 EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees, O.J. L.294, 10/11/2001, s. 0022–0032 oraz Council Directive 2003/72/EC of 22 July 2003 supplementing the Statute for European Cooperative Society with regard to the involvement of employees, O.J. L.207, 18.08.2003, p. 25–36.

<sup>11</sup> Directive 0005/56/EC of the European Parliament and the Council of 26 October 2005 on cross-border mergers of limited liability companies, O.J. L.310, 25.11.2005, p. 1.

<sup>12</sup> Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (DzU nr 62, poz. 551); Ustawa z dnia 2006 r. o spółdzielni europejskiej (DzU nr 149, poz. 1077); Ustawa z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (DzU nr 86, poz. 525).

<sup>13</sup> Tekst jedn. ustawy w DzU nr 171 z 2002 r., poz. 1397 z późn. zm.; w skrócie: Ustawa prywatyzacyjna.

<sup>14</sup> Por. w szczególności art. 14 ust. 1 ustawy prywatyzacyjnej. Udział przedstawicieli pracowników w składzie rady nadzorczej zgodnie z ustawą waha się w przedziale od 30% do 43% (przy założeniu, że rada nie liczy więcej niż 11 członków).

<sup>15</sup> Por. art. 16 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (DzU nr 55, poz. 236 z późn. zm.).

<sup>16</sup> Por. art. 16 ust. 6 zd. 2 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

## LITERATURA

- Gładoch M. (2008), *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, Toruń, s. 201.
- Hajn Z. (2002), *Ustawowy model organizacji polskiego ruchu związkowego i jego wpływ na zbiorowe stosunki pracy*, w: M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku*, Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego, Warszawa.
- Porozumienie zakładowe. Stan obecny w Polsce, doświadczenia niemieckie, wnioski de lege ferenda*, Ekspertyzy Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, z. 3, IPiSS: Warszawa.
- Seweryński M. (1996), *Związki zawodowe w krajach postkomunistycznych. Ustawodawstwo, problemy, perspektywy*,

w: *Syndykalizm współczesny i jego przyszłość*, praca zbiorowa pod red. H. Lewandowskiego, Łódź.

- Wratny J. (1994), *Współdecydowanie na szczeblu organów przedsiębiorstwa w Republice Federalnej Niemiec a polska ustawa o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 7.
- Wratny J. (2001), *Problem partycypacji pracowniczej na szczeblu zakładu pracy w Polsce*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 2.
- Wratny J. (red.), M. Bednarski (2005), *Wpływ prywatyzacji na zbiorowe stosunki pracy. Aspekty prawne i społeczno-ekonomiczne*, IPiSS, Warszawa, s. 160–163.
- Wratny J. (2005), *Uczestnictwo przedstawicieli pracowników w organach spółek*, w: Wratny J. (red.), M. Bednarski, *Wpływ prywatyzacji na zbiorowe stosunki pracy. Aspekty prawne i społeczno-ekonomiczne*, IPiSS, Warszawa, s. 102–122.

## SUMMARY

The premises of the elaboration of the draft of the Collective Labour Code by the Governmental Commission for Codification of Labour Law have been presented; the bill is the second one besides the another draft of the Labour Code relating to the employment law (individual labour law) being result of 4-year lasting activity of the above mentioned Commission. The selected proposals in the field of industrial relations, being regulated in the bill have been presented, analyzed and evaluated. This are as follows: the model of trade unions versus employers, establishment and role of non-union representations of the workers, procedures of collective disputes and organizing of strikes. The importance of these issues, which should be principally discussed, has been underlined. The need of discussion does not depend on the implementation of the Code, the future of which is still uncertain.