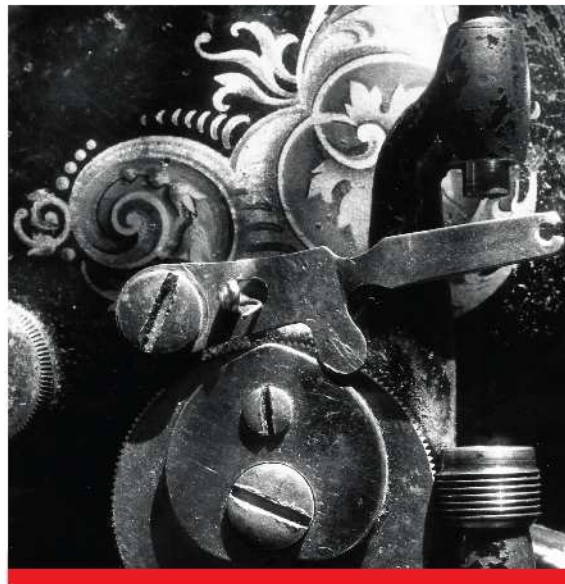


Joanna Unterschütz  
Naczelne zasady zbiorowego prawa pracy w multientrycznym porządku prawnym

Joanna Unterschütz



Naczelne zasady  
zbiorowego prawa pracy  
w multientrycznym porządku prawnym



WSAiB WYŻSZA SZKOŁA  
ADMINISTRACJI  
I BIZNESU  
IM. E. KWIAKOWSKIEGO W GDYNI

**Naczelné zasady  
zbiorowego prawa pracy  
w multicentrycznym  
porządku prawnym**





WYŻSZA SZKOŁA  
ADMINISTRACJI  
I BIZNESU

IM. E. KWIATKOWSKIEGO W GDYNI

Joanna Unterschütz

**Naczelné zasady  
zbiorowego prawa pracy  
w multicentrycznym  
porządku prawnym**

Gdynia 2016

Recenzja:  
dr Bolesław M. Ćwiertniak,  
prof. nadzw. Wyższej Szkoły „Humanitas” w Sosnowcu

Opracowanie redakcyjne:  
Sylvia Baranowska

Korekta:  
Marta Pączkowska

Projekt okładki:  
Wojciech Kiełpiński

Skład i łamanie:  
Anna Maciejewska i Maciej Ostoja-Lniski

© Copyright by Joanna Unterschütz and Wyższa Szkoła Administracji  
i Biznesu im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Gdyni

ISBN 978-83-61505-61-7

Nakład 150 egz.

Druk:  
Sowa – druk na życzenie  
01-209 Warszawa, ul. Hrubieszowska 6a  
tel. 22 431 81 40 www.sowadruk.pl

# SPIS TREŚCI

<b>Wykaz skrótów</b> .....	9
<b>Wprowadzenie</b> .....	13
<b>Rozdział 1.</b>	
<b>Pojęcie i zakres zbiorowego prawa pracy</b> .....	21
1.1. Historyczny rozwój zbiorowego prawa pracy w Polsce .....	22
1.1.1. Związki zawodowe przed rokiem 1939 .....	23
1.1.2. Rokowania zbiorowe i układy zbiorowe pracy w dwudziestoleciu międzywojennym .....	25
1.1.3. Spory zbiorowe i strajk przed rokiem 1939 .....	27
1.1.4. Przedstawicielstwa pracownicze po roku 1945 .....	30
1.1.5. Układy zbiorowe pracy po roku 1945 .....	33
1.1.6. Prawo do strajku po roku 1945 .....	37
1.1.7. Perspektywy rozwoju zbiorowego prawa pracy po roku 1980 .....	38
1.2. Pojęcie zbiorowego prawa pracy .....	40
<b>Rozdział 2.</b>	
<b>Zasady w systemie prawa</b> .....	48
2.1. Zasady prawa – uwagi wprowadzające .....	48
2.2. Zasady prawa we współczesnej literaturze światowej Wybrane koncepcje filozoficzno-prawne .....	51
2.2.1. Model zasad Rolanda Dworkina .....	51
2.2.2. Teoria praw podstawowych Roberta Alexego .....	56
2.2.4. Teoria zasad Humberto Ávila .....	60
2.2.5. Koncepcja Manuela Atienzy i Juana Ruiz Manero .....	67
2.2.6. Reason based logic .....	69
2.3. Koncepcje zasad prawa w nauce polskiej .....	71
2.3.1. Koncepcja zasad prawa Jerzego Wróblewskiego .....	71
2.3.2. Zasady prawa w ujęciu szkoły poznańskiej .....	73

### **Rozdział 3.**

<b>Funkcje zasad zbiorowego prawa pracy .....</b>	<b>79</b>
3.1. Zasady prawa a wartości .....	81
3.2. Zasady prawa w procesie wykładni i stosowania prawa .....	88
3.2.1. Funkcja interpretacyjna zasad prawa a zasada proporcjonalności .....	92
3.2.2. Zasady prawa pracy w świetle art. 300 k.p. ....	97

### **Rozdział 4.**

<b>System zasad zbiorowego prawa pracy .....</b>	<b>105</b>
4.1. System zasad jako składnik systemu prawa .....	105
4.2. Monocentryczny czy multicentryczny system prawa? .....	109
4.3. Zdolność zasad do tworzenia systemu .....	113
4.4. Zasady zbiorowego prawa pracy w prawie polskim .....	114
4.5. Zasady zbiorowego prawa pracy a prawa człowieka, standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy i prawa podstawowe Unii Europejskiej .....	116
4.5.1. Prawa człowieka .....	116
4.5.2. Regionalny system ochrony praw człowieka .....	119
4.5.3. Standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy .....	122
4.5.4. Prawa podstawowe w Unii Europejskiej .....	126
4.5.4.1. Pojęcie praw podstawowych .....	127
4.5.4.2. Rozwój koncepcji praw podstawowych w unijnym porządku prawnym .....	130
4.5.4.3. Znaczenie Karty Praw Podstawowych dla zapewnienia stosowania zbiorowych praw pracowniczych .....	134
4.5.4.4. Protokół nr 30 i Deklaracja nr 62 .....	139
4.5.4.5. Projekt porozumienia o przystąpieniu UE do EKPC i opinia TSUE nr 2/2013 .....	144
4.6. Naczelne zasady zbiorowego prawa pracy. Próba systemowego ujęcia .....	156
4.6.1. Recepja teoretycznoprawnych koncepcji zasad prawa w naukach dogmatycznych zbiorowego prawa pracy .....	157
4.6.1.1. Systematyka zasad prawa pracy Tadeusza Zielińskiego .....	158
4.6.1.2. Współczesne przykłady systematyki zasad zbiorowego prawa pracy .....	160
4.6.2. System zasad prawa Mariana Cieślaka .....	167
4.6.3. System naczelnych zasad zbiorowego prawa pracy .....	170

## **Rozdział 5.**

<b>Naczelne zasady zbiorowego prawa pracy .....</b>	<b>173</b>
5.1. Naczelne zasady II stopnia .....	174
5.1.1. Zasada pokoju społecznego .....	174
5.1.2. Zasada społecznej gospodarki rynkowej .....	179
5.1.3. Zasada dialogu społecznego .....	183
5.1.4. Zasada równości partnerów społecznych .....	193
5.2. Naczelne zasady I stopnia .....	197
5.2.1. Wolność zrzeszania w organizacjach związkowych i organizacjach pracodawców .....	197
5.2.2. Zasada kształtowania zbiorowych stosunków pracy w drodze rokowań .....	206
5.2.3. Zasada uznania swobody prowadzenia akcji zbiorowych przez partnerów społecznych .....	221
5.2.4. Zasada reprezentatywności podmiotów zbiorowych stosunków pracy .....	233
5.2.5. Zasada partycypacji pracowników .....	241
5.2.6. Zasada ograniczonej roli państwa w zbiorowych stosunkach pracy .....	253

## **Rozdział 6.**

<b>Wybrane problemy realizacji naczelných zasad zbiorowego prawa pracy .....</b>	<b>257</b>
6.1. Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego .....	260
6.2. Orzecznictwo Sądu Najwyższego .....	269
6.3. Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej – zderzenie pracowniczych praw podstawowych i swobód traktatowych .....	272
6.3.1. Kształtowanie się linii orzeczniczej Trybunału Sprawie- dliwości Unii Europejskiej w kwestii relacji pomiędzy swobodami traktatowymi a prawami podstawowymi .....	272
6.3.2. Orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawach Viking i Laval .....	275
6.3.3. Nowy kierunek orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej: wzmocnienie czy zagrożenie dla zbiorowych praw podstawowych pracowników? .....	281
6.4. Mechanizmy kontrolne Międzynarodowej Organizacji Pracy .....	287
6.4.1. Kazus wolności związkowych w Polsce .....	287
6.4.2. Skarga związku pilotów brytyjskich – prawo do strajku .....	293



6.5. Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w zakresie prawa do strajku .....	295
6.6. Przystąpienie UE do EKPC – nowe uwarunkowania ochrony naczelnych zasad zbiorowego prawa pracy .....	304
<b>Podsumowanie</b> .....	311
<b>Spis aktów prawnych</b> .....	325
<b>Spis orzeczeń sądów i trybunałów</b> .....	331
<b>Bibliografia</b> .....	339

# Wykaz skrótów

## AKTY PRAWNE

- EKPC** Europejska Konwencja Praw Człowieka i Podstawowych Wolności; Europejska konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z dnia 4 listopada 1950 r., Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284
- EKS** Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67)
- ZEKS** Europejska Karta Społeczna (zrewidowana), podpisana w Strasburgu dnia 3 maja 1996 r., European Treaty Series no. 163
- MPPGSiK** Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych
- k.c.** ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.)
- MPPOiP** Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych
- k.k.** ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553 z późn. zm.)
- Konstytucja RP** ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
- k.p.** ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)
- k.p.c.** ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296 z późn. zm.)
- r.z.t.p.** rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz. U. Nr 100, poz. 908)
- u.o.p.z.** ustawa z dnia 28 października 2002 r. o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary (Dz. U. Nr 197, poz. 1661 z późn. zm.)

u.p.z.	ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.)
u.s.i.p.	ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35, poz. 163 z późn. zm.)
ustawa o bhp	z dnia 30 marca 1965 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy (Dz. U. Nr 13, poz. 91)
ustawa o PIP	z dnia 13 kwietnia 2007 r. ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. Nr 89, poz. 589 z późn. zm.)
u.s.u.s.	ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74 z późn. zm.)
u.z.p.t.	ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608 z późn. zm.)
u.z.z.	ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r., poz. 167 z późn. zm.)
TUE	Traktat o Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana) Dziennik Urzędowy Ue C 326, 26/10/2012 P. 0001-0390
TFUE	Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana) Dziennik Urzędowy UE C 326, 26/10/2012 P. 0001-0390

## **CZASOPISMA I ORZECZNICTWO**

Acta UW	Acta Universitatis Wratislaviensis
CzPKiNP	Czasopismo Prawa Karnego i Nauk Penalnych
GSP	Gdańskie Studia Prawnicze
KPP	Kwartalnik Prawa Prywatnego
KZS	Krakowskie Zeszyty Sądowe. Orzeczenia Sądu Apelacyjnego w Krakowie w sprawach karnych
MP	Monitor Prawniczy
MPP	Monitor Prawa Pracy
NP	Nowe Prawo
OSNAP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (do 1963 r.)
OSNC	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNCP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna oraz Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (1963-1994)

## Wykaz skrótów

---

OSNKW	Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Karna i Wojskowa
OSNP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (od 2003 r.)
OSP	Orzecznictwo Sądów Polskich
Pal.	Palestra
PiP	Państwo i Prawo
PiZS	Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PPK	Przegląd Prawa Karnego
Pr. Gosp.	Prawo Gospodarcze
Prok. i Pr.	Prokuratura i Prawo
Pr. Pracy	Prawo Pracy
PS	Przegląd Sądowy
RPEiS	Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
SI	Studia Iuridica
St. Cywil.	Studia Cywilistyczne
WPP	Wojskowy Przegląd Prawniczy
ZNUJ	Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego
ZO	Zbiór orzeczeń Sądu Najwyższego. Orzeczenia Izby Karnej (przedwojenne i powojenne do 1952 r.)

## **ORGANY ORZEKAJĄCE**

ETPC	Europejski Trybunał Praw Człowieka
GIP	Główny Inspektor Pracy
PIP	Państwowa Inspekcja Pracy
SA	Sąd Apelacyjny
SN	Sąd Najwyższy
TK	Trybunał Konstytucyjny
TSUE	Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej

## **INNE**

ERZ	Europejska Rada Zakładowa
MOP	Międzynarodowa Organizacja Pracy
SCE	Spółdzielnia Europejska
SE	Spółka Europejska



## Wprowadzenie

W 1981 roku Waław Szubert pisał: „Rozwój zbiorowego prawa pracy jest jednym z najbardziej pasjonujących aspektów prawa w naszym kraju (dużą rolę odgrywają przy tym techniki tworzenia form organizacyjnych i reguł sprzyjających optymalnemu kształtowaniu stosunków pracy (...))”<sup>1</sup>. Mimo że od tej wypowiedzi minęło ponad 35 lat, niewiele straciła ona na aktualności. Niezwykle żywe na początku lat 80. i 90. dyskusje zyskują aktualnie na znaczeniu ze względu na wyzwania, przed którymi staje prawo pracy (zarówno indywidualne, jak i zbiorowe) wobec zmian społecznych i gospodarczych. Zauważa się bowiem, że często dynamika rynku ma znacznie większe znaczenie dla kształtowania się standardów w prawie pracy niż regulacje prawne<sup>2</sup>.

Tradycyjne formy działania związków zawodowych oraz prowadzenia rokowań i sporów zbiorowych nie zawsze odpowiadają nowej rzeczywistości gospodarczej<sup>3</sup>. W kolejnych latach spada liczba pracowników będących członkami związków zawodowych<sup>4</sup>. Organizacje te skupiają się jednak w swojej działalności przede wszystkim na osobach wykonujących pracę w ramach stosunku pracy. Tymczasem zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy charakterystyczne było dla fordowskiego modelu pracy fabrycznej<sup>5</sup>. Aktualnie nie tylko

---

<sup>1</sup> W. Szubert, *Kierunki rozwoju zbiorowego prawa pracy*, PiP 1981, z. 6, s. 27.

<sup>2</sup> H. Arthus, *Labour law after labour* [w:] G. Davidov, B. Langille, *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, Oxford 2011, s. 18.

<sup>3</sup> M. Bednarski, *Partycypacja pracownicza a nietypowe zatrudnienia* [w:] G. Uścińska, *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, IPiSS, Warszawa 2013, s. 255.

<sup>4</sup> G. Lester, *Beyond collective bargaining. Modern Unions as Agents of Social Solidarity* [w:] G. Davidov, B. Langille, *The Idea of Labour Law...*, s. 334.

<sup>5</sup> K. Walczak, *Wpływ globalizacji i ogólnoświatowego kryzysu na podstawy i warunki zatrudnienia. Wyzwania dla polskiego prawa pracy* [w:] L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, LexisNexis, Warszawa 2011, s. 81; J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Scholar, Warszawa 2009. Na tle zmian zachodzących w strukturze zatrudnienia i wzroście liczebności grupy osób zatrudnionych na podstawie umów nie dających poczucia stabilności zatrudnienia pisze

zmieniają się wymagania wobec samych pracowników, ale też zmianie ulega model zatrudnienia. Coraz częstszym zjawiskiem jest praca na podstawie umów terminowych (w 2015 roku zatrudnienie na czas określony dotyczyło około 1/3 umów zawieranych w Polsce)<sup>6</sup>. Nową kategorię osób wykonujących pracę zarobkową tworzą pracownicy niezależni: samozatrudnieni, a także *prاسوبubordinati* w Włoszech, *trabajadores aut3nomos* w Hiszpanii<sup>7</sup>. Interesującym przykładem zmian w tym obszarze jest nowa instytucja brytyjskiego prawa pracy: pracownicy-udziałowcy (*employee shareholders*). Pracownik uzyskuje ten status na podstawie umowy z pracodawcą, mocą której uzyskuje akcje przedsiębiorstwa o wartości nie niższej niż 2000 funtów. W zamian za to pracownik traci prawo do pewnych uprawnień przyznanych mu przez Employment Right Act z 1996 roku: ochrony przed nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę (poza nielicznymi wyjątkami obejmującymi np. dyskryminację), odszkodowania z tytułu zwolnień grupowych, prawa domagania się zmiany warunków umowy w celu uzyskania większej elastyczności zatrudnienia przez pracownika oraz prawa do podjęcia studiów lub szkolenia zawodowego<sup>8</sup>. Także rozwój sektora platform cyfrowych niesie za sobą konsekwencje w sferze bezpieczeństwa, ochrony danych osobowych i własności intelektualnej, ale także podstaw i warunków zatrudnienia pracowników<sup>9</sup>.

Dobłą ilustracją problemów, z jakimi styka się współczesne zbiorowe prawo pracy, jest praca tymczasowa. Dostęp do związków zawodowych dla pracowników agencji pracy tymczasowej jest bardzo ograniczony. Niewielka jest także skala uzwiązkowania w tej grupie. Zjawisko to wystę-

---

się nawet niekiedy o powstaniu nowej klasy społecznej – prekariatu. G. Standing, *The Precariat: the New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, London 2001; P. Poławski, *Prekariat, Stabilizacja w gorszym segmencie rynku pracy* [w:] M. Bednarski, K.W. Frieske (red.), *Zatrudnienie na czas określony...*, s. 131-132.

<sup>6</sup> W III kwartale 2015 r. populacja osób pracujących, posiadających umowę na czas określony, wynosiła 27,9% ogółu pracowników najemnych. GUS, *Kwartalna informacja o rynku pracy*, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-iii-kwartale-2015-r-,12,22.html> [dostęp 3.02.2016]. M. Bednarski, K.W. Frieske (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa 2012.

<sup>7</sup> S. Reyna, *Economically dependent work in Spain*, referat na konferencji „Which securities for which workers?” 29-30 kwietnia 2013 Santiago de Compostela – Faculty of Industrial Relations (niepublikowany).

<sup>8</sup> J. Prassl, *Dismantling the contract of employment? The new employee shareholder status in the United Kingdom*, ELLN Working paper 1/2013, s. 9-10 [http://www.labourlawnetwork.eu/working\\_paper\\_series/working\\_papers/prm/201/0/index.html](http://www.labourlawnetwork.eu/working_paper_series/working_papers/prm/201/0/index.html) [dostęp 8.07.2013].

<sup>9</sup> U. Huws, *Working Online, Living Offline: Labour in the Internet Age*, Work Organisation, Labour & Globalisation 2013, vol. 7, nr 1, s. 1-11; J. Webster, K. Randle, *Virtual Workers and the Global Labour Market*, Pelgrave Macmillan UK, 2016.

puje we wszystkich krajach Unii Europejskiej. W Szwecji, gdzie do związków zawodowych należy około 70% pracowników<sup>10</sup>, wśród pracowników tymczasowych odsetek ten wynosi około 30%<sup>11</sup>. Nieznane są dane dotyczące udziału pracowników tymczasowych w organizacjach związkowych w Polsce; bez wątpienia jest on jednak bardzo niski. Jedną z przyczyn tego stanu rzeczy jest sama struktura związków zawodowych i założenie czynione przez ustawodawcę, zgodnie z którym organizacje związkowe tworzone są u pracodawcy<sup>12</sup>. Pracownicy tymczasowi nie korzystają również w praktyce z prawa do informacji i konsultacji za pośrednictwem rad pracowników. Mogłoby się здаwać, że problemy te mają charakter marginalny – dotyczą bowiem jedynie ok. 1% pracowników, jest to jednak jeden z najbardziej dynamicznie rozwijających się sektorów<sup>13</sup>. Podobnie mobilność przedsiębiorstw i pracowników może przyczyniać się do konfliktu pomiędzy różnymi systemami prawnymi, a nawet do realizacji różnych standardów ochrony pracownika<sup>14</sup>. Jest to szczególnie widoczne na przykładzie delegowania pracowników z krajów spoza Unii Europejskiej (lecz także wewnątrz niej), którym zapewnić należy jedynie minimalne standardy zatrudnienia<sup>15</sup>.

Problemy te nie dotyczą jedynie działalności związków zawodowych w Polsce. Już w 2001 roku Alain Supiot zauważał, że rosnąca skala bezrobocia oraz pojawienie się nowych form zatrudnienia każe podważać tradycyjne podstawy działania związków zawodowych (a także organizacji pracodawców)<sup>16</sup>. Systemy reprezentacji, pisze dalej A. Supiot, muszą ewoluować. Możliwe są dwie drogi – albo związki zawodowe pozostaną przy reprezen-

---

<sup>10</sup> <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden> [dostęp 8.08.2013].

<sup>11</sup> K. Håkansson, T. Isidorsson, *Sweden: Agency work at national level* [w:] K. Håkansson, T. Isidorsson, R. Pond, E. Sol, Ch. Teissier, J. Unterschütz and F. Warneck, *Representation of Agency Workers. The representation of agency workers in Europe at national and local level in France, Netherlands, Sweden, Poland and the UK*, Göteborg 2009, [http://www.av.gu.se/digitalAssets/1272/1272406\\_Final\\_RAW\\_report\\_090325\\_w\\_publisher.pdf](http://www.av.gu.se/digitalAssets/1272/1272406_Final_RAW_report_090325_w_publisher.pdf) [dostęp 8.08.2013].

<sup>12</sup> Problem ten nie dotyczy oczywiście wyłącznie sytuacji polskich pracowników tymczasowych, o czym pisze m.in. M. Weiss w *Re-inventing labour law...*, s. 48.

<sup>13</sup> <http://www.polskieforumhr.pl/blog/praca-tymczasowa/udzial-polskiego-forum-hr-w-calym-rynku-agencji-pracy-tymczasowej-na-podstawie-danych-ministerstwa-pracy-i-polityki-spoecznej>.

<sup>14</sup> S. Sciarra, *Collective exit strategies: New ideas in Transnational Labour Law* [w:] G. Davidov, B. Langille, *The idea of labour law*, Oxford University Press, Oxford 2011, s. 406.

<sup>15</sup> Art. 92<sup>1</sup> k.p. Oraz art. 3 dyrektywy z dnia 16 grudnia 1996 r. 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. UE. L 1997 Nr 18, s. 1).

<sup>16</sup> A. Supiot, *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford University Press, Oxford 2001, s. 127.



tacji osób wykonujących pracę w ramach typowych stosunków pracy (*hard core of the working world*), albo otworzą się na zróżnicowanie form zatrudnienia<sup>17</sup>. Drugie pytanie, które stawia autor, dotyczy samych form reprezentacji: w jaki sposób reprezentować pracowników? Pytanie to pozostaje cały czas bez jasnej odpowiedzi. Tymczasem nowoczesne związki zawodowe powinny działać raczej w charakterze rzeczników solidarności społecznej<sup>18</sup>.

Sposób działania przedsiębiorstw w szczególny sposób wpływa na zbiorowe prawo pracy. Takie działania jak tworzenie filii przedsiębiorstw czy podzlecenie niejednokrotnie pozwalają pracodawcom uniknąć poddania się reżimowi regulacji zbiorowych na poziomie zakładowym lub branżowym. Związki zawodowe jednocześnie nie są zdolne do zmian wraz ze zmianą form organizacyjnych przedsiębiorstw. Na problemy te zwracano uwagę już na początku XX wieku<sup>19</sup>! Globalizacja skłania pracodawców do zwiększania konkurencyjności poprzez obniżanie kosztów pracy, a niekiedy deregulację w zakresie prawa pracy<sup>20</sup>. Jednym z efektów kryzysu gospodarczego jest także zmiana struktury rokowań zbiorowych w wielu krajach europejskich<sup>21</sup>. To jednak nie wszystko. Coraz więcej przedsiębiorstw ma charakter międzynarodowy<sup>22</sup>. Działalność przedsiębiorstwa coraz częściej nie jest wyłącznie ograniczona do wymiaru krajowego i wychodzi poza krajowe ramy prawne. Zatem partycypacja pracownicza oraz prowadzenie rokowań zbiorowych powinny także przybierać formy międzynarodowe, ponieważ krajowi partnerzy społeczni nie są w stanie poradzić sobie z wieloma zjawiskami o charakterze ponadnarodowym<sup>23</sup>. Odpowiedzią na te zjawiska jest zawieranie ponadnarodowych umów zbiorowych. Te jednak, jako instytucje stosunkowo nowe, stwarzają specyficzne trudności związane z umieszczeniem ich w systemie źródeł prawa a także stosowaniem w praktyce<sup>24</sup>. Istnienie

---

<sup>17</sup> *Ibidem*, s. 131.

<sup>18</sup> G. Lester, *op. cit.*, s. 339.

<sup>19</sup> A. Supiot, *op. cit.*, s. 133-134.

<sup>20</sup> T. Novitz, C. Fenwick, *The application of human rights discourse to labour relations: translation of theory into practice* [w:] T. Novitz i C. Fenwick (red.), *Human rights at work. Perspectives on law and regulations*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon 2010, s. 1-2; J.E. Stieglitz, *Globalizacja*, PWN, Warszawa 2004, s. 1-48; S. Sciarra, *Collective exit strategies: New Ideas in Transnational Labour Law* [w:] G. Davidov, B. Langille, *op. cit.*, s. 406.

<sup>21</sup> A. Koukidaki, I. Távora, M. Martínez Lucio, *Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis: a seven country comparison* [w:] A. Koukidaki, I. Távora, M. Martínez Lucio (red.), *Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis*, ETUI, Brussels 2016, s. 16-24.

<sup>22</sup> W. Morawski, *Konfiguracje globalne. Struktury, agencje, instytucje*, PWN, Warszawa 2010.

<sup>23</sup> M. Weiss, *Re-inventing labour law* [w:] G. Davidov, B. Langille, *op. cit.*, s. 53.

<sup>24</sup> I. Schömann, *Transnational company agreements: towards an internationalisation*

minimalnych standardów międzynarodowych może ograniczać to negatywne (z perspektywy pracowników) zjawisko. Muszą one rozwijać się w odpowiedzi na zmiany gospodarcze<sup>25</sup>.

Zmiany społeczne i polityczne zachodzące w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat, w szczególności procesy globalizacji z jednej strony i integracji wewnątrz Unii Europejskiej (UE) z drugiej, zachęcają do refleksji nie tylko nad samymi źródłami i kształtem norm prawa pracy, lecz także ich funkcją oraz sposobem ich interpretacji. Zmiany te kładą także nowe światło na funkcje prawa pracy. Oprócz tradycyjnie uznawanej funkcji ochronnej, odnoszonej do relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, dostrzegana jest także rola prawa pracy w relacjach pomiędzy pracownikami w szerokim, socjalnym tego słowa znaczeniu, polegająca na zapobieganiu nieuzasadnionemu różnicowaniu sytuacji pracowników wykonujących pracę na różnych podstawach prawnych, podlegających odmiennym reżimom prawnym (co ma miejsce w przypadku delegowania pracowników) czy możliwości prowadzenia rokowań zbiorowych<sup>26</sup>.

Zbiorowe prawo pracy nie wymaga tworzenia od nowa, jednak istnieje paląca potrzeba dostosowania go do nowych okoliczności<sup>27</sup>. Pomimo dynamicznych zmian gospodarczych, cele, które stawia się przed prawem pracy, zarówno indywidualnym jak i zbiorowym, pozostają bowiem od dziesięcioleci podobne. Powinno ono służyć realizacji podstawowych praw socjalnych i praw człowieka, w których jest zakorzenione oraz umożliwiać pracownikom powiększanie ich kapitału intelektualnego i rozwijanie zdolności. Główny cel prawa pracy powinien pozostać niezmienny: ma ono umożliwiać pracownikom poszukiwanie sprawiedliwości w zakładzie pracy oraz na rynku pracy<sup>28</sup>. Nie można jednak zapominać, że jak słusznie zauważa Bob Hepple, prawo pracy to nie „ćwiczenie z zakresu etyki praktycznej”. Jego kształt stanowi efekt zmagania aktorów społecznych, różnych ideologii i relacji opartych na sile<sup>29</sup>.

---

*of industrial relations* [w:] I. Schömann, R. Jagodzinski, G. Boni, S. Clauwaert, V. Glassner, T. Jaspers, *Transnational collective bargaining at company level A new component of European industrial relations?*, European Trade Union Institute (ETUI), Brussels 2012, s. 220.

<sup>25</sup> S. Deakin, *Labour law as market regulation: the economic foundations of european social policy* [w:] P. Davies, A. Lyon-Caen, S. Sciarra, S. Smiths (red.), *European Community law. Principles and perspectives. Liber Amicorum Lord Wedderburn*, Clarendon Press, Oxford 1996, s. 91.

<sup>26</sup> Zob. G. Mudlank, *The third function of labour law: distributing labour market opportunities among workers* [w:] G. Davidov, B. Langille, *op. cit.*, s. 314-317.

<sup>27</sup> M. Weiss, *op. cit.*, s. 56.

<sup>28</sup> H. Arthus, *op. cit.*, s. 23.

<sup>29</sup> B. Hepple, *Factors influencing the making and transformation of labour law in Europe* [w:] G. Davidov, B. Langille, *op. cit.*, s. 30.

Na tym tle zasady zbiorowego prawa pracy spełniają dwojaką funkcję: z jednej strony stanowią przydatne narzędzie teoretycznej syntezy wskazując na najistotniejsze wartości, którym podporządkowana jest ta dziedzina prawa, a z drugiej strony jako normy o największej doniosłości niezbędne są przy interpretacji pozostałych norm; zasady prawa wyznaczają także kierunki działania dla ustawodawcy.

Głównym celem tego opracowania jest przedstawienie zasad zbiorowego prawa pracy na tle różnych koncepcji zasad prawa oraz wielości porządków prawnych i systemów ochrony praw pracowniczych o randze praw człowieka i praw podstawowych oraz propozycji klasyfikacji zasad zbiorowego prawa pracy.

Rozważania nad zasadami zbiorowego prawa pracy wypada rozpocząć od zakreślenia obszaru badań, jako że zarówno pojęcie zasad prawa, o którym mowa będzie w kolejnym rozdziale, jak i pojęcie zbiorowego prawa pracy dalekie są od jednoznaczności. W pierwszym rozdziale przedstawiony został krótki zarys rozwoju podstawowych instytucji zbiorowego prawa pracy służących realizacji zasad wolności zrzeszania się, prowadzenia rokowań zbiorowych i zawierania porozumień oraz prowadzenia sporów zbiorowych i akcji protestacyjnych. Pozwala to dostrzec podstawowe kierunki ewolucji tej dziedziny prawa i historyczne korzenie dynamicznie rozwijających się instytucji, jak np. prawo do informacji i konsultacji. Druga część tego rozdziału służy prezentacji sposobów definiowania zbiorowego prawa pracy i jego wyodrębniania jako dziedziny prawa utrzymującej ścisłe związki z indywidualnym prawem pracy.

Rozdział drugi poświęcony został omówieniu wybranych koncepcji zasad prawa rozwijanych w polskiej i światowej literaturze dotyczącej teorii zasad oraz funkcji zasad w systemie prawa. Rozważania te pozwolą spojrzeć na zasady zbiorowego prawa pracy nie tylko przez pryzmat często przyjmowanego w rozważaniach doktrynalnych podziału na zasady o charakterze dyrektywalnym i opisowym, lecz także w świetle teorii praw podstawowych zaproponowanych przez Roberta Alexego, a następnie rozwijanych przez autorów z kręgu kulturowego Hiszpanii i Ameryki Łacińskiej. Kolejny, trzeci rozdział poświęcony jest funkcjom zasad prawa jako nośników wartości oraz ich znaczenia dla wykładni i stosowania prawa, gdzie istotną rolę odgrywa proces ważenia zasad, stosowany zarówno przez sądy krajowe, jak i międzynarodowe.

Czwarty rozdział ma na celu przedstawienie zasad zbiorowego prawa pracy w systemie prawa, w którym współistnieją obok zasad prawa krajowego także prawa człowieka, prawa podstawowe UE oraz standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy. Postać normatywna takich wartości jak np. swoboda koalicji, prawo partnerów społecznych do kształtowania zbiorowych

stosunków pracy w drodze rokowań i prowadzenia sporów zbiorowych w poszczególnych elementach tego multicentrycznego systemu jest podobna, a organy stosujące prawo czerpią wzajemnie ze swojego dorobku orzeczniczego. Niemożliwe jest zatem odczytanie treści zasad zbiorowego prawa pracy w prawie krajowym w oderwaniu od ich odpowiedników w prawie międzynarodowym.

Rozdział ten zamyka propozycja katalogu naczelných zasad zbiorowego prawa pracy w podziale na zasady pierwszego i drugiego stopnia. Zostaną one przedstawione bliżej w kolejnym, piątym rozdziale. Istotne jest tu jednak nie tyle opisanie treści poszczególných zasad, co zaprezentowanie ich na tle aktów prawa krajowego, europejskiego i międzynarodowego. Okazuje się wówczas, że większość z zasad naczelných ewoluuje dzięki przenikaniu się różnych porządków prawnych. Nie można jednak zapominać, że omawiane zasady są także przede wszystkim normami prawnymi, których skuteczność gwarantowana jest przede wszystkim poprzez działalność sądów, trybunałów i innych organów orzeczniczych. Dlatego też w ostatnim, szóstym rozdziale przedstawione zostały przykłady rozstrzygnięć, które obrazują konflikty pomiędzy różnymi systemami prawnymi. Należy do nich problem zakresu podmiotowego wolności związkowej w Polsce, który ilustruje relacje pomiędzy systemami krajowymi a ochroną standardów w ramach MOP. Odmienny sposób ujęcia praw związkowych, w tym prawa do strajku, obrazuje skarga związku pilotów brytyjskich rozpatrywana przez organy MOP. Na przykładzie tym można zaobserwować, w jaki sposób orzecznictwo TSUE wpływa na zachowania partnerów społecznych. Istotne wydaje się także prześledzenie ewolucji orzecznictwa sądów europejskich: ETPC i TSUE w sprawach dotyczących zbiorowego prawa pracy. Każdy z nich zdaje się obierać inny punkt wyjścia: dla ETPC są nim prawa człowieka, a dla TSUE relacje pomiędzy prawami podstawowymi a swobodami traktatowymi. Dlatego też rozdział ten zamykają rozważania dotyczące przystąpienia UE do EKPC. Kwestia ta wydaje się mieć znaczenie kluczowe dla interpretacji praw podstawowych i praw człowieka w Europie, wśród których znajdują się także zbiorowe prawa pracownicze. Dla wielu autorów zmiany instytucjonalne, które wiążą się z przystąpieniem UE do EKPC są szansą na wzmocnienie ochrony praw podstawowych w UE i dalszy rozwój zbiorowego prawa pracy.



## ROZDZIAŁ I

# Pojęcie i zakres zbiorowego prawa pracy

Indywidualne i zbiorowe prawo pracy stanowią dwa działy tej samej dziedziny prawa: prawa pracy. Tradycyjnie w ramach szeroko rozumianego prawa pracy wyróżnia się indywidualne prawo pracy określane też jako prawo stosunku pracy – obejmujące normy odnoszące się do relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem – oraz zbiorowe prawo pracy, niekiedy także prawo sporów pracy i administracji pracy, a nawet prawo karne pracy<sup>1</sup>. O ile wyodrębnienie prawa pracy jako niezależnej od prawa cywilnego gałęzi prawa obejmującej ogół norm prawnych regulujących stosunki pracy oraz stosunki społeczne prawnie związane ze stosunkami pracy nie budzi wątpliwości, to jednoznaczne rozgraniczenie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy napotyka na trudne do przezwyciężenia przeszkody<sup>2</sup>. Z jednej strony instytucje indywidualnego prawa pracy mają znacznie dłuższą tradycję, wyznaczają treść pojęć kluczowych dla zbiorowego prawa pracy jak „pracownik” „pracodawca”, co więcej, przyjmuje się niekiedy, że zbiorowe stosunki pracy mogą wystąpić, gdy wcześniej powstały indywidualne stosunki pracy<sup>3</sup>. To u pracodawcy zatrudniającego pracowników tworzona jest zakładowa organizacja związkowa lub rada pracowników realizująca takie uprawnienia jak prawo do konsultacji w sprawach indywidualnych,

---

<sup>1</sup> J. Unterschütz, *Kilka uwag o potrzebie wyodrębnienia prawa karnego pracy*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2013, tom XXX.

<sup>2</sup> Problematyce wzajemnych zależności pomiędzy indywidualnym a zbiorowym prawem pracy poświęcona jest m.in. praca zbiorowa pod red. L. Florka, *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, Oficyna, Warszawa 2007.

<sup>3</sup> L. Florek, *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy – związki i podziały* [w:] L. Florek (red.), *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, Oficyna, Warszawa 2007, s. 13-14; Zob. także J. Jończyk, *Prawo pracy*, PWN, Warszawa 1995, s. 131.

do prowadzenia sporów i rokowań zbiorowych, do informacji. Z drugiej strony, indywidualne i zbiorowe prawo pracy przenikają się wzajemnie, a nawet ze sobą konkurują. Przykładem pierwszej relacji mogą być konsekwencje zawarcia lub rozwiązania układu zbiorowego pracy dla indywidualnych stosunków prawnych<sup>4</sup>. Pewne przejawy konkurencji dostrzega się na tle prawa pracowników do informacji, która przekazywana może być pracownikom indywidualnie bądź za pośrednictwem ich przedstawicieli<sup>5</sup>.

Kolejne wyzwanie, które napotyka badacz podejmujący się zakreslenia granic zbiorowego prawa pracy wynika także stąd, że zbiorowe prawo pracy jest działem stosunkowo nowym, cały czas rozwijającym się i podlegającym dynamicznym przemianom, ściśle związanym z rozwojem życia społecznego, a w szczególności gospodarczego.

## 1.1. Historyczny rozwój zbiorowego prawa pracy w Polsce

Autorzy zajmujący się tematyką rozwoju zbiorowego prawa pracy upatrują jego korzenie w prawodawstwie niemieckim okresu Republiki Weimarskiej. Wtedy to, w opozycji do indywidualnego prawa pracy, przedstawiciele nauki zaczęli wyodrębniać prawo pracy określane jako zbiorowe uznając, że stanowi ono część prawa pracy normującą uprawnienia związków zawodowych, stosunki dotyczące układów zbiorowych oraz sporów między pracownikami i pracodawcami<sup>6</sup>. Zbiorowe prawo pracy opiera się na trzech filarach: wolności koalicji, prawie do prowadzenia rokowań zbiorowych i zawierania porozumień oraz prawie do strajku i innych form protestu. Ważną instytucją jest także prawo pracowników do informacji.

---

<sup>4</sup> B. Cudowski, *Wpływ rozwiązania układu zbiorowego pracy na indywidualne stosunki pracy* [w:] L. Florek (red.), *op. cit.*, s. 58 passim.

<sup>5</sup> L. Florek, *op. cit.*, s. 18; Zob. także E. Maniewska, *Indywidualne a zbiorowe prawo pracowników do informacji* [w:] L. Florek (red.), *op. cit.*, s. 202 i nast. Na gruncie doktryny za podmiot uprawniony do uzyskania informacji uznaje się samych pracowników, nie zaś ciała przedstawicielskie. M. Smusz-Kulesza, *Zbiorowe prawo pracowników do informacji*, Lex, Warszawa 2012, s. 91-94.

<sup>6</sup> T. Zieliński, *Zbiorowe prawo pracy w nowym porządku prawnym PRL*, PiP 1989, z. 6, s. 21-22.

### 1.1.1. Związki zawodowe przed rokiem 1939

Wolność koalicji uznawana jest za najważniejszy instrument służący robotnikom w obronie ich praw<sup>7</sup>. Prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych przysługiwało pracownikom na ziemiach polskich na podstawie przepisów obowiązujących w państwach zaborczych. Ustawa przemysłowa z 1869 roku, obowiązująca w Związku Północnoniemieckim, znosiła zakaz koalicji. W myśl § 152 tej ustawy „wszystkie przepisy karne skierowane przeciwko pracownikom i przedsiębiorcom z powodu porozumień w celu osiągnięcia bardziej korzystnych warunków płacy i pracy są zniesione”. W Austrii ustawa z kwietnia 1870 r. uchylała przepisy kodeksu karnego dotyczące zakazu koalicji i strajku, jednak rozwój ruchu związkowego napotykał początkowo na znaczne przeszkody. W Rosji dopiero konstytucja z 1906 roku i ukaz carski wprowadzający przepisy o stowarzyszeniach zagwarantowały prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych<sup>8</sup>.

Po I wojnie światowej dekret z 8 lutego 1919 roku w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych<sup>9</sup> był jednym z pierwszych wydanych w ramach ujednolicania prawa pracy, choć obejmował pierwotnie tylko tereny województw centralnych, a następnie (w 1922 r.) część Wileńszczyzny<sup>10</sup>. Akt ten postrzegany jest jako najbardziej postępowy akt ustawodawczy o związkach zawodowych w skali europejskiej ze względu na uniwersalne ujęcie celów i zadań związku zawodowego, łatwość zakładania związków zawodowych oraz nieuciążliwy i nieupokarzający system nadzoru inspekcji pracy nad działalnością związków zawodowych<sup>11</sup>.

Zgodnie z art. 1 Dekretu z 1919 r. zadaniem związków pracowniczych miała być „obrona i popieranie interesów ekonomicznych i kulturalnych pracowników danej gałęzi Pracy lub gałęzi pokrewnych lub podobnych” i to bez względu na to, czy są oni zrzeszeni w związku zawodowym. Dekret wprowadzał prostą procedurę rejestracji związków zawodowych (na podstawie podania złożonego przez co najmniej trzech członków założycieli w obwodowym Inspektoracie Pracy) w Ministerstwie Pracy i Opieki Społecznej

---

<sup>7</sup> A. Dziadzio, *Zarys historii zbiorowego prawa pracy* [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2014, s. 60.

<sup>8</sup> A. Dziadzio, *op. cit.*, s. 65-68.

<sup>9</sup> Dekret z dnia 8 lutego 1919 r. w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych. (Dz. U. z 1919 r. Nr 15, poz. 209), dalej „Dekret z 1919 r.”.

<sup>10</sup> T. Zieliński, *Prawo pracy: zarys systemu. Część III: Ochrona pracy. Prawo sporów pracy. Prawo administracji pracy. Prawo ruchu zawodowego*, PWN, Warszawa 1986, s. 273.

<sup>11</sup> W. Masewicz, *Strajk. Studium prawnosocjologiczne*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1986, s. 158.



(art. 2 i 3 Dekretu z 1919 r.). Nie określono minimalnej liczby członków związku wymaganej dla rejestracji. Odmowa rejestracji nastąpić mogła tylko w przypadku, gdy statut nie spełniał wymogów formalnych określonych w Dekrecie z 1919 r. i gdy był niezgodny z prawem. Związki zawodowe zyskiwały osobowość prawną, mogły też zawierać umowy zbiorowe zwane cennikowymi (art. 6 Dekretu z 1919 r.).

Dekret z 1919 r. nie obejmował pracowników instytucji państwowych, a od 1924 roku zrzeszenia pracowników państwowych podlegały prawu o stowarzyszeniach<sup>12</sup>. Od 1922 roku prawa koalicji nie mieli pracownicy służby cywilnej, a od 1929 roku także pracownicy Polskich Kolei Państwowych<sup>13</sup>. Także Konstytucja marcowa z 1921 roku w art. 108 gwarantowała prawo „koalicji, zgromadzania się i zawiązywania stowarzyszeń i związków”.

Jednak już na początku lat trzydziestych na mocy Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z 1932 r. Prawo o stowarzyszeniach (r.p.s.)<sup>14</sup> niezależność związków zawodowych uległa pewnym ograniczeniom. Polegały one przede wszystkim na możliwości zawieszenia działalności lub złożenia wniosku o rozwiązanie organizacji przez sąd w przypadku, gdyby władze administracyjne sprawujące nadzór nad działalnością związków zawodowych uznały, że ich działalność ma charakter przestępczy, zagraża bezpieczeństwu, spokojowi lub porządkowi publicznemu (art. 17 r.p.s.). W tym okresie związki zawodowe zrzeszały przeważnie pracowników jednego zawodu, bez względu na charakter zakładu, branżę czy dział gospodarki<sup>15</sup>.

Pierwsze przedstawicielstwa pracownicze powołane dla realizacji prawa pracowników do informacji i konsultacji istniały w Polsce międzywojennej na części przyłączonego do Macierzy Górnego Śląska. Były to rady zakładowe działające na podstawie niemieckiej ustawy o radach zakładowych wydanej w 1920 r. przez Parlament Republiki Weimarskiej (*Betriebsräte*). Jednak do uchwalenia ustawy regulującej ten obszar uprawnień pracowniczych na terenie całego kraju nie doszło<sup>16</sup>.

---

<sup>12</sup> Na mocy art. 1 Ustawy z dnia 3 grudnia 1924 r. w przedmiocie zmiany niektórych postanowień o pracowniczych związkach zawodowych, względnie o stowarzyszeniach i związkach, a mianowicie postanowień dotyczących zrzeszania się pracowników państwowych Dz. U. z 1924 r. Nr 114, poz.1012.

<sup>13</sup> A. Dziadzio, *op. cit.*, s. 78.

<sup>14</sup> Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1932 r. Prawo o stowarzyszeniach (Dz. U. z 1932 r. Nr 94, poz. 803).

<sup>15</sup> W. Masewicz, *Układy zbiorowe pracy*, Wydawnictwo Związkowe CRZZ, Warszawa 1970, s. 14.

<sup>16</sup> M. Smusz-Kulesza, *Zbiorowe prawo pracowników do informacji*, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2012, s 54.

### 1.1.2. Rokowania zbiorowe i układy zbiorowe pracy w dwudziestoleciu międzywojennym

Drugim filarem zbiorowego prawa pracy jest prawo pracowników lub ich przedstawicieli do prowadzenia rokowań zbiorowych i zawierania układów zbiorowych pracy. Choć do 1937 roku zawieranie układów zbiorowych pracy (umów zbiorowych) nie było uregulowane<sup>17</sup>, były one dość rozpowszechnione i stanowiły jeden ze sposobów łagodzenia zatargów zbiorowych<sup>18</sup>. Co ciekawe, w okresie przedwojennym, podobnie jak obecnie, większość umów zbiorowych obowiązywała na terenie jednego zakładu pracy, a niekiedy nawet pracownicy jednego zakładu objęci byli kilkoma układami zbiorowymi zawartymi przez kilka działających na jego terenie związków zawodowych<sup>19</sup>. Stroną układu zbiorowego bywały najczęściej związki zawodowe. Zdarzało się jednak, że pracownicy reprezentowani byli także przez inne przedstawicielstwa, np. delegacje robotnicze lub komitety strajkowe<sup>20</sup>. Wyłączność związków zawodowych jako strony umowy zbiorowej była przedmiotem ożywionych dyskusji przed uchwaleniem ustawy o układach zbiorowych pracy – kontrowersje w tym zakresie wzbudzała przede wszystkim rola delegacji robotniczych<sup>21</sup>. Choć w całym dwudziestoleciu międzywojennym nie ustanowiono jednolitych dla całego kraju przepisów o radach zakładowych lub innych organach przedstawicielskich, instytucje takie w postaci mężów zaufania działały w większości przedsiębiorstw przemysłowych, budowlanych, usługowych i innych, a ich status, kompetencje i sposób wyboru oparte były na postanowieniach układów zbiorowych pracy lub na dwustronnych porozumieniach załogi z pracodawcą, a niekiedy nawet na ustnym przyrzeczeniu przedsiębiorcy o respektowaniu określonej osoby jako przedstawiciela załogi<sup>22</sup>. W doktrynie prawa pracy za układ zbiorowy pracy przyjęto uznawać porozumienie zawierane pomiędzy pracodawcą, kilkoma

---

<sup>17</sup> Jedynie art. 6 Dekretu z 1919 roku pozwalał związkowi zawodowemu na zawieranie umów zbiorowych (cennikowych).

<sup>18</sup> W. Masewicz, *op.cit.*, s. 10, 14.

<sup>19</sup> *Ibidem.*, s. 12; W. Masewicz przedstawia także dane dotyczące przemysłu przetwórczego, z których wynika, że w roku 1933 około  $\frac{3}{4}$  robotników zatrudnionych w przemyśle przetwórczym objętych było układami zbiorowymi pracy, a z ogólnej liczby 329 układów 273 obejmowały tylko jeden zakład pracy, 50 – 2-3 zakładów a 19 – 4-15 zakładów. W. Masewicz, *Rokowania. Układy zbiorowe pracy*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1988, s. 107-108.

<sup>20</sup> W. Majewicz, *Układy zbiorowe pracy...*, s. 12.

<sup>21</sup> *Ibidem*, s. 17-18.

<sup>22</sup> W. Masewicz, *Rokowania. Układy zbiorowe pracy...*, s. 100-101.

pracodawcami lub prawnie istniejącym zrzeszeniem pracodawców a związkiem zawodowym lub grupą osób wybranych przez zainteresowanych pracowników dla reprezentacji ich interesów zawodowych<sup>23</sup>.

Brak jednolitej dla całego kraju regulacji był przyczyną rozbieżności w orzecznictwie co do charakteru układu oraz stopnia, w jaki jest on wiążący dla stron<sup>24</sup>. Dopiero w 1937 roku uchwalona została ustawa o układach zbiorowych pracy (u.u.z.p.)<sup>25</sup>, która obowiązywała aż do 1975 roku, kiedy to wszedł w życie Kodeks Pracy. Układ zbiorowy pracy mógł regulować warunki, jakim powinny odpowiadać indywidualne umowy o pracę lub umowy o naukę uczniów przemysłowych oraz wzajemne zobowiązania stron (art. 1 u.u.z.p.). Powinien być zawarty na piśmie (pod rygorem nieważności) i zarejestrowany przez właściwego inspektora pracy. Inspektor weryfikuje układ pod kątem jego ewentualnej sprzeczności z ustawą, porządkiem publicznym lub dobrymi obyczajami. W przypadku odmowy wpisu układu do rejestru stronom przysługiwało prawo odwołania do sądu pracy. Układ zbiorowy mogli zawrzeć ze strony pracodawców poszczególni pracodawcy lub zrzeszenie (stowarzyszenie) pracodawców, nie wyłączając cechów i związków rzemieślniczych, ze strony zaś pracowników – związki zawodowe pracownicze (stowarzyszenia) lub zrzeszenia (zespoły) takich związków (stowarzyszeń) – art. 3 u.u.z.p. Natomiast osoby fizyczne i prawne, uprawnione do zawierania układów zbiorowych pracy, mogły przystępować do każdego układu, za zgodą jego uczestników należących do strony przeciwnej (art. 4 u.u.z.p.). Po zarejestrowaniu układ wiązał jednak pracodawcę również w stosunku do jego pozostałych, niezrzeszonych w związku zawodowym, pracowników należących do danej gałęzi pracy, objętych układem, natomiast pracownicy niezrzeszeni przyjmowali na siebie obowiązki wynikające z układu zbiorowego pracy dla pracowników zrzeszonych (art. 5 u.u.z.p.). Także wypowiedzenie układu powinno być wpisane do rejestru.

Obowiązywała zasada korzystności i automatyzmu prawnego, w myśl której postanowienia układu zbiorowego pracy korzystniejsze dla pracowników niż postanowienia indywidualnych umów o pracę, zastępują z mocy prawa odnośnie postanowienia tych umów; jednak postanowienia indywi-

---

<sup>23</sup> *Ibidem*, s. 15.

<sup>24</sup> W. Masewicz przytacza przykłady orzeczeń, w których SN uznaje, że umowy zbiorowe powinny być oceniane na podstawie umów prawa cywilnego (Orzeczenie SN z 15 marca 1933 r. nr I.C. 1625/32 Zbiór orzeczeń SN 1933, poz. 192) oraz takie, w którym SN odrzuca możliwość dochodzenia roszczeń wynikających z układu przez pracowników niebędących członkami związku – strony układu (Orzeczenie SN nr I.C. 1400/32); W. Masewicz, *op. cit.*, s. 116.

<sup>25</sup> Ustawa z dnia 14 kwietnia 1937 o układach zbiorowych pracy (Dz. U. z 1937 r. Nr 31, poz. 242).

### 1.1. Historyczny rozwój zbiorowego prawa pracy w Polsce

---

dualnych umów o pracę korzystniejsze dla pracowników niż postanowienia układu zbiorowego pracy, pozostają w mocy (art. 7). Ustawa przewidywała także mechanizm generalizacji układu.

Układy zawierane w przemyśle w części normatywnej regulowały za zwyczaj następujące kwestie:

- 1) wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, tj. stawki wynagrodzenia godzinowego lub akordowego, kategorie zaszeregowania osobistego, dodatki itp.;
- 2) czas pracy poszczególnych grup zawodowych oraz zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych;
- 3) urlopy pracownicze, uregulowane odrębnie dla robotników i pracowników umysłowych;
- 4) terminy i okresy wypowiedzenia umowy o pracę, które niekiedy dla pracowników np. legitymujących się długim stażem pracy były wydłużane ponad normy ustawowe;
- 5) prawa i obowiązki uczniów zatrudnianych na podstawie umowy o naukę zawodu;
- 6) instalowanie urządzeń ochronnych zapewniających wyższy poziom higieny pracy oraz poprawiających stan sanitarny;
- 7) wykazy prac wzbronionych młodocianym i kobietom<sup>26</sup>.

W odniesieniu do części obligacyjnej istniała daleko idąca dowolność. Związki zawodowe dążyły często do zapewnienia sobie wpływu na politykę przyjmowania i zwalniania pracowników, jednak inspektorzy pracy odmawiali rejestrowania układów, w których sformułowana była zasada wyłączności lub pierwszeństwa członków związku zawodowego do zatrudnienia<sup>27</sup>. Ustawa stosowana była przed II wojną światową przez nieco ponad dwa lata, co utrudnia ocenę praktyki jej funkcjonowania w tym okresie.

#### 1.1.3. Spory zbiorowe i strajk przed rokiem 1939

Istotne miejsce w zbiorowym prawie pracy zajmuje także mechanizm rozwiązywania sporów zbiorowych oraz prawo pracowników do strajku. Początkowo prowadzenie strajku było zakazane, a jego organizatorzy mogli ponosić odpowiedzialność karną, czego przykładem są przepisy obowiązujące na terenie zaboru rosyjskiego i Królestwa Polskiego. W rozdziale XII Kodeksu Kar Głównych i Poprawczych z 1848 roku zatytułowanym „Naru-

---

<sup>26</sup> W. Masewicz, *op. cit.*, s. 132-135.

<sup>27</sup> *Ibidem*, s. 137.

szenie przepisów dotyczących rękodzieł, fabryk i rzemiosł” obok art. 895 znalazły się także normy (art. 894) zakazujące zmony robotników fabryk lub rękodzielni celem wymuszenia podwyższenia płacy przed upływem umówionego czasu obowiązywania porozumienia zbiorowego. Za udział w zmowie groziła kara aresztu od 3 tygodni do 3 miesięcy dla „hershów” – przywódców zmony i 7 dni do 3 tygodni dla pozostałych uczestników. Warto zauważyć, że kara przewidziana przez ustawodawcę za udział pracowników w zmowie jest znacznie wyższa i bardziej dolegliwa od kary nałożonej na pracodawcę naruszającego przepisy dotyczące wynagrodzenia. Karane było także uchylanie się od pracy (art. 647 i 649), co w znacznym stopniu stawiało pracowników w sytuacji przymusowej przy zawieraniu umów o pracę<sup>28</sup>.

Pojęcie strajku normatywnie ujęte zostało jednak po raz pierwszy w Kodeksie Karzącym Królestwa Polskiego z 1818 r. Artykuły 426 i 427 kodeksu przewidywały przestępstwa popełnione przez handlarzy i „profesjonalistów” albo rzemieślników: tzw. zmówienie się w celu uzyskania wyższej lub niższej ceny za dany towar albo za pracę (art. 426) oraz ukrywanie zapasów żywności lub odmowa jej sprzedaży (art. 427)<sup>29</sup>.

W Rosji karalność strajku utrzymywała się najdłużej. Strajk uznawany był za przestępstwo jeszcze w kodeksie karnym z 1903 roku (tzw. Kodeks Tagancewa), a po 1906 roku strajk zakazany był tylko w przedsiębiorstwach państwowych i użyteczności publicznej, w kolejnictwie i w rolnictwie<sup>30</sup>.

Po odzyskaniu niepodległości prawo do strajku zagwarantowane zostało robotnikom w art. 108 Konstytucji Marcowej. Konstytucja Kwietniowa zapewniała co prawda jedynie prawo do zrzeszania się, lecz strajk nie był zakazany. Wątpliwości powstawały jednak na tle przepisów kodeksu karnego z 1932 roku<sup>31</sup>. W kodeksie karnym określone zostały występki polegające na utrudnianiu lub uniemożliwianiu korzystania z urządzeń użyteczności publicznej przeznaczonych do komunikacji publicznej lub publicznego porozumiewania się (art. 223 k.k. 32) oraz utrudnianiu lub uniemożliwianiu prawidłowego działania szpitali, urzędów użyteczności publicznej dostarczających wody, światła ciepła lub energii lub służących do kanalizacji (art. 224 k.k. 32). Za przykłady takiego utrudniania lub uniemożliwiania

---

<sup>28</sup> J. Unterschütz, *Karnoprawna ochrona praw osób wykonujących pracę zarobkową*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 42.

<sup>29</sup> J. Śliwowski, *Kodeks Karzący Królestwa Polskiego 1818 r. Historia jego powstania i próba krytycznej analizy*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1958, s. 148; J. Unterschütz, *op. cit.*

<sup>30</sup> A. Dziadzio, *op. cit.*, s. 68.

<sup>31</sup> Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 11 lipca 1932 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 1932 r. Nr 60, poz. 571) dalej – k.k.32.

korzystania z tych instytucji i urzędzeń uznawano w prawie karnym strajk włoski oraz strajk zwykły polegający na powstrzymaniu się od pracy<sup>32</sup>.

Prowadzenie sporów zbiorowych zostało unormowane dopiero w Rozporządzeniu Prezydenta z 1933 r. o komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu (r.k.r)<sup>33</sup>. Pozwalało ono na poddanie zatargu zbiorowego rozstrzygnięciu komisji rozjemczej przez Ministra Opieki Społecznej, jeżeli polubowne załatwienie zatargu zbiorowego pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle, górnictwie, handlu, komunikacji lub w zakładach użyteczności publicznej, chociażby na zysk nieobliczonych a prowadzonych w sposób przemysłowy okaże się niemożliwe, a zatarg nabiera charakteru zagrażającego ogólnopublicznym interesom gospodarczym (art. 1 r.k.r). Ponadto prowadzenie sporów zbiorowych regulowane było także innymi aktami prawnymi dotyczącymi zatargów zbiorowych między pracodawcami i pracownikami rolnymi oraz zatargów zbiorowych między właścicielami nieruchomości miejskich a dozorcami domowymi<sup>34</sup>. Komisja rozjemcza składała się z przewodniczącego wyznaczonego przez Ministra Opieki Społecznej, członka wyznaczonego przez Ministra Sprawiedliwości, członka wyznaczonego przez ministra właściwego ze względu na gałąź pracy objętą zatargiem oraz z ławników powołanych przez przewodniczącego komisji rozjemczej w równej liczbie spośród osób zgłoszonych przez przedstawicielstwa pracodawców i pracowników (art. 10 r.k.r). Orzeczenie mogło dotyczyć zarówno interpretacji obowiązujących przepisów i zobowiązań umownych, jak i określać nowe warunki pracy i płacy pracowników. Komisja wydawała orzeczenie tylko na czas oznaczony; po upływie tego okresu orzeczenie wygasło. Jednak jeżeli komisja ustaliła w orzeczeniu warunki, na jakich winny być zawierane indywidualne umowy o pracę w zakładach pracy objętych zatargiem, korzystniejsze dla pracownika warunki umowy o pracę wynikające z orzeczenia zastępowały warunki dotychczasowe. W takim przypadku

---

<sup>32</sup> A. Dziadzio, *op. cit.*, s. 77.

<sup>33</sup> Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami, a pracownikami w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1933 r. Nr 82, poz. 604).

<sup>34</sup> J. Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2013, s. 20; Ustawa z dnia 28 marca 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Dz. U. Nr 29, poz. 251) oraz ustawa z dnia 1 sierpnia 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (tekst jedn. Dz. U. Nr 90, poz. 706); Ustawa z dnia 23 stycznia 1920 r. o rozszerzeniu działania przepisów ustawy z dnia 1 sierpnia 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi na zatargi zbiorowe między właścicielami nieruchomości miejskich a dozorcami domowymi (Dz. U. Nr 8, poz. 53).

pozostawały one w mocy po wygaśnięciu (uchyleniu) orzeczenia. Zmiany te mogły być uchylone, a pierwotne warunki umowy indywidualnej przywrócone w drodze wypowiedzenia zmieniającego, którego skutek nie mógł nastąpić przed datą wygaśnięcia orzeczenia. W rozporządzeniu o komisjach rozjemczych przewidziano mechanizm generalizacji orzeczenia komisji rozjemczej, a do rozwiązania tego sięgano kilkanaście razy, najczęściej w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w sektorze budowlanym, ale również w pojedynczych przypadkach w przemyśle włókienniczym i graficznym.

#### 1.1.4. Przedstawicielstwa pracownicze po roku 1945

Dynamiczny rozwój polskiego prawa pracy zahamowany został w czasie II wojny światowej, zaś w okresie powojennym na jego kształt znaczny wpływ miała tzw. „doktryna bezkonfliktowości socjalizmu”<sup>35</sup>. Zgodnie z tą koncepcją, prawo nastawione na regulowanie stosunków między zbiorowościami pracowników a zakładami pracy nie miało w ustroju socjalistycznym uzasadnienia, gdyż nie występowały w nim typowe dla tych stosunków napięcia pomiędzy pracą a własnością produkcji<sup>36</sup>. Stąd też do 1980 roku termin „zbiorowe prawo pracy” nie był przez przedstawicieli nauki stosowany<sup>37</sup>.

Pierwszymi aktami regulującymi uprawnienia pracowników w sferze zbiorowego prawa pracy były dekret z 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych (d.u.r.z.)<sup>38</sup> oraz ustawa z 1949 r. o związkach zawodowych (u.z.z.49)<sup>39</sup>, uchylone dopiero przez ustawę z 1982 roku o związkach zawodowych (u.z.z.82)<sup>40</sup>. Na mocy d.u.r.z. w zakładach pracy zatrudniających powyżej 20 pracowników powołane zostały przedstawicielstwa pracownicze w formie rad zakładowych. W mniejszych zakładach, zatrudniających od 5 do 20 pracowników, funkcję przedstawiciela załogi pełnił delegat, zaś od 1947 w zakładach zatrudniających powyżej 100 pracowników obok rad zakładowych wybierano także mężów zaufania.

---

<sup>35</sup> W. Masewicz, *Strajk. Studium prawnosocjologiczne...*, s. 205. Jak słusznie zauważa T. Zieliński doktryna ta skompromitowana została w latach 80. XX w.: T. Zieliński, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 21.

<sup>36</sup> T. Zieliński, *op. cit.*, s. 21.

<sup>37</sup> T. Zieliński posługuje się pojęciem „prawo ruchu zawodowego”. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*, PWN, Warszawa-Kraków 1986, s. 22.

<sup>38</sup> Dekret z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu Rad Zakładowych (Dz. U. z 1945 r. Nr 8, poz. 36).

<sup>39</sup> Ustawa z dnia 1 lipca 1949 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 1949 r. Nr 41, poz. 293).

<sup>40</sup> Ustawa z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 1982 r. Nr 32, poz. 216).

## 1.1. Historyczny rozwój zbiorowego prawa pracy w Polsce

Zarówno rada zakładowa (licząca od 3 do 9 członków, a w zakładach zatrudniających powyżej 500 pracowników nawet do 30 osób), jak i delegat wybierani byli przez załogę. Pierwsze wybory zarządzane były pierwotnie przez Okręgowego Inspektora Pracy, a po 1947 roku przez okręgową komisję związków zawodowych na wniosek zarządu oddziału pracowniczego związku zawodowego danej gałęzi pracy (art. 14 d.u.r.z.). Rozwiązanie rady zakładowej mogło nastąpić uchwałą ogólnego zebrania pracowników zakładu kwalifikowaną większością głosów, zaś członek rady mógł zostać przez nią wykluczony, gdy bez usprawiedliwienia opuścił 3 kolejne jej posiedzenia, względnie w inny sposób zaniedbywał obowiązki (art. 18 d.u.r.z.).

Zgodnie z art. 3 d.u.r.z. zadaniem rady zakładowej (lub delegata pracowników) było „zastępstwo interesów zawodowych pracowników danego zakładu pracy wobec pracodawcy oraz czuwanie nad wzmoczeniem i ulepszeniem produkcji zakładu pracy zgodnie z ogólnymi wytycznymi polityki gospodarczej państwa”. Radom przysługiwały uprawnienia nadzorczo-kontrolne w dziedzinie funkcjonowania zakładu pracy: nadzór nad warunkami pracy w granicach przepisów prawnych i umów o pracę oraz nad urządzeniami społecznymi i kulturalnymi danego zakładu pracy; zatwierdzenie projektu regulaminu pracy przed przedłożeniem go właściwemu inspektorowi pracy do ostatecznego zatwierdzenia. Rada lub delegat mieli także prawo współdziałania z kierownikiem w przyjmowaniu i zwalnianiu pracowników oraz w zakresie zaopatrywania pracowników. Organy te pośredniczyły także w razie zatargu między pracownikiem a pracodawcą.

Od 1947 na mocy dekretu z dnia 16 stycznia 1947 r. o zmianie dekretu z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych<sup>41</sup> przedstawicielstwa te uzyskały status organów związków zawodowych. Od tego czasu były one jednocześnie organami związku zawodowego w zakładzie pracy i całej załogi. Reprezentowały one wobec pracodawcy zarówno pracowników zrzeszonych, jak i niezrzeszonych, z tym że bierne prawo wyborcze przysługiwało jedynie członkom związku zawodowego<sup>42</sup>.

Z czasem jednak, jak wskazuje Zbigniew Hajn, w świadomości społecznej rady zakładowe zaczęły funkcjonować wyłącznie jako organy związkowe, a nie organy załogi. Jak pisze Monika Smusz-Kulesza, w praktyce rady zakładowe stały się narzędziem państwa komunistycznego służącym

<sup>41</sup> Dekret z dnia 16 stycznia 1947 r. o zmianie dekretu z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych (Dz. U. Nr 24, poz. 92).

<sup>42</sup> Z. Hajn, *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy w Polsce – ewolucja, stan obecny, przyszłość* [w:] Z. Hajn, *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012, s. 28.



utrzymaniu kursu scentralizowanej gospodarki planowej i kontrolowaniu poczynąń pracowników<sup>43</sup>. Przyczyniła się do tego polityka Centralnej Rady Związków Zawodowych, w tym regulowanie kwestii dotyczących rad zakładowych i delegatów w Statucie Zrzeszenia Związków Zawodowych w sposób ignorujący ogólnozalógowe elementy statusu tych organów<sup>44</sup>.

Przedstawicielstwem pracowniczym o nieco odmiennym charakterze były rady robotnicze tworzone w fabrykach spontanicznie w toku wydarzeń z października 1956 r. Pod społeczną presją rady te zostały usankcjonowane w ustawie z dnia 19 listopada 1956 r. o radach robotniczych (u.r.r)<sup>45</sup>. Zgodnie z art. 2 ust. 1 omawianej ustawy rady robotnicze zarządzały przedsiębiorstwem w imieniu załogi. Treść ustawy wskazuje, że zajmowały się one przede wszystkim kwestiami ekonomicznymi. Miały one jednak pełny dostęp do informacji dotyczących przedsiębiorstwa, mimo że ustawa nie zobowiązywała pracodawcy do ujawniania informacji, nie regulowała procedury ich przekazywania i nie wprowadzała instrumentów prawnych służących przymusowej realizacji praw pracowników. Ustawa o radach robotniczych została uchylona przez ustawę z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym<sup>46</sup> ustanawiającą tzw. konferencję samorządu robotniczego, w której skład włączono rady. Na mocy tego aktu prawnego podstawowe znaczenie zyskały zakładowe organizacje partyjne, co umożliwiło władzom faktyczną neutralizację rad<sup>47</sup>.

Ustawa z 1949 r. o związkach zawodowych dopuszczała funkcjonowanie jedynie związków branżowych, co wykluczało powstawanie związków zawodowych na poziomie zakładu pracy. Także układy zbiorowe pracy zawierane były tylko na poziomie branży<sup>48</sup>. Choć zarówno Konstytucja z 1952 roku<sup>49</sup>, jak i sama ustawa o związkach zawodowych z 1949 roku przyznawały pracownikom prawo do swobodnego zrzeszania się, to jednak było ono ograniczone wyłącznie do organizacji należących do Zrzeszenia Związków Zawodowych, które uznawane było za naczelną (i jedyną) reprezentację ruchu zawodowego w Polsce (Art. 5 u.z.z. 49). Efektem tych regulacji było ukształtowanie jednolitego ruchu związkowego ze wspólną reprezentacją, który w znacznym stopniu przejmował rolę normotwórczą, zaś treść

---

<sup>43</sup> M. Smusz-Kulesza, *op. cit.*, s. 55.

<sup>44</sup> Z. Hajn, *op. cit.*, s. 28.

<sup>45</sup> Ustawa z dnia 19 listopada 1956 r. o radach robotniczych (Dz. U. z 1956 r. Nr 53, poz. 238).

<sup>46</sup> Ustawa z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym (Dz. U. z 1958 r. Nr 77, poz. 397).

<sup>47</sup> M. Smusz-Kulesza, *op. cit.*, s. 55.

<sup>48</sup> Z. Hajn, *op. cit.*, s. 29.

<sup>49</sup> Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej uchwalona przez Sejm Ustawodawczy w dniu 22 lipca 1952 r. Dz. U. z 1952 r. Nr 33, poz. 232.

## 1.1. Historyczny rozwój zbiorowego prawa pracy w Polsce

statutów poszczególnych związków zawodowych określona była w znacznej mierze odgórnie w statucie Zrzeszenia Związków Zawodowych<sup>50</sup>. W systemie scentralizowanej gospodarki wystąpiła tendencja do „posługiwania się aparatem związkowym jako czynnikiem pomocniczym przy zarządzaniu gospodarką, prowadząca do zatracenia się odrębności jego zadań i środków działania. Rezultatem tego miał być [w latach 40. i 50. – przyp. aut.] jednostronny rozwój działalności związków przede wszystkim w kierunku popierania produkcji, zaniedbanie obrony interesów pracowniczych”<sup>51</sup>.

### 1.1.5. Układy zbiorowe pracy po roku 1945

Lata powojenne (okresy po 1945 a następnie po 1956 roku) uznawane były za okres intensywnego rozwoju układów zbiorowych pracy<sup>52</sup>. Do końca lat 80. XX w. obowiązywało blisko 100 układów zbiorowych pracy obejmujących niemal całą sferę gospodarki. Obok znowelizowanej w 1946 ustawy o układach zbiorowych pracy, która obowiązywała do czasu wejścia w życie Kodeksu pracy z 1974 r., w zakresie zawierania układów zbiorowych pracy w początkowym okresie obowiązywał także art. 445 kodeksu zobowiązań (k.z.)<sup>53</sup> ustanawiający obowiązek zawarcia układu w formie pisemnej, zasady wypowiedzenia, strony i stosunek układu do indywidualnych umów o pracę oraz zakres obowiązywania układu. Istotne zmiany wprowadzone zostały w roku 1960, kiedy to na mocy ustawy o utworzeniu Komitetu Pracy i Płac oraz rozporządzenia wykonawczego, Komitetowi powierzono sprawy związane z układami zbiorowymi oraz ich rejestracją, a także uprawnienie do udzielania, w ramach wytycznych Rady Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych (CRZZ), wytycznych w sprawie zawierania układów zbiorowych pracy oraz wyrażania zgody na zawarcie układów i protokołów dodatkowych do układów<sup>54</sup>.

<sup>50</sup> J. Jończyk, *Dwie ustawy o związkach zawodowych* [w:] J. Jończyk (red.), *Prawo o związkach i zrzeszeniach zawodowych. Materiały X Zimowej Szkoły Prawa Pracy. Karpacz, marzec 1983*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1983, s. 4-5.

<sup>51</sup> W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy w gospodarce społecznej*, PiP 1958, z. 5-6, s. 807.

<sup>52</sup> A. Mirończuk, *Układy zbiorowe pracy. Nowe przepisy*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1988, s. 4.

<sup>53</sup> Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz. U. z 1933 r. Nr 82, poz. 598).

<sup>54</sup> Ustawa z dnia 13 kwietnia 1960 o utworzeniu Komitetu Pracy i Płac (Dz. U. Nr 20, poz. 119) ustawa obowiązywała do marca 1972 r.; Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 kwietnia 1960 r. w sprawie szczegółowego zakresu i trybu działania Komitetu Pracy i Płac oraz zakresu współpracy komitetu z innymi organami administracji państwowej (Dz. U. Nr 23, poz. 133); W. Masewicz, *Układy Zbiorowe pracy...*, s. 78-79.

W tym czasie praktyka zawierania układów znacznie odbiegała od przyjętych rozwiązań przedwojennych, co więcej, sama ustawa nawet w orzecznictwie SN uznawana była za „w przeważającej części zdezaktualizowaną”, a „stały ilościowy wzrost układów zbiorowych pracy i rozszerzenie ich treści odbywa się niezależnie od przepisów ustawowych (...)”<sup>55</sup>.

Uznawano jednocześnie, że układy zbiorowe pracy mogą rozwijać się tylko pod warunkiem zastosowania środków zapewniających zgodność treści układów z założeniami gospodarki planowej<sup>56</sup>. Dostrzegana była funkcja układów w zakresie regulowania płac i innych warunków pracy. Akty te różnicując treść stosunku pracy w skali branżowej miały wносить do nich jednocześnie elementy pewnego schematyzmu i typizacji<sup>57</sup>.

Układy zbiorowe pracy obejmowały przede wszystkim pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a także umowy o naukę zawodu, przyuczenie do określonej pracy oraz o wstępny staż pracy. Rozbieżności pomiędzy brzmieniem ustawy a praktyką układową dotyczył kategorii pracowników wyłączonych spod reglamentacji ustawowej. O ile w myśl u.u.z.p. wyłączenie obejmować miało pracowników zatrudnionych w urzędach państwowych oraz w przedsiębiorstwach państwowych, w których stosunki pracy uregulowane były pragmatykami służbowymi, w praktyce wyłączeniu podlegali pracownicy nominowani do służby państwowej w organach władzy, administracji państwowej, wymiaru sprawiedliwości, prokuraturze albo w organach o charakterze paramilitarnym (Milicja Obywatelska, Straż Więzienna)<sup>58</sup>. W odniesieniu do pracowników, których warunki pracy regulowane były pragmatykami zdarzały się jednak odstępstwa, np. w przypadku dziennikarzy, pracowników zakładów wojskowych, osób cywilnych zatrudnionych w jednostkach wojskowych wojsk radzieckich stacjonujących w Polsce<sup>59</sup>.

Inaczej niż przed rokiem 1939, kiedy to większość układów miała charakter zakładowy, po roku 1945 przeważały układy branżowe<sup>60</sup>. Specyficznie

---

<sup>55</sup> W. Masewicz, *Układy Zbiorowe pracy, Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Związkowe CRZZ, Warszawa 1970, s. 79. Taka opinia wyrażana była także w literaturze. Zob. np. T. Jackowski, *Moc obowiązująca układów zbiorowych pracy*, PiZS 1969, nr 7, s. 6.

<sup>56</sup> W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy w gospodarce uspołecznionej*, PiP 1958, z. 5-6, s. 808; W. Muszalski, *Uwagi o roli układów zbiorowych pracy*, PiZS 1971, nr 10, s. 29

<sup>57</sup> W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy...*, s. 811.

<sup>58</sup> W. Masewicz, *op. cit.*, s. 83.

<sup>59</sup> *Ibidem*, s. 85-86.

<sup>60</sup> Dla przykładu wymienić można układ zbiorowy pracy w budownictwie, dla pracowników przemysłu materiałów budowlanych, dla przemysłu chemicznego, dla przemysłu papierniczego, dla przedsiębiorstw kinematografii, dla pracowników PKS, dla pracowników spółdzielczych, dla przemysłu lekkiego, dla przemysłu hutniczego, dla przemysłu metalowego,

uksztaltowała się także zdolność układowa po stronie pracowników i pracodawców. Pracownicy reprezentowani byli przez Centralną Radę Związków Zawodowych jako naczelną władzę Zrzeszenia Związków Zawodowych oraz zarządy główne branżowych związków zawodowych. Uznawano natomiast, że uprawnień do zawierania układów zbiorowych nie mają ani terenowe zarządy branżowe związków zawodowych, ani też rady zakładowe<sup>61</sup>. Pracodawcy reprezentowani byli przez naczelne organy administracji gospodarczej (ministerstwa, centralne organy spółdzielcze) oraz inne instytucje o zasięgu ogólnokrajowym (np. agencje prasowe). Nie spotykane były przypadki zawierania układów przez poszczególne zakłady pracy, stronami układu nie były także zrzeszenia i związki pracodawców<sup>62</sup>. Postanowieniami układu zbiorowego związani byli wszyscy pracownicy<sup>63</sup> bez względu na przynależność do związku zawodowego, który układ podpisał bądź do niego przystąpił oraz zakłady pracy tej branży lub resortu, w imieniu którego właściwy minister podpisał układ zbiorowy pracy lub do niego przystąpił, przy czym większość układów wymieniała jednostki organizacyjne układem objęte<sup>64</sup>. Układ zbiorowy stawał się zatem „porozumieniem normatywnym między organami administracji gospodarczej państwa a związkami zawodowymi, którego treść dotyczy regulowania płac i warunków pracy oraz szeregu spraw z tym związanych w poszczególnych gałęziach gospodarki”<sup>65</sup>.

Wśród postanowień obligacyjnych układu znajdowały się postanowienia natury formalnej (np. dotyczące rozwiązania układu, sposobu jego interpretacji<sup>66</sup>, sytuacji prawnej i szczególnej ochrony członków organów przedstawicielskich<sup>67</sup>). W zakresie wypowiedzenia układu wprowadzane były konsekwentnie zmiany zwiększające stabilność układów, takie jak trzymiesięczny (w miejsce ustawowego miesięcznego) okres wypowiedzenia, obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia całości lub niektórych postanowień układu, obowiązek niezwłocznego przystąpienia do pertraktacji w celu zawarcia nowego układu lub uzgodnienia treści wypowiedzianych postanowień

---

w górnictwie węglowym, zawarte dla zakładów podległych ministrowi rolnictwa, w Polskiej Marynarce Handlowej. W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy...*, s. 86 oraz 137-151.

<sup>61</sup> W. Szubert, *op. cit.*, s. 90.

<sup>62</sup> *Ibidem*, s. 91-92.

<sup>63</sup> Także dyrektorzy przedsiębiorstw państwowych, ich zastępcy oraz główni księgowi objęci układem, uznawano bowiem, że akt powołania na dane stanowisko nie jest równoznaczny z aktem nominacji w służbie państwowej. W. Szubert, *op. cit.*, s. 92.

<sup>64</sup> *Ibidem*, s. 93.

<sup>65</sup> W. Szubert, *O zakresie przedmiotowych norm zawartych w układach zbiorowych pracy*, PiP 1959, z. 5-6, s. 841.

<sup>66</sup> *Ibidem*, s. 141-147.

<sup>67</sup> *Ibidem*, s. 137-141.

oraz ustanowienie zasady, w myśl której wypowiedziany układ zachowuje swą moc obowiązującą do czasu zawarcia nowego układu lub uzgodnienia wypowiedzianych postanowień<sup>68</sup>.

W części normatywnej, obok postanowień dotyczących warunków pracy, w tym czasu pracy czy uprawnień pracowników w zakresie ochrony pracy, istotne miejsce zajmowały tzw. taryfikatory kwalifikacyjne (kluczowe dla wysokości wynagrodzenia pracowników, określały bowiem, które – ściśle określone – prace zaliczane były do konkretnych kategorii taryfowych)<sup>69</sup> oraz postanowienia zawierające zakazy lub nakazy zawierania umów z określonymi kategoriami pracowników – w tym w szczególności uprawnienia organizacji związkowej w zakresie przyjmowania i zwalniania pracowników obejmujące prawo do konsultacji, a zwłaszcza – w przypadkach rozwiązania umowy – do wyrażania zgody na dokonanie takiej czynności przez pracodawcę<sup>70</sup>.

Od roku 1958 drogą układów zbiorowych pracy wprowadzono wiele uprawnień pracowniczych korzystniejszych od rozwiązań ustawowych, przy czym regulacje te nie miały charakteru branżowego<sup>71</sup>. Wymienić tu można np. dłuższy okres wypowiedzenia umowy o pracę dla pracowników z długim stażem pracy, szczególną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę dla pracowników w wieku przedemerytalnym, rozwiązania z zakresu szczególnej ochrony pracy kobiet (zakaz pracy w godzinach nadliczbowych, przerwy na karmienie dziecka piersią) oraz podwyższone premie jubileuszowe i odprawy pośmiertne<sup>72</sup>. Zachowana została zasada uprzywilejowania pracownika (czy też „niezmienialności postanowień normatywnych przez indywidualne umowy o pracę”) oraz zasada automatyzmu prawnego<sup>73</sup>.

---

<sup>68</sup> *Ibidem*, s. 115-116.

<sup>69</sup> *Ibidem*, s. 115-116. Na system taryfowy składały się: 1) kategorie taryfowe robót i robotników danego zawodu, specjalności względnie rodzajów stanowisk pracy, odnoszące się do stopnia złożoności pracy, 2) taryfikatory kwalifikacyjne określające które (ściśle określone) roboty zaliczone zostały do konkretnych kategorii taryfowych, 3) stawki podstawowe, tj. godzinowa stawka określona dla pierwszej kategorii taryfowej, zbliżona do płacy minimalnej, 4) współczynniki taryfowe i kwalifikacyjne, czyli stosunek liczbowy między wysokością stawek ustalonych dla poszczególnych kategorii taryfowych a wysokością stawki podstawowej. F. Łuczyński, *Dotychczasowe doświadczenia i aktualne zagadnienia w pracach taryfikacyjnych*, PiZS 1962, nr 6, s. 1-2.

<sup>70</sup> Zob. także J. Wratny, *Postanowienia pozapłacowe układów zbiorowych pracy*, PiZS 1977, nr 12, s. 23-27.

<sup>71</sup> W. Muszalski, *Uwagi o roli układów zbiorowych pracy...*, s. 29.

<sup>72</sup> *Ibidem*, s. 29-30.

<sup>73</sup> W. Masewicz, *op. cit.*, s. 101-102.

## 1.1. Historyczny rozwój zbiorowego prawa pracy w Polsce

W odniesieniu do wynagrodzeń pracowników układy zbiorowe pracy musiały być jednak zgodne z narodowymi planami gospodarczymi, przewidywanymi m.in. globalną wysokość funduszu płac oraz z ogólnymi zasadami ustalania wynagrodzeń przewidzianej w uchwałach Rady Ministrów<sup>74</sup>.

### 1.1.6. Prawo do strajku po roku 1945

W sferze teoretycznej i ideologicznej przez długi okres utrzymywała się „doktryna bezkonfliktowości socjalizmu”. Stąd też takie zwroty jak „strajk”, czy „zbiorowy spór pracy” nie były w ogóle używane, zaś przerwy w pracy likwidowane wszelkimi środkami przez władze administracyjne określane były jako „przestoje”<sup>75</sup>.

Konstytucja PRL z 1952 roku zapewniała co prawda, w art. 72, prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych, nie wymieniono jednak wprost prawa do prowadzenia rokowań zbiorowych, sporów zbiorowych i strajku. Kwestii tych nie regulowała również uchwalona w 1949 roku ustawa o związkach zawodowych. Problematyka strajku pojawiała się jednak w dokumentach o charakterze politycznym, jak uchwały Kongresu Związków Zawodowych (po raz pierwszy w 1958 roku) i dokumentach KC PZPR (sprawozdanie Komisji KC PZPR powołanej do wyjaśnienia przyczyn i przebiegu konfliktów w latach 1945-1980<sup>76</sup>. Strajki na mniejszą lub większą skalę (jak te w czerwcu 1956 roku w Zakładach Cegielskiego w Poznaniu) miały jednak miejsce. W odpowiedzi na wydarzenia czerwcowe Kongres Związków Zawodowych wydał uchwałę wyrażającą prawo ruchu zawodowego do strajku, w której za dopuszczalny uznaje się „krótkotrwały, kilkunastominutowy strajk ostrzegawczy” ogłoszony przez radę zakładową po uzyskaniu zgody pracowników jedynie w przypadku „uporczywego naruszania uprawnień pracowniczych”<sup>77</sup>. Strajki na mniejszą skalę, często o podłożu ekonomicznym, tłumione były środkami i metodami politycznymi, organizacyjnymi, zmianami kadrowymi<sup>78</sup>. Natomiast strajki mające obok ekonomicznego podłoża także społeczne, socjalne i ogólnopolityczne, jak te, które miały miejsce na Wybrzeżu w roku 1970 i 1971 a następnie w roku 1980, organizowane były w sposób utajniony, niezależnie, a nawet wbrew stanowisku zakładowych organizacji związkowych<sup>79</sup>. W omawianym czasie pracownikom nie

<sup>74</sup> T. Jackowski, *Moc obowiązująca...*, s. 6.

<sup>75</sup> W. Masewicz, *Strajk. Studium prawnosocjologiczne...*, s. 206.

<sup>76</sup> *Ibidem*, s. 210-211.

<sup>77</sup> *Ibidem*, s. 214.

<sup>78</sup> *Ibidem*, s. 215.

<sup>79</sup> *Ibidem*, s. 216-217.

przysługiwało prawo do strajku, a stan ten miał się zmienić dopiero po okresie stanu wojennego.

Dekret o stanie wojennym z 12 grudnia 1981 roku (d.s.w.)<sup>80</sup> zawiesił działalność wszystkich związków zawodowych. W art. 14 d.s.w. zawieszono prawo do strajków i akcji protestacyjnych, a udział w strajku stanowił ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Organizowanie lub kierowanie strajkiem lub akcją protestacyjną mogło być uznane za spowodowanie poważnego zakłócenia w funkcjonowaniu gospodarki narodowej.

Ten stan rzeczy zmieniło dopiero uchwalenie ustawy o związkach zawodowych z 1982 roku, w której uregulowana została procedura prowadzenia sporu zbiorowego, a strajk zdefiniowany został w art. 37 ust. 1 u.z.z.82 jako dobrowolne zbiorowe powstrzymanie się pracowników od wykonywania pracy w celu obrony interesów ekonomicznych i socjalnych danej grupy pracowniczej. W art. 40 u.z.z.82 prawo do strajku szerokiej grupy pracowników zostało wyłączone. Wprowadzono także odpowiedzialność karną za kierowanie nielegalnym strajkiem, która utrzymała się także po 1982 roku: w art. 54 u.z.z. 82 zawarty został występki kierowania strajkiem wbrew przepisom ustawy, zagrożony karą pozbawienia wolności do roku, ograniczenia wolności albo grzywny do 50.000 zł. Był to występki o charakterze powszechnym – każdy bez względu na przynależność do organizacji związkowej, kto przynajmniej w pewnym okresie trwania nielegalnej akcji strajkowej kierował nią, mógł podlegać odpowiedzialności karnej<sup>81</sup>.

### 1.1.7. Perspektywy rozwoju zbiorowego prawa pracy po roku 1980

Uchwalenie kodeksu pracy nie przyniosło głębokich zmian, spowodowało jednak przystosowanie regulacji prawnych do praktyki zawierania układów zbiorowych pracy<sup>82</sup>. Dopiero lata 80. XX w. przyniosły istotne zmiany w polskim zbiorowym prawie pracy. W tym okresie w nauce prawa pracy upowszechniło się pojęcie zbiorowego prawa pracy, a jednocześnie toczyła się ożywiona debata dotycząca miejsca zbiorowego prawa pracy w systemie

---

<sup>80</sup> Dekret o stanie wojennym z dnia 12 grudnia 1981 r. (Dz. U. Nr 29, poz. 154).

<sup>81</sup> Przez kierowanie rozumieć należy działanie powodujące działanie rzeczy i ludzi zgodne z celem wyznaczonym przez kierownicze centrum. W. Masewicz, *Odpowiedzialność za strajk* [w:] *Materiały XIV Zimowej Szkoły Prawa Pracy. Odpowiedzialność zbiorowych podmiotów prawa pracy*, Karpacz, marzec 1978, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1978, s. 113.

<sup>82</sup> Zob. Z. Salwa, *Układy zbiorowe pracy w świetle kodeksu pracy*, „Palestra” 1975, nr 1; A. Mirończuk, *Układy zbiorowe pracy w kodeksie pracy*, PiZS 1975, nr 8-9.

## 1.1. Historyczny rozwój zbiorowego prawa pracy w Polsce

prawa, charakteru stosunków prawnych, które ono obejmuje, a także przyszłych kierunków rozwoju. Rozważano zakres uprawnień samorządu pracowniczego w przedsiębiorstwie możliwość i celowość legalizacji strajku, odejście od branżowego charakteru układów zbiorowych pracy<sup>83</sup>. W tym czasie także Jan Jończyk upowszechnił pojęcie zbiorowych stosunków pracy, wychodząc z założenia, że z uregulowania prawnego stosunków społecznych powstają stosunki prawne oraz przyjmując, że zbiorowe prawo pracy reguluje stosunki społeczne z udziałem takich pracowniczych zbiorowości, jak zwłaszcza załogi zakładów pracy i związki zawodowe<sup>84</sup>. Istnienie zbiorowych stosunków pracy, spotykające się aktualnie z dość powszechną akceptacją<sup>85</sup> stanowiło na wcześniejszym etapie rozwoju prawa pracy przedmiot krytyki<sup>86</sup>. Jeszcze w latach 80. Tadeusz Zieliński w kompleksowym opracowaniu *Prawo pracy. Zarys systemu* (wydanym po raz ostatni w 1986 roku) w miejsce zbiorowego prawa pracy, na oznaczenie działu prawa pracy normującego działalność związków zawodowych i organizacji pracodawców jak również działalności organów samorządu pracowniczego w zakładach pracy, proponuje określenie „prawo ruchu zawodowego”<sup>87</sup>. J. Jończyk natomiast posługuje się określeniem „prawo o związkach i zrzeszeniach zawodowych”<sup>88</sup>.

Na niektóre z proponowanych zmian trzeba było czekać kolejne dziesięć lat: następny ważny okres w rozwoju zbiorowego prawa pracy w Polsce to przełom lat 80. i 90. Wówczas to uchwalone zostały obowiązujące do dzisiaj ustawy o związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Odnotać także wypada nowelizację Działu XI Kodeksu pracy z 1994 roku poświęconą niemal wyłącznie układom zbiorowym pracy<sup>89</sup>. Dalszy rozwój zbiorowego prawa pracy rozpoczyna się wraz z procesem dostosowania ustawodawstwa polskiego

<sup>83</sup> W. Szubert, *Kierunki rozwoju zbiorowego prawa pracy*, PiP 1981, z. 6, s. 17-19. Na szczególną rolę układów zbiorowych pracy i potrzebę zmiany regulacji w tym zakresie zwracał uwagę także T. Zieliński, *Idea zbiorowego prawa pracy w socjalistycznym porządku prawnym*, PiP 1980, nr 10, s. 19 oraz T. Zieliński, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 24.

<sup>84</sup> J. Jończyk, *Zbiorowe stosunki pracy*, PiP 1981, nr 8, s. 17.

<sup>85</sup> Zob. np. M. Seweryński, *Rozdział XI. Problemy legislacyjne zbiorowego prawa pracy* [w:] M. Matej-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, C.H. Beck, Warszawa 2006, s. 382.

<sup>86</sup> Zob. A. Malanowski, *W sprawie zbiorowych stosunków pracy*, PiP 1982, z. 3-4.

<sup>87</sup> T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna...*, s. 22.

<sup>88</sup> J. Jończyk (red.), *Prawo o związkach i zrzeszeniach zawodowych, Materiały X Zimowej Szkoły Prawa Pracy. Karpacz, marzec 1983*. Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1983.

<sup>89</sup> Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1994 r. Nr 113, poz. 547).



do prawa Unii Europejskiej. Przyniósł on uchwalenie nowych ustaw regulujących takie kwestie jak prawo pracowników do informacji i konsultacji, ale także zwolnienia grupowe<sup>90</sup>.

Do niektórych z tych rozważań powrócimy jeszcze w rozdziale stanowiącym próbę zbudowania katalogu zasad zbiorowego prawa pracy. Jednak zakresienie najistotniejszych problemów, które stają przed nauką i praktyką zbiorowego prawa pracy jest konieczne, aby móc prowadzić dalej rozważania dotyczące definicji zbiorowego prawa pracy oraz zakresu podmiotowego i przedmiotowego tego pojęcia.

## 1.2. Pojęcie zbiorowego prawa pracy

Jak wspomniano wyżej, nie jest zamiarem autorki potraktowanie zbiorowego prawa pracy jako odrębnej i całkowicie niezależnej gałęzi prawa. Należy podkreślić raz jeszcze, że stanowi ono jedną z dziedzin prawa pracy jako gałęzi prawa, zaś z indywidualnym prawem pracy łączy go więzi o charakterze funkcjonalnym, a często i normatywnym<sup>91</sup>.

Jednak „syntetyczne ujęcie tych [w naszym przypadku związanych ze zbiorowym prawem pracy – przyp. aut.] zagadnień, pozwalające na wskazanie wielopłaszczyznowych zależności normatywnych zachodzących pomiędzy poszczególnymi segmentami owej wielopłaszczyznowej problematyki (...)”<sup>92</sup> jest niezbędne dla dogłębnej analizy omawianej grupy norm.

W literaturze powszechnie akceptowane są następujące kryteria dyferencjacji systemu prawnego, zaproponowane przez Z. Ziemińskiego: 1) kryterium przedmiotu unormowania, 2) kryterium „metody normowania”, 3) kryterium kodyfikacyjne oraz 4) kryterium „wspólnych zasad”<sup>93</sup>. Które

---

<sup>90</sup> Warto tu zwrócić uwagę, iż jeszcze na początku XXI w. wysuwane były wątpliwości co do zasadności przypisania do zbiorowego prawa pracy zagadnień związanych z partycypacją pracowniczą, ze względu na charakter regulacji dotyczących samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego, bliższych prawu administracyjnemu i gospodarczemu. Zob. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Zakamycze, Kraków 2002, s. 14.

<sup>91</sup> K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 7; B.M. Ćwiertniak, *Z zagadnień definiowania „prawa pracy”...*, s. 230; B.M. Ćwiertniak, *Pojęcie i definiowanie zbiorowego prawa pracy* [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, LEX, Warszawa 2014, s. 37.

<sup>92</sup> K.W. Baran, *Procesowe prawo pracy*, Zakamycze, Kraków 2003, s. 17.

<sup>93</sup> Z. Ziemiński, *Szkice z metodologii szczegółowych nauk prawnych*, PWN, Warszawa-Poznań 1983, s. 109-121. Niekiedy wymieniane są tylko trzy kryteria: przedmiotowe (treść regulowanych stosunków społecznych), podmiotowe (grupa podmiotów – adresatów norm) i metody regulacji oraz charakterystyczny zespół zasad. Por. L. Morawski,

## 1.2. Pojęcie zbiorowego prawa pracy

z tych kryteriów mają zastosowanie do zbiorowego prawa pracy, jeżeli, wyłącznie na potrzeby dalszych rozważań, mielibyśmy podjąć próbę wydzielenia tej dziedziny prawa?

Niektóre z nich odrzucić można już na wstępie. Zbiorowe prawo pracy nie spełnia bowiem aktualnie trzeciego z wymienionych tu kryteriów, kryterium kodyfikacyjnego. Przepisy normujące ten wycinek prawa pracy rozproszone są w wielu aktach prawnych, począwszy od Kodeksu pracy zawierającego między innymi rozdział dotyczący układów zbiorowych pracy, poprzez ustawę o związkach zawodowych<sup>94</sup>, ustawę o rozwiązywaniu sporów zbiorowych<sup>95</sup>, o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji<sup>96</sup>, o europejskich radach zakładowych<sup>97</sup>, o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej<sup>98</sup> oraz ustawę o spółdzielni europejskiej<sup>99</sup>, o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek<sup>100</sup> aż do ustaw dotyczących dialogu trójstronnego, w tym działalności Rady Dialogu Społecznego<sup>101</sup>.

Nie można jednak całkowicie pominąć działalności Komisji Kodyfikacyjnej prawa pracy. Przed tym zespołem znamienitych naukowców i praktyków prawa pracy działającym w latach 2002-2006 postawiono trudne zadanie stworzenia nowego kodeksu pracy. Szybko okazało się jednak, że miast jednego kodeksu obejmującego całość regulacji tej gałęzi prawa, postanowiono stworzyć dwa odrębne akty prawne: Kodeks pracy regulujący

---

*Wstęp do prawoznawstwa*, TNOiK, Warszawa 2009, s. 74-75. O problemach związanych z definiowaniem prawa pisze także Z. Ziemiński, *Problemy logiczne definiowania prawa*, RPEiS 1961, nr 2 oraz W. Patryas, *Definiowanie pojęć prawnych*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 1997.

<sup>94</sup> Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 1881).

<sup>95</sup> Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 295).

<sup>96</sup> Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550 z późn. zm.).

<sup>97</sup> Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. Nr 62, poz. 556 z późn. zm.), art. 39.

<sup>98</sup> Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. Nr 62, poz. 551 z późn. zm.).

<sup>99</sup> Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (Dz. U. Nr 149, poz. 1077).

<sup>100</sup> Ustawa z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (Dz. U. Nr 86, poz. 525).

<sup>101</sup> W szczególności Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2015 r., poz. 1240) oraz Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 2008), Ustawa z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 2030).

zatrudnienie w ramach stosunku pracy oraz stosunki prawne z nim związane oraz odrębny akt prawny regulujący zbiorowe stosunki pracy oraz stosunki z nimi związane.

Także kryterium metody normowania mogłoby być zastosowane jedynie z największą trudnością. Odnosi się ono do metod normowania charakterystycznych dla podstawowych dziedzin prawa. I tak, metoda cywilistyczna ma charakteryzować się przede wszystkim z jednej strony równorzędnością podmiotów (jeden z podmiotów nie podlega kompetencji normodawczej drugiego), z drugiej zaś tym, że z normami wyznaczającymi określone zachowania na rzecz podmiotów uprawnionych łączą się normy upoważniające podmiot „uprawniony” do „dochodzenia swych praw”<sup>102</sup>. „Administratywistyczna metoda normowania” sprowadza się głównie do ustanawiania norm udzielających kompetencji organom państwowym do stanowienia norm indywidualnych dla podmiotów poddanych kompetencji danego organu<sup>103</sup>. Natomiast stosując metodę karnistyczną ustawodawca ustanawia zakazy określonych zachowań w sposób jednoznaczny ustanawiając normy nakazujące sankcjonowanie i udzielanie określonym organom państwa kompetencji do wymierzania określonych sankcji za przekroczenia norm pierwszego rodzaju<sup>104</sup>. Stosunki prawa pracy normowane są za pomocą każdej z tych metod, przy czym w przypadku prawa stosunku pracy przeważa metoda cywilistyczna, w prawie administracji pracy – administracyjna, zaś w prawie karnym pracy – karnistyczna. W przypadku zbiorowego prawa pracy regulującego sytuacje równorzędnych partnerów społecznych przeważają formy „nie władcze” właściwe metodzie cywilistycznej<sup>105</sup>. Podobnie jednak jak w przypadku pozostałych dziedzin prawa pracy nie mamy do czynienia ze strukturą jednolitą, a zatem i metody normowania stosowane są różne<sup>106</sup>.

Na uwagę zasługuje jednak pierwsze z przyjętych kryteriów: kryterium przedmiotu normowania<sup>107</sup>. W tym miejscu natychmiast nasuwa się jednak refleksja oparta na analizie prezentowanych w literaturze przedmiotu definicji zbiorowego prawa pracy: otóż wiele z nich opierała się na innym zgoła kryterium – kryterium podmiotowym. Za zbiorowe prawo pracy przyjęło się bowiem uważać te normy, które regulują działalność organizacji

---

<sup>102</sup> Z. Ziemiński, *Szkice z metodologii nauk prawnych...*, s. 117.

<sup>103</sup> *Ibidem*, s. 119.

<sup>104</sup> *Ibidem*, s. 118.

<sup>105</sup> T. Zieliński, *Pojęcie i przedmiot zbiorowego prawa pracy...*, s. 24.

<sup>106</sup> Zob. także T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I ogólna*, PWN, Warszawa-Kraków 1986, s. 11.

<sup>107</sup> *Ibidem*, s. 13.

## 1.2. Pojęcie zbiorowego prawa pracy

pracodawców, związków zawodowych i innych podmiotów reprezentujących interesy pracowników (np. rad pracowników) oraz relacje pomiędzy podmiotami reprezentującymi pracowników a pracodawcami, a w szczególności zawieranie układów zbiorowych pracy i prowadzenie sporów zbiorowych. Zatem bez względu na charakter norm i przedmiotowy zakres regulacji, to co dotyczy tworzenia i uprawnień przedstawicielstw pracowniczych powinno być uważane za zbiorowe prawo pracy. Podejście takie słusznie krytykowane było ze względów metodologicznych już w latach 80. XX wieku<sup>108</sup>. Jednak nie tylko względy formalne każą podawać w wątpliwość takie kryterium wyodrębnienia zbiorowego prawa pracy. Te same podmioty mogą uczestniczyć w różnych stosunkach prawa pracy<sup>109</sup>. Typowym przykładem jest udział pracodawcy w nawiązaniu indywidualnego stosunku pracy oraz jego udział w sporze zbiorowym.

Ze względu na rodzaj stosunków prawnych wyróżnić można zbiorowe stosunki pracy *sensu stricto* (relacje pomiędzy podmiotami reprezentującymi interesy grupowe pracowników i pracodawców), stosunki pomiędzy podmiotami reprezentującymi ten sam interes grupowy (np. pomiędzy związkiem zawodowym a radą pracowników w zakładzie pracy czy też różnymi organizacjami związkowymi), stosunki ustrojowe podmiotów reprezentujących zbiorowe prawa i interesy pracowników i pracodawców oraz stosunki prawne z udziałem państwa reprezentowanego przez właściwy organ (jak minister czy inspekcja pracy)<sup>110</sup>. Ostatnia z wymienionych grup relacji bliższa jest prawu konstytucyjnemu niż prawu pracy.

Organizacje reprezentujące pracowników i pracodawców bowiem (w szczególności odnosi się to do związków zawodowych i organizacji pracodawców) zaopatrzone zostały w bardzo szerokie uprawnienia wykraczające poza reprezentację interesów indywidualnych pracowników i wszystkich zatrudnionych w zakładzie pracy. Są to, ujęte w art. 19-20 Ustawy o związkach zawodowych:

- 1) prawo do opiniowania założeń i projektów aktów prawnych oraz dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej, w szczególności białych ksiąg, zielonych ksiąg i komunikatów oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej,

---

<sup>108</sup> T. Zieliński, *Pojęcie i przedmiot zbiorowego prawa pracy...*, s. 18. Zob. także B.M. Ćwiertniak, *Z zagadnień definiowania „prawa pracy” i jego działów – uwagi na tle definiowania „zbiorowego prawa pracy”* [w:] *Prawo pracy. Zabezpieczenie społeczne (z aktualnych zagadnień) pod redakcją naukową Bolesława Macieja Ćwiertniaka*, Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu, Opole 2001, s. 235-237.

<sup>109</sup> B.M. Ćwiertniak, *Z zagadnień definiowania „prawa pracy”...*, s. 229.

<sup>110</sup> J. Stelina, *Zbiorowe prawo pracy* [w:] J. Stelina (red.), *Prawo pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2013, s. 509.

- 2) prawo występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych,
- 3) udział w pracach Rady Dialogu Społecznego (wcześniej – Komisji Trójstronnej) oraz Wojewódzkich Radach Dialogu Społecznego (wcześniej – Wojewódzkich Komisjach Dialogu Społecznego), Radzie Nadzorczej ZUS,
- 4) na poziomie europejskim – praktyka zawierania umów autonomicznych przez europejskich partnerów społecznych oraz udział przedstawicieli związkowych w Komitecie Ekonomiczno-Społecznym.

Ostatnim wymienianym kryterium wyodrębnienia gałęzi prawa jest istnienie grupy zasad dlań właściwych. Analizując dorobek nauki prawa pracy w tym zakresie dostrzec można, że większość badaczy wyodrębnia pewne zasady właściwe dla zbiorowego prawa pracy. Choć stworzenie i omówienie katalogu tych zasad stanowić będzie przedmiot szczegółowych rozważań w kolejnym rozdziale, już tutaj wymienić można następujące zasady:

- 1) dialogu społecznego w stosunkach pracy,
- 2) swobody koalicji,
- 3) zachowania pokoju społecznego,
- 4) uczestnictwa pracowników w zarządzaniu zakładem pracy,
- 5) wolności akcji zbiorowych<sup>111</sup>.

Nie przesądzając w tym miejscu o kompletności przedstawionego katalogu ani o hierarchii przywołanych tu zasad warto zwrócić uwagę, że w przypadku prawa pracy z łatwością utworzyć można odrębny katalog zasad indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Okoliczność ta z pewnością stanowi argument za wyodrębnieniem tej dziedziny prawa.

„Zbiorowe prawo pracy” to pojęcie doktrynalne; w obowiązujących przepisach prawa nie ma definicji ustawowej zbiorowego prawa pracy. W projekcie zbiorowego kodeksu pracy będącego owocem prac komisji kodyfikacyjnej w art. 1 określono, że „zbiorowy kodeks pracy (...) reguluje zbiorowe stosunki pracy oraz stosunki z nimi związane”.

Przed rokiem 1980, jak wcześniej wspomniano, w nauce prawa nie podejmowano próby zdefiniowania zbiorowego prawa pracy. Pierwsze definicje zaczęły pojawiać się wraz z upowszechnieniem pojęcia „zbiorowe prawo pracy”. Wówczas to określano zbiorowe prawo pracy jako prawo, „które dotyczy zbiorowych podmiotów prawa pracy i ich stosunków prawnych”<sup>112</sup>,

---

<sup>111</sup> Por. K.W. Baran, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy* [w:] K.W. Baran (red.), *Zarys systemu prawa pracy...*, s. 670-739; A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Lexis-Nexis, Warszawa 2014, s. 56-62; P. Nowik, E. Wronikowska, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 14 i nast.; G. Goździewicz, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy...*, s. 45 i nast.

<sup>112</sup> J. Jończyk, *Prawo pracy*, PWN, Warszawa 1995, s. 141.

## 1.2. Pojęcie zbiorowego prawa pracy

„prawo regulujące zbiorowe stosunki pracy”<sup>113</sup> czy też „zespół norm regulujący kompleks stosunków, które można określić jako stosunki zbiorowego prawa pracy”<sup>114</sup>. Tadeusz Zieliński w 2000 roku jako jeden z pierwszych poddał krytycznej analizie stosowane definicje zbiorowego prawa pracy, zarzucając, że niektóre z nich dotknięte są błędem *ignotum per ignotum*<sup>115</sup>. W tym samym opracowaniu autor proponuje określić zbiorowe prawo pracy jako ogół przepisów, które regulują prawa i interesy grupowe pracowników i pracodawców<sup>116</sup>. „W ujęciu teoretycznym (abstrakcyjnym) przedmiot zbiorowego prawa pracy stanowią stosunki prawne, których treścią są grupowe prawa i interesy nieokreślonych indywidualnie pracowników i pracodawców”<sup>117</sup>.

W tym miejscu warto przyjrzeć się sposobom definiowania zbiorowego prawa pracy we współczesnej literaturze<sup>118</sup>. Należy przede wszystkim rozważyć, czy proponowana definicja ma charakter analityczny, sprawozdawczy czy też syntetyczny, projektujący<sup>119</sup>. Możliwe jest przecież, że założenia te doprowadzą do odmiennych wyników: definicja skonstruowana tak, aby mogła objąć określony katalog norm prawnych może okazać się szersza bądź węższa.

W większości przypadków mamy do czynienia z definicjami o charakterze sprawozdawczym (analitycznym), wskazującymi, jakie znaczenie ma ten zwrot w języku prawniczym<sup>120</sup>. Pod względem konstrukcji spotykamy

<sup>113</sup> J. Jończyk, *Zbiorowe prawo pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1983, s. 9-11.

<sup>114</sup> W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys wykładu, t. 1*, Temida, Białystok 1994, s. 295.

<sup>115</sup> T. Zieliński, *Pojęcie i przedmiot zbiorowego prawa pracy* [w:] G. Goździewicz (red.), *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, TNOiK, Toruń 2000, s. 19.

<sup>116</sup> *Ibidem*, s. 19.

<sup>117</sup> *Ibidem*, s. 25.

<sup>118</sup> Szczegółowej analizie i przeglądu definicji zbiorowego prawa pracy dokonuje B.M. Ćwiertniak w tomie V *Systemu Prawa Pracy*: B.M. Ćwiertniak, *Pojęcie i definiowanie zbiorowego prawa pracy...*, s. 42-56.

<sup>119</sup> T. Kotarbiński, *Kurs logiki dla prawników*, PWN, Warszawa 1974, s. 28. Jednocześnie warto wspomnieć o propozycjach Waleriana Sanetry zaprezentowania ogólnoteoretycznej definicji prawa pracy. W ramach tej koncepcji Autor postuluje uwzględnienie wielopłaszczyznowości zjawiska prawnego i ujęcie prawa pracy jako złożonej struktury ontologicznej stanowiącej połączenie norm, zachowań się podmiotów, przeżyć psychicznych i wartości. Prawo pracy stanowić by miało „zespół norm prawnych (wypowiedzi prawodawcy) regulujących kompleks stosunków związanych z pracą oraz odnoszących się do nich zachowań, przeżyć psychicznych i wartości w rozumieniu normatywnym” W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys wykładu...*, s. 17 i nast. Definicja ta nie została jednak szerzej przyjęta. W kwestii krytyki definicji „ogólnoteoretycznej” Zob. B.M. Ćwiertniak, *O „ogólnoteoretycznej” definicji prawa pracy*, „Gdańskie Studia Prawnicze”, Tom VI, 2000.

<sup>120</sup> Z. Ziemiński, *Logika praktyczna*, PWN, Warszawa 1994, s. 45; T. Kotarbiński, *Kurs logiki dla prawników*, PWN, Warszawa 1974, s. 28.

klasyczne definicje o charakterze równościowym, np.: „zbiorowe prawo pracy to drugi dział prawa pracy, na który składają się normy regulujące stosunki pomiędzy partnerami społecznymi: związkami zawodowymi oraz pracodawcami” lub: „zbiorowe prawo pracy to przepisy regulujące zbiorowe stosunki pracy oraz status prawny podmiotów tych stosunków”<sup>121</sup>; „zbiorowe prawo pracy to ogół przepisów, które określają (normują) grupowe prawa i interesy pracowników i pracodawców”<sup>122</sup>; (...) „oznacza ono [zbiorowe prawo pracy] część prawa pracy obejmującą przepisy regulujące status zbiorowych podmiotów prawa pracy: związków zawodowych i załóg pracowniczych oraz pracodawców i ich organizacji, a także relacje między tymi podmiotami”<sup>123</sup>.

Niekiedy definicje zbudowane są w stylizacji przedmiotowej: zbiorowe prawo pracy reguluje stosunki między organizacjami pracowników a pracodawcami lub ich organizacjami noszące niekiedy nazwę zbiorowych stosunków pracy. Ich treścią jest przede wszystkim ochrona praw i interesów pracowników, a także ograniczanie i rozwiązywanie zbiorowych sporów pracy oraz normy umożliwiające pracodawcom reprezentacje i ochronę ich interesów wobec przedstawicielstwa pracowniczego. Obejmuje ona prawo związkowe, prawo układowe prawo zbiorowych sporów pracy<sup>124</sup>.

Klasyczne definicje zawierają trzy elementy: ontologiczny (wyrażający założenie o istnieniu zbiorowego prawa pracy jako określonego zbioru norm prawnych), element systemowy (odnoszący się do miejsc zbiorowego prawa pracy w systemie prawa jako części prawa pracy) oraz przedmiotowy wskazujący na zakres tego zbioru norm prawnych czy też zakres stosunków społecznych regulowanych normami zbiorowego prawa pracy<sup>125</sup>.

Definicja podawana bywa także w stylizacji podmiotowej: zbiorowe prawo pracy dotyczy pracodawcy jako podmiotu zorganizowanego oraz strony pracowniczey w jej zbiorowej podmiotowości oraz ich wzajemnych stosunków<sup>126</sup>.

Niektórzy autorzy przedstawiają odrębne definicje zbiorowego prawa pracy w ujęciu przedmiotowym i podmiotowym: w ujęciu przedmiotowym jest to ogół norm regulujących prawa i interesy grupowe pracowników

---

<sup>121</sup> P. Nowik, E. Wronikowska, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 3.

<sup>122</sup> Z. Niedbała (red.), *Prawo pracy*, LexisNexis, Warszawa 2010, s. 334.

<sup>123</sup> T. Liszcz, *Prawo pracy*, Lexis Nexis, Warszawa 2014, s. 501.

<sup>124</sup> L. Florek, *Prawo pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2012, s. 280.

<sup>125</sup> Takie elementy definicji prawa pracy wyróżnia B. Ćwiertniak opisując sposoby definiowania prawa pracy w literaturze polskiej. Zob. B.M. Ćwiertniak, *Sposoby definiowania „prawa pracy” w polskiej literaturze prawniczej. (Próba systematyzacji)*, Studia z Prawa Pracy i Polityki Społecznej 1999-2000, s. 9 i 22.

<sup>126</sup> J. Jończyk, *Prawo pracy*, PWN, Warszawa 1995, s. 131.

## 1.2. Pojęcie zbiorowego prawa pracy

---

i pracodawców. Z kolei w ujęciu podmiotowym to przepisy regulujące relacje pomiędzy podmiotami kolektywnymi<sup>127</sup>.

Reasumując, zbiorowe prawo pracy można zdefiniować w ujęciu przedmiotowym i podmiotowym. W ujęciu przedmiotowym jest to ogół norm regulujących prawa i interesy grupowe pracowników i pracodawców. Natomiast w ujęciu podmiotowym to przepisy regulujące relacje między podmiotami zbiorowymi (zbiorowe stosunki pracy)<sup>128</sup>.

Odrębnym pojęciem są zbiorowe stosunki pracy czy też, jak częściej przyjmuje się współcześnie, zbiorowe stosunki prawa pracy, których treścią wg T. Zielińskiego są grupowe prawa i interesy nie określonych indywidualnie pracowników i pracodawców<sup>129</sup>.

---

<sup>127</sup> K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Universitas, Kraków 2002, s. 17, 18.

<sup>128</sup> P. Nowik, E. Wronikowska, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 3.

<sup>129</sup> T. Zieliński, *Pojęcie i przedmiot zbiorowego prawa pracy...*, s. 25.



## ROZDZIAŁ II

# Zasady w systemie prawa

### 2.1. Zasady prawa – uwagi wprowadzające

Pojęcie zasad rozumiane może być różnorako. Zdaniem Sławomiry Wronkowskiej sam fakt, że wyraz „zasada” jest terminem języka powszechnego sprawia, że jest on obciążony wadami tego języka, a zwłaszcza jego wieloznacznością<sup>1</sup>. Niejednoznaczność terminu „zasada” dostrzegał także Marian Cieślak pisząc o zasadach procesu karnego: „Nazwy tej bowiem używamy w jednych wypadkach na oznaczenie pojęciowego przeciwstawienia wyjątkowi, a więc na oznaczenie pewnej prawidłowości przeważającej, czyli tego, co określa się najczęściej nazwą – niestety także wieloznaczną – „reguła” (...). W innym sensie występuje słowo „zasada”, gdy używamy go na oznaczenie dyrektywy zachowania się, a więc swoistej normy wskazującej zachowanie nakazane (norma zobowiązująca) lub dozwolone (norma uprawniająca). (...) W pojęciu zasady procesowej i w rozważaniach związanych z tą konstrukcją krzyżują się w jakiś sposób oba podane wyżej znaczenia”<sup>2</sup>. O zasadzie mówimy w odniesieniu do pewnej prawidłowości, ale także do określonej normy, dyrektywy postępowania. W znaczeniu słownikowym „zasada” to:

- 1) teza, w której treści zawarte jest prawo rządzące jakimiś procesami; podstawa, na której coś się opiera, reguła;
- 2) normy postępowania uznane przez kogoś za obowiązujące;
- 3) ustalony na mocy jakiegoś przepisu lub zwyczaju sposób postępowania w danych okolicznościach,

---

<sup>1</sup> S. Wronkowska, *Sposoby pojmowania „zasad prawa” (Dyskusja w Komitecie Nauk Prawnych PAN)*, PiP 1972, z. 10, s. 167.

<sup>2</sup> M. Cieślak, *Dzieła wybrane. Tom II. Polska procedura karna – podstawowe założenia teoretyczne*, WUJ, Kraków 2011, s. 159 (Data wydania oryginalnego 1982).

## 2.1. Zasady prawa – uwagi wprowadzające

- 4) podstawa funkcjonowania lub konstrukcji czegoś;
- 5) reguła, regularność w występowaniu czegoś<sup>3</sup>.

Trybunał Konstytucyjny i Sąd Najwyższy nie prowadzą raczej teoretyczno-prawnych rozważań nad naturą zasad prawa *in generale*, wypowiadają się natomiast w sposób ogólny o regułach stosowanych w przedmiocie legitymizacji przy ich ocenie walidacyjnej i przy rozstrzyganiu kolizji, względnie dążą do sprecyzowania zawartości poszczególnych zasad prawa<sup>4</sup>.

Także dogmatycy prawa zajmujący się tematyką zasad często nie definiują *expressis verbis* zasady, lecz poprzestają na jej opisie: na czym zasada polega, co w myśl zasady należy czynić, co w myśl zasady się dzieje, do czego ktoś jest zobowiązany lub jakie coś jest<sup>5</sup>. Ta uwaga poczyniona przez autorów poznańskich w latach 70. XX wieku nadal w znacznej mierze pozostaje aktualna.

Pojęcie zasad prawa rozumiane bywa bardzo różnie przez prawników i teoretyków prawa. Manuel Atienza i Juan Ruiz Manero przedstawiają następującą listę znaczeń „zasad prawa”<sup>6</sup>:

- 1) „zasada” w rozumieniu normy o charakterze bardzo ogólnym, to jest takiej, której zakres normowania obejmuje przypadki o bardzo ogólnych cechach;
- 2) „zasada” w znaczeniu normy sformułowanej przy użyciu zwrotów niedookreślonych, takich jak np. „nadużycie prawa”;
- 3) „zasada” w znaczeniu normy programowej, formułującej obowiązek polegający na realizacji określonego stanu rzeczy;
- 4) „zasada” w rozumieniu normy wyrażającej nadrzędne wartości systemu prawnego;
- 5) „zasada” w znaczeniu normy skierowanej do podmiotów stosujących prawo, wskazującej, w sposób ogólny, sposób wyboru normy mającej zastosowanie w danym przypadku i w jaki sposób należy ją interpretować;
- 6) „zasada” rozumiana jako *regula iuris*, to jest zdanie lub sentencja prawnicza o znacznym stopniu ogólności, która ułatwia systematyzację i stosowanie norm systemu prawnego, np. zasada hierarchii norm prawnych.

<sup>3</sup> Zob. M. Szymczak (red.), *Słownik Języka polskiego PWN. R-Z*, PWN, Warszawa 1999, s. 893. oraz S. Wronkowska, M. Zieliński, Z. Ziemiński, *Zasady prawa. Zagadnienia podstawowe*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1974, s. 30.

<sup>4</sup> G. Maroń, *Zasady prawa. Pojmowanie i typologie a rola w wykładni prawa i orzecznictwie konstytucyjnym*, Ars boni et aequi, Poznań 2011, s. 14.

<sup>5</sup> S. Wronkowska, M. Zieliński, Z. Ziemiński, *Zasady prawa...*, s. 33.

<sup>6</sup> J. Atienza, J. Ruiz Manero, *Las piezas del derecho. Teoría de los enunciados jurídicos*, Ariel, Barcelona 2007, s. 25-26.

Jako zasady określać będziemy normy mające uzasadnienie aksjologiczne, które wyróżniają się w systemie prawa nadrzędnością hierarchiczną i treściową w stosunku do pozostałych norm, spełniające zarazem szczególne funkcje w systemie prawa poprzez to, że są to normy w przeważającej mierze nakierowane na cel, określające pożądany stan rzeczy oraz mające charakter „nakazów optymalizacji”, co oznacza, że mogą być spełnione w różnym stopniu.

W ostatnim czasie obserwować można wzmożone zainteresowanie problematyką zasad wśród teoretyków prawa<sup>7</sup>, a także dogmatyków prawa pracy<sup>8</sup>. Polska nauka prawa pracy posługuje się określeniem „zasady prawa pracy” zarówno w odniesieniu do całości gałęzi prawa, jak i do działów szczegółowych. Możemy mówić o zasadach indywidualnego, zbiorowego lub procesowego prawa pracy<sup>9</sup>. Kodeks pracy jako jedyny w polskim systemie prawa zawiera odrębny rozdział poświęcony zasadom prawa. Nie oznacza to bynajmniej, iż Rozdział II działu 1. k.p. zawiera wyczerpujący katalog zasad prawa pracy. Świadczy o tym nawet sam tytuł rozdziału: „Podstawowe zasady prawa pracy”. Niektóre z tych zasad wyrażone są w Konstytucji (np. prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, prawo do prowadzenia rokowań i sporów zbiorowych). Terminem tym posługuje się także jurysprudencja. Rozważania dotyczące zasad prawa pojawiają się w kontekście wyodrębnienia prawa pracy i poszczególnych jego działów<sup>10</sup>. W opracowaniach podręcznikowych stanowią pomocne narzędzie prezentacji poszczególnych instytucji prawa pracy<sup>11</sup>. Niemniej rozważaniom tym nie zawsze towarzyszy pogłębiona refleksja co do natury zasad; zagadnienia te nadal należą do kontrowersyjnych w prawoznawstwie: poszczególni autorzy nie są zgodni co do istoty i znaczenia zasad prawa, czego dobrym przykładem są kontrowersje narosłe wokół interpretacji artykułu 300 k.p.<sup>12</sup> Zagadnienia te zaprezentowane będą w Rozdziale 4 dotyczącym systemu zasad zbiorowego prawa pracy.

---

<sup>7</sup> Por np. G. Maroń, *Zasady prawa...*, passim; M. Kordela, *Zasady prawa. Studium teoretycznoprawne*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2012, passim.

<sup>8</sup> Zob. Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Lex, Warszawa 2011.

<sup>9</sup> Por. B.M. Ćwiertniak, *Podstawowe zasady prawa pracy* [w:] K.W. Baran (red.), *Zarys systemu prawa pracy. Tom I. Część ogólna prawa pracy*, Lex, Warszawa 2010, s. 530.

<sup>10</sup> *Ibidem*, s. 514.

<sup>11</sup> A niekiedy nawet całej materii prawa pracy – zob. np. A.M. Świątkowski, *Zasady prawa pracy*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1997; W. Rideaut, *Principles of labour law*, Sweet and Maxwell, London 1972.

<sup>12</sup> Por. Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad...*, s. 43-47.

## 2.2. Zasady prawa we współczesnej literaturze światowej. Wybrane koncepcje filozoficzno-prawne

Teoretycy prawa dostrzegają różne sposoby ujęcia zasad. Przede wszystkim warto zwrócić uwagę na poglądy tych przedstawicieli nauki światowej, którzy w grupie norm o charakterze dyrektywalnym dokonują rozróżnienia na reguły i zasady, niekiedy także na postulaty prawa. Szczególny wpływ na kierunek dyskusji w literaturze obcojęzycznej wywarły poglądy Rolanda Dworkina. On to w opozycji do poglądów zwolenników pozytywizmu prawniczego, a w szczególności Herberta L.A. Harta zbudował koncepcję opartą na tzw. mocnej tezie o rozgraniczeniu reguł i zasad prawa (*strong demarcation thesis*)<sup>13</sup>.

Część autorów rozróżniających normy klasyfikowane jako reguły i zasady to zwolennicy koncepcji określanych zbiorczo jako słaba teza dystynkcji reguł i zasad. Koncepcja ta, łączona ze szkołą myśli Ludwiga Wittgensteina, głosi, że reguły i zasady należą do jednej klasy, rodziny: różnica między tymi typami norm jest jedynie różnicą stopnia, a nie jakości. Obydwie należą do kategorii norm i pełnią podobne funkcje, choć zazwyczaj zasady charakteryzuje większy stopień ogólności oraz to, że w sposób bardziej „oczywisty” są nośnikami wartości<sup>14</sup>. Zwolennicy tych poglądów, jak Aulis Aarnio, niekiedy kwestionują zasadność rozróżnienia zasad i norm. Odnoszą się wówczas do gradacyjnych różnic pomiędzy zasadami i normami, wskazując, że różnice te odnoszą się do literalnej precyzji norm (reguły uchodzą za normy bardziej precyzyjne niż zasady, co tłumaczy się niekiedy tym, że stanowią one konkretyzacje zasad) oraz doniosłości aksjologicznej (zasady w większym stopniu odnoszą się do wartości i mają zapewniać im ochronę)<sup>15</sup>. Autor ten podaje także kilka kategorii pośrednich – np. reguła właściwa – przypominające reguły zasady, przypominające zasady reguły oraz właściwe zasady.

### 2.2.1. Model zasad Rolanda Dworkina

W gronie teoretyków prawa znajdziemy także zwolenników mocnej tezy rozgraniczenia (*strong demarcation thesis*), wśród których szczególnie wpływ

---

<sup>13</sup> G. Maroń, *Zasady prawa...*, s. 23.

<sup>14</sup> A. Aarnio *Taking rules seriously* [w:] W. Maihofer (red.), G. Sprenger (red.), *Law and the States in Modern Times, Proceedings of the 14th IVR World Congress in Edinburgh*, August, 1989, Vol. 2, s. 181.

<sup>15</sup> G. Maroń, *op. cit.*, s. 25-26.

na kształt i kierunek dyskusji o zasadach prawa wywarł Roland Dworkin. Kryteria podziału norm na reguły i zasady sformułowane przed R. Dworkina stanowią często inspirację dla innych autorów. Należy przy tym pamiętać, że problematyka zasad prawa stanowi tylko pewien wycinek teorii politycznej autora *Law's empire*. Zasady prawa odgrywają istotną rolę w modelu społeczności określanym przez R. Dworkina jako *model of principles* (model zasad). Ludzie stają się członkami autentycznej społeczności politycznej, jeśli zaakceptują, że kierują się wspólnymi zasadami, a nie tylko regułami wypracowanymi w ramach politycznego kompromisu, którym przypisuje on szczególne znaczenie w innym modelu społeczności – modelu kodeksowemu (*a rulebook model*)<sup>16</sup>. Członkowie społeczności zasad przyjmują, że ich prawa i obowiązki nie są jedynie owocem decyzji podjętej przez instytucje rządzące, lecz ich kształt zależy przede wszystkim od modelu zasad, które poprzedzały istnienie tych reguł i stanowią podstawę ich tworzenia. To pozwala im zaakceptować ograniczenia dla wolności osobistych, dopuszczalnych przez system prawa. Model ten ma zapewniać poszanowanie praw i wolności swoich członków w równym stopniu. Istotną rolę odgrywa tu także koncepcja integralności politycznej rozumiana jako zasada tworzenia i stosowania prawa. W pierwszym znaczeniu zasad integralności to dyrektywa skierowana do prawotwórcy, aby prawo przez niego tworzone postrzegane jako całość było moralnie spójne, tj. oparte na jednym systemie wartości. W drugim znaczeniu integralność jako zasada stosowania prawa (*integrity as adjudication principle*) nakazuje postrzegać prawo jako spójną całość<sup>17</sup>. Jest to dyrektywa skierowana do sędziów (i innych podmiotów stosujących prawo), aby określali prawa i obowiązki obywateli mając na względzie (tak dalece, jak jest to możliwe), że prawo pochodzi od jednego autora – prawodawcy reprezentującego spójną koncepcję praworządności i sprawiedliwości oraz właściwego procesu (*justice, fairness i procedural due justice*)<sup>18</sup>.

Koncepcja podziału norm na reguły i zasady tworzona była przez R. Dworkina w opozycji do koncepcji pozytywizmu prawniczego, rozwiniętego najpełniej przez Johna Austina, a następnie H.L.A. Harta<sup>19</sup>. Pozytywizm interpretowany przez R. Dworkina opiera się na trzech podstawowych założeniach:

- 1) Prawo społeczności można zidentyfikować i odróżnić za pomocą określonych kryteriów, opierających się nie tyle na ich treści, co na ich pochodzeniu, tj. sposobie, w jaki zostały przyjęte i rozwinięte.

---

<sup>16</sup> R. Dworkin, *Law's Empire*, Harvard University Press, Oxford, Massachusetts 1986, s. 211.

<sup>17</sup> *Ibidem*, s. 176.

<sup>18</sup> *Ibidem*, s. 225.

<sup>19</sup> Por. L. Morawski, *Filozofia prawa*, TNOiK, Toruń 2014, s. 37-42.

- 2) Zbiór tych obowiązujących reguł prawnych obejmuje jedynie prawo stanowione. Jeżeli zatem dana sprawa nie może być rozstrzygnięta w oparciu o istniejącą normę prawną, ustanowienie takiej normy w procesie stosowania prawa należy do urzędnika lub sędziego rozstrzygającego sprawę na zasadzie swobodnego uznania.
- 3) Twierdzenie, że ktoś jest zobowiązany prawem oznacza, że istnieje konkretna reguła, która nakazuje lub zakazuje określonego zachowania<sup>20</sup>.

Istotnie, w koncepcji H.L.A. Harta to, co odróżnia reguły prawne od innych norm społecznych, to źródło ich wiązania. Jednak, jak podkreśla autor odnosząc się do krytyki jego koncepcji, reguły II stopnia (*rules of recognition*) mogą zawierać w sobie także takie kryteria obowiązywania normy jak jej zgodność z zasadami moralnymi czy podstawowymi wartościami<sup>21</sup>. H.L.A. Hart nie neguje również istnienia norm-zasad, różnicę pomiędzy zasadami a regułami postrzega jednak, podobnie jak zwolennicy słabej tezy dystynkcji, jako różnicę stopnia – zasady są bowiem zdaniem H.L.A. Harta normami o szerszym zasięgu, ogólniejszymi i mniej skonkretyzowanymi, tak więc kilka różnych reguł może stanowić egzemplifikację zasady. Zasady są także nośnikami pewnych wartości, celów, do których należy dążyć oprócz tego, że stanowią uzasadnienie dla utworzenia danej reguły<sup>22</sup>. Co więcej, niektóre zasady mogą także być uznane za prawo obowiązujące, jako normy spełniające kryteria „*test of pedigree*”<sup>23</sup>.

Tych kilka uwag było zdaje się niezbędnych z jednej strony wobec tego, że sam R. Dworkin rozpoczyna swoje rozważania dotyczące reguł, zasad i dyrektyw politycznych od deklaracji, że podejmuje „atak na pozytywizm” obierając sobie za cel głównie koncepcje prezentowane przez H.L.A. Harta<sup>24</sup>. Z drugiej strony warto mieć na uwadze, że idee R. Dworkina, choć bardzo inspirujące, podlegały nie tylko modyfikacji, ale i zdecydowanej krytyce.

Prawo jest dla R. Dworkina połączeniem prawa pozytywnego i wspierających je zasad, tworzące moralnie spójną całość<sup>25</sup>. Jak już wspomniano, R. Dworkin dzieli normy na reguły (*rules*) i zasady (*principles*), spośród których wyróżnia dyrektywy polityczne (*policies*). Wspólne dla tych kate-

<sup>20</sup> Zob. także J. Oniszczyk, *Filozofia i teoria prawa*, C.H. Beck, Warszawa 2012, s. 787.

<sup>21</sup> H.L.A. Hart, *The Concept of law. Second edition with Postscript ed. by P.A. Bulloch, J. Raz*, Clarendon Press, Oxford 1994, 1 Postscript, s. 250.

<sup>22</sup> *Ibidem*, s. 260.

<sup>23</sup> *Ibidem*, s. 66.

<sup>24</sup> R. Dworkin, *Taking rights seriously*, Duckworth, London 1981, s. 22.

<sup>25</sup> G. Maroń, *Dworkinowska wizja zasad prawa*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego. Seria Prawnicza” 2008, z. 48, s. 103. Jak zauważa J. Oniszczyk, obecność zasad w porządku prawnym dostrzegali już Josef Esser (J. Oniszczyk, *Teoria prawa...*, s. 790).

gorii norm jest to, że oba standardy są normami postępowania, wskazującymi kto, kiedy i jak powinien się zachować<sup>26</sup>. Reguły to normy prawa stanowionego, obowiązujące zgodnie z hartowskim *rule of recognition*. Dyrektywa polityczna to norma (standard postępowania) wytyczająca cele, które powinny zostać osiągnięte w celu poprawy sytuacji gospodarczej, politycznej czy socjalnej społeczności (choć niektóre cele przybierają postać negatywną w tym znaczeniu, że pewna sfera funkcjonowania społeczności powinna być chroniona przed niekorzystnymi zmianami). Zasada to norma (standard postępowania), która powinna być przestrzegana nie dlatego, że przyczyni się do rozwoju lub zabezpieczy *status quo* w sferze gospodarczej, politycznej czy socjalnej, który określimy jako pożądany, lecz ponieważ stanowi ich wymóg z perspektywy sprawiedliwości, słuszności lub innego wymiaru moralności<sup>27</sup>. Podział na reguły i zasady ma zdaniem R. Dworkina charakter logiczny. Obydwa rodzaje norm wskazują na konkretne decyzje dotyczące prawnych obowiązków w konkretnych okolicznościach, różnią się jednak co do sposobu stosowania. Reguły stosowane są według modelu „wszystko albo nic”. Jeśli mają miejsce okoliczności, które wyczerpują hipotezę reguły, wówczas uznaje się regułę za wiążącą i sprawa musi zostać rozstrzygnięta zgodnie z dyspozycją takiej normy. Jeśli przyjmiemy, że reguła nie obowiązuje, nie wpływa ona na kształt podjętej decyzji<sup>28</sup>. Kolejna cecha, która odróżnia reguły od zasad, to ich waga. W przypadku kolizji dwóch zasad ten, kto wydaje decyzje powołując się na zasady, musi rozważyć, która z nich jest istotniejsza. Cechy tej pozbawione są reguły. Możemy wprawdzie mówić, że jedna reguła jest ważniejsza od drugiej, oznacza to jednak wyłącznie, że w aspekcie funkcjonalnym jedna z nich w większym stopniu niż druga reguluje zachowania podmiotów. W przypadku konfliktu dwóch reguł jedna z nich będzie uznana za niewiążącą. To zaś, która z nich zostanie uznana za obowiązującą, a która z nich powinna być odrzucona lub interpretowana odmiennie, zależy od okoliczności znajdujących się poza nimi, takich, które H.L.A. Hart określiłby jako reguły II stopnia, nakazujących preferować regułę o wyższej hierarchicznie pozycji w systemie, utworzoną później lub bardziej szczegółową<sup>29</sup>. Natomiast istnienie przepisów określających wyjątki w działaniu innych przepisów nie stanowią przykładu konfliktu reguł<sup>30</sup>. Wyjątki od reguły dają się ściśle (enumeratywnie) określić i stanowią fragment samej reguły. Bez nich reguła jest

---

<sup>26</sup> M. Zirk-Sadowski, *Wprowadzenie do filozofii prawa*, Zakamycze, Kraków 2000, s. 201.

<sup>27</sup> R. Dworkin, *op. cit.*, s. 22.

<sup>28</sup> *Ibidem*, s. 24.

<sup>29</sup> *Ibidem*, s. 27.

<sup>30</sup> G. Maroń, *op. cit.*, s. 108.

niekompletna<sup>31</sup>. Jako przykład może posłużyć zakaz modyfikacji warunków pracy na niekorzyść pracownika podlegającego szczególnej ochronie w związku z pełnieniem funkcji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych)<sup>32</sup> oraz prawo pracodawcy do złożenia takiemu pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego w ramach zwolnień grupowych<sup>33</sup>. H.L.A. Hart nazywa reguły dyrektywami konkluzywnymi (definitywnymi), zasady natomiast mają charakter niekonkluzywny (dyrektywy *prima facie*)<sup>34</sup>.

Różnica pomiędzy regułami a zasadami ujawnia się bowiem najpełniej w procesie stosowania tych kategorii norm. Inaczej niż w przypadku reguł, niezgodność zasad nie powoduje bowiem konieczności odmówienia którejkolwiek z nich statusu elementu wiążącego prawnie. Zasady spełniają bowiem funkcje argumentu za przyjęciem przez nie danego rozwiązania, nie wykluczają natomiast innych możliwości przewidzianych przez zasady konkurencyjne<sup>35</sup>. Konflikt zasad rozwiązywany jest poprzez zastosowanie zasady bardziej doniosłej, co nie oznacza, że w innym przypadku podstawę rozstrzygnięcia mogłaby stanowić inna zasada<sup>36</sup>. O ile konflikt reguł rozwiązywany jest *in abstracto*, za pomocą reguł inferencyjnych, ustalając stały porządek pierwszeństwa między nimi, to konflikt zasad rozwiązywany jest *in concreto*, w nawiązaniu do konkretnych okoliczności<sup>37</sup>. Stosując zasady należy zatem dokonać ich „ważenia” – ocenić, jak ważna czy doniosła na tle innych reguł jest ta wybrana jako podstawa rozstrzygnięcia<sup>38</sup>. Oczywiście zastosowanie może znaleźć także dwie lub więcej zasad, z zachowaniem zasady proporcjonalności: niektóre z nich będą wówczas uwzględniane w większym stopniu niż inne. Jako cechy zasady w teorii R. Dworkina, Marzena Kordela podaje jej niekonkluzywność, kierunkowy charakter (zasada jako argument za przyjęciem określonego rozwiązania), posiadanie swojej wagi, doniosłości, możliwość pozostawania w kolizji z innymi

<sup>31</sup> L. Morawski, *Zasady prawa – komentarz krytyczny* [w:] J. Stelmach (red.), *Studia z filozofii prawa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2001, s. 12.

<sup>32</sup> Ustawa 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz. U. z 2014 r., poz. 167).

<sup>33</sup> Art. 5 ust. 5 pkt. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

<sup>34</sup> H.L.A. Hart, *op. cit.*, s. 260-261.

<sup>35</sup> M. Kordela, *op. cit.*, s. 52-53.

<sup>36</sup> L. Morawski, *op. cit.*, s. 13.

<sup>37</sup> T. Gizbert-Studnicki, *Zasady i reguły prawne*, PiP 1988, z. 3. s. 24.

<sup>38</sup> R. Dworkin, *The model of rules*, Yale Law School Legal Scholarship Repository Faculty Scholarship Series. Paper 3609, [http://digitalcommons.law.yale.edu/fss\\_papers/3609](http://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/3609), [dostęp 18.08.2013], s. 27.



zasadami bez konieczności orzekania o nieobowiązaniu którejkolwiek z nich i podleganie procedurze „ważenia” w przypadku konieczności harmonizowania jej zastosowania z zastosowaniem zasad z nią niezgodnych<sup>39</sup>. Na gruncie zbiorowego prawa pracy taki konflikt może pojawić się na przykład w związku z realizacją przez organizację związkową prawa do strajku, które może ograniczać swobodę prowadzenia działalności przez przedsiębiorcę.

Zasady nabierają szczególnego znaczenia w tzw. *hard cases* – sprawach, w których stan faktyczny nie spełnia hipotezy żadnej reguły, ponieważ taka nie występuje w systemie prawa lub jest niejednoznaczna<sup>40</sup>. Wówczas bowiem decyzja sędziego może opierać się nie na prawie stanowionym, lecz na zasadzie lub dyrektywie polityki<sup>41</sup>. Co więcej, zdaniem R. Dworkina z zasady takiej wynika jedyne właściwe rozwiązanie sporu (*right answer thesis*)<sup>42</sup>. To w znacznym stopniu ogranicza zakres swobodnego uznania sędziowskiego, zadaniem sędziego bowiem jest odkrycie zasady, która pozwoli na wydanie właściwego rozstrzygnięcia.

## 2.2.2. Teoria praw podstawowych Roberta Alexego

Koncepcja zasad prawa R. Alexego uznawana jest za kontynuację i rozwinięcie myśli R. Dworkina, choć niemiecki teoretyk prawa budując teorię praw podstawowych, tezy R. Dworkina także w znaczny sposób modyfikuje. Teoria praw podstawowych stworzona była na kanwie rozważań dotyczących praw podmiotowych zawartych w niemieckiej konstytucji, jej uniwersalny charakter pozwala jednak uznać ją za teorię zasad o znacznie szerszym zastosowaniu.

R. Alexy opiera swą teorię norm na trzech filarach: tezie optymalizacji, prawie kolizji oraz prawie ważenia<sup>43</sup>. Zanim omówimy je szerzej, przyjrzymy się sposobowi definiowania reguł i zasad przez R. Alexego. Podobnie jak R. Dworkin, R. Alexy odrzuca tradycyjne kryteria rozgraniczenia zasad i reguł. Nie zgadza się z tym, że zarówno zasady, jak i reguły są normami różniącymi się między sobą jedynie stopniem ogólności (kryterium generalności), łączy je zaś podobieństwo rodzajów. Odrzuca także tezę, zgodnie z którą reguły i zasady stanowią dwie klasy norm, między którymi zach-

---

<sup>39</sup> M. Kordela, *op. cit.*, s. 55.

<sup>40</sup> J. Oniszczyk, *Teoria prawa...*, s. 794.

<sup>41</sup> R. Dworkin, *op. cit.*, s. 83.

<sup>42</sup> *Ibidem*, s. 289-290.

<sup>43</sup> G. Maroń, *Zasady prawa...*, s. 42; M. Kordela, *op. cit.*, s. 63.

dzi tylko różnica ze względu na stopień. Zdaniem R. Alexego między regułami i zasadami zachodzi różnica jakościowa<sup>44</sup>.

Zasady określa R. Alexy jako normy, które nakazują, aby coś zostało zrealizowane we względnie dużym zakresie w stosunku do prawnych i rzeczywistych możliwości. Zasady są więc „nakazami optymalizacji”, co oznacza, że mogą być spełnione w różnym stopniu i że oferowany zakres ich spełnienia zależy nie tylko od możliwości rzeczywistych, ale i prawnych. Ten ostatni określany jest przez przeciwstawne zasady i reguły, przy czym fakt, iż jedna z zasad ustępuje przed drugą nie oznacza, że zasada ta nie obowiązuje<sup>45</sup>. Zasady nie zawierają więc nakazów definitywnych, lecz nakazy *prima facie*<sup>46</sup>. Reguły natomiast to takie normy, które mogą być lub nie mogą być spełniane. Jeśli reguła obowiązuje, należy zrobić to i tylko to, czego ona wymaga i zawiera ustalenia w obrębie możliwości prawnych i rzeczywistych<sup>47</sup>.

Konflikt pomiędzy regułami może prowadzić do ustalenia, że jedna z reguł nie obowiązuje, jest nieważna. Reguła traci wówczas swój definitywny charakter dla rozstrzygnięcia konkretnego przypadku. Możliwe również jest stwierdzenie, że do jednej z reguł włączona zostanie klauzula o wyjątku, która usunie konflikt. W przeciwieństwie do R. Dworkina, który utrzymywał, że jedną z cech odróżniających reguły od zasad jest to, że wyjątki od tych pierwszych można w każdym przypadku enumeratywnie wyliczyć, R. Alexy twierdzi, że klauzule wyjątku są teoretycznie niezliczone<sup>48</sup>. Przez to zasady tracą swój definitywny charakter i zyskują charakter *prima facie* – tym silniejszy, im większą wagę w danym porządku prawnym przywiązuje się do zasad formalnych (mówiących o tym, że reguły ustanowione przez powołane do tego autorytety muszą być przestrzegane). Istotne jest, że o tym, która z dwóch kolidujących reguł zostanie uznana za nieważną nie decyduje ważność samych reguł, lecz takie zasady rozstrzygania konfliktu między normami jak *lex posterior derogat legi priori* lub *lex specialis derogat legi generali*<sup>49</sup>. Dla przykładu można przytoczyć normę, zgodnie z którą pracodawca zobowiązany jest skonsultować z zakładową organizacją związkową, której pracownik jest członkiem, zamiar wypowiedzenia mu umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 38 k.p.) oraz normę wynikającą z art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, która pozwala na realizację uprawnień organizacji związkowej tylko wówczas,

<sup>44</sup> R. Alexy, *Teoria praw podstawowych*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2010, s. 75-76.

<sup>45</sup> *Ibidem*, s. 78 i 80.

<sup>46</sup> *Ibidem*, s. 87; J. Oniszczyk, *op. cit.*, s. 793.

<sup>47</sup> R. Alexy, *op. cit.*, s. 78 i 87.

<sup>48</sup> *Ibidem*, s. 88.

<sup>49</sup> *Ibidem*, s. 80-81.

gdy ta zrzesza co najmniej 10 pracowników w zakładzie pracy. Zatem jeśli organizacja związkowa zrzesza sześciu pracowników, trzy osoby bezrobotne i dwóch emerytów, to pracodawca z obowiązku konsultacji jest zwolniony.

Inaczej rozwiązywany jest konflikt zasad. W takim przypadku jedna z zasad musi ustąpić, co nie oznacza ani uznania jej za nieobowiązującą, ani zastosowania klauzuli wyjątku, a jedynie to, że w konkretnym przypadku jedna zasada wyprzedza drugą<sup>50</sup>. Przy tym istotne jest, że owa relacja pierwszeństwa nie może być rozwiązana *in abstracto*, ponieważ z założenia żadna zasada nie cieszy się bezwzględnym pierwszeństwem przed drugą. Pierwszeństwo to jest warunkowe i zależy od wagi zasady. Rozumieć to należy w ten sposób, że zasada P(1) ma w konkretnym przypadku większą wagę niż zasada P(2), jeżeli istnieją wystarczające powody, aby w określonych okolicznościach należało jej pierwszeństwo przyznać. Warunki, pisze R. Alexy, w których jedna z zasad ma pierwszeństwo przed drugą, tworzą stan faktyczny jakiejś reguły, która wypowiada skutek prawny zasady mającej pierwszeństwo<sup>51</sup>. Jest to właśnie prawo kolizji, które odzwierciedla charakter zasad jako nakazów optymalizacji.

Twierdzenie, że zasady mają charakter optymalizacyjny oznacza, że mogą być spełnione w większym lub w mniejszym stopniu. To twierdzenie jest wspólne dla koncepcji R. Alexego i R. Dworkina, z tą jednak różnicą, że R. Alexy rozwija tę myśl określając, w jakim stopniu zasada powinna być spełniona. Stopień ten bowiem nie jest dowolny, lecz najwyższy możliwy<sup>52</sup>. Granica możliwości prawnych realizacji danej zasady zależy od konkurujących z nią zasad i reguł prawnych<sup>53</sup>. O ile na adresacie normy ciąży obowiązek osiągnięcia pewnego stanu rzeczy, to zakres owej powinności nie jest przesądzony w akcie stanowienia prawa aż do momentu zakwalifikowania się obowiązku spełnienia danej zasady<sup>54</sup>. Wówczas podmiot stosujący zasadę ma obowiązek rozważyć wszelkie aktualne okoliczności prawne i faktyczne i dopiero one przesądzą o tym, w jakim stopniu zasada została zrealizowana. Oczywiście stan faktyczny stanowiący podstawę decyzji mieści się w hipotezie jednej tylko zasady – musi być ona zrealizowana w całości.

Gdy stan faktyczny wypełnia hipotezę dwóch lub więcej zasad, to decyzja o tym, która z nich i w jakim stopniu znajdzie zastosowanie, podejmowana jest w oparciu o procedurę ważenia zasad, ta zaś ściśle łączy się z zasadą proporcjonalności. Związek pomiędzy teorią zasad a zasadą

---

<sup>50</sup> *Ibidem*, s. 80.

<sup>51</sup> *Ibidem*, s. 84.

<sup>52</sup> L. Morawski, *op. cit.*, s. 235; J. Oniszczyk, *op. cit.*, s. 793-794.

<sup>53</sup> G. Maroń, *op. cit.*, s. 43.

<sup>54</sup> M. Kordela, *op. cit.*, s. 63

proporcjonalności jest zdaniem R. Alexego „tak ścisły, jak to tylko możliwe: charakter zasady zawiera w sobie proporcjonalność, ta zaś zawiera to pierwsze”<sup>55</sup>. Autor ten zwraca uwagę na trzy elementy proporcjonalności: zdatność, niezbędność oraz proporcjonalność *sensu stricto*. Ta ostatnia, w rozumieniu nakazu wyważania zasad, łączy się zdaniem autora z relatywizacji wobec możliwości prawnych<sup>56</sup>. W przypadku kolizji dwóch zasad, jak pamiętamy, obowiązują obydwie zasady (inaczej niż w przypadku reguł nie możemy wyłączyć obowiązywania jednej z nich korzystając z klauzuli wyjątku lub zasad kolizyjnych); konieczne jest wówczas wyważenie.

Dwa pozostałe elementy proporcjonalności: niezbędność i zasadność wiążą się już nie z możliwościami prawnymi, lecz faktycznymi. Proces ważenia pozwoli wówczas udzielić odpowiedzi na pytanie, czy i który z możliwych środków służących do realizacji celu nakazanego przez jedną z zasad pozwala na realizację w jak największym stopniu także zasady konkurującej. Element zdatności ma natomiast służyć do oceny, na ile dany środek jest przydatny do wspierania lub osiągania celów wyznaczanych przez obydwie zasady<sup>57</sup>.

Przykładem jest rozstrzygnięcie, w którym TK rozważał między innymi zastosowanie konstytucyjnej zasady ochrony pracy i (negatywnej) wolności zrzeszania się. TK uznał, że art. 241<sup>19</sup> § 2 k.p., który stanowi, że w razie rozwiązania organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych będących stroną układu ponadzakładowego, pracodawca może odstąpić od stosowania układu ponadzakładowego w całości lub w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu, składając stosowne oświadczenie na piśmie pozostałej stronie tego układu, jest zgodny z Konstytucją. Przepisowi temu wnioskodawca zarzucał niezgodność z art. 59 ust. 1 Konstytucji gwarantującym wolność zrzeszania się.

TK uznał natomiast, że kwestionowany przepis jest też wyrazem funkcji ochronnej prawa pracy i tym samym służy realizacji konstytucyjnego obowiązku ochrony pracy.

Jeden z zarzutów czynionych koncepcji R. Alexego odnosi się do tego, że nie uwzględniła on dwóch aspektów optymalizacji zasad. Pierwszy z nich dotyczy sytuacji, gdy optymalizacja jest wymagana ze względu na to, że pewne okoliczności faktyczne lub prawne nie pozwalają na pełną realizację zasady. Drugi przypadek to stan, w którym optymalizacja konieczna jest ze względu na to, że zasady nie mogą być w pełni spełnione w połączeniu z innymi zasadami, choć każda z nich oddzielnie mogłaby być zreali-

<sup>55</sup> R. Alexy, *op. cit.*, s. 97.

<sup>56</sup> *Ibidem*.

<sup>57</sup> *Ibidem*, s. 98-99.

zowana. Brak rozróżnienia prowadzi zdaniem Bartosza Brożka do wniosku, że tylko niektóre zasady są wymogami optymalizacyjnymi, inne zaś bliższe są pojęciu *polícies* (wymogów polityki) u R. Dworkina, tymczasem istnieją zasady, które (jak *lex retro non agit*) mogą być tylko zrealizowane w pełni lub wcale, a więc nie podlegając optymalizacji nie mogą być w ogóle za zasady uznane<sup>58</sup>.

Warto jednak dodać, że R. Alexy dopuszcza istnienie norm o dwojakim charakterze, tj. takich, w których połączone są poziomy zasad i reguł. Do poziomu zasad należą wszystkie ważne zasady na gruncie ustawy zasadniczej dla orzekania o prawach podstawowych. Chodzi tu nie tylko o zasady odnoszące się do praw indywidualnych, gwarantujące prawa podstawowe *prima facie*, ale i takie, których przedmiotem są dobra kolektywne. Natomiast gdy poprzez definicje praw podstawowych dokonano jakiegoś ustalenia względem wymogów przeciwstawnych zasad, wówczas utworzona została nie tylko zasada, lecz także reguła. Połączenie poziomów zasad i reguł występuje, gdy w sformułowanie normy praw podstawowych zostaje włączona klauzula granic odniesiona do zasad, a co za tym idzie do wyważania<sup>59</sup>. Jako przykład takiego rozwiązania R. Alexy podaje normę wywiezioną z przepisów niemieckiej ustawy zasadniczej: „Ingerencje państwa w wolność osoby są zabronione, o ile nie odbywa się to na podstawie ustawy lub nie jest konieczne do spełnienia takich przeciwstawnych zasad, które w okolicznościach danego przypadku mają pierwszeństwo przed zasadą wolności osoby”<sup>60</sup>.

#### 2.2.4. Teoria zasad Humberto Ávila

Przyjęte w doktrynie kryteria podziału norm na reguły i zasady poddaje krytyce brazylijski teoretyk prawa H. Ávila, a następnie proponuje podział norm na reguły, zasady i postulaty, przy czym te ostatnie to metanormy odnoszące się do sposobu interpretacji i rozstrzygania kolizji pomiędzy normami I stopnia.

Dokonawszy przeglądu koncepcji podziału norm na zasady i normy proponowanych przez zwolenników słabej i mocnej tezy dystynkcji, H. Ávila dostrzega cztery podstawowe kryteria rozróżnienia norm<sup>61</sup>.

---

<sup>58</sup> B. Brożek. *Rationality and discourse. Towards a normative model of applying the law*, Lex, Warszawa 2007, s. 183.

<sup>59</sup> R. Alexy, *op. cit.*, s. 110-116.

<sup>60</sup> *Ibidem*, s. 116.

<sup>61</sup> H. Ávila, *Teoría de los principios*, Marcial Pons, Madrid-Barcelona-Buenos Aires 2011, s. 36.

Pierwsze z nich to kryterium hipotetyczno-warunkowego charakteru norm. Oznacza ono, że dla zwolenników takiego kryterium podziału norma wyznaczająca regułę składa się z hipotezy i dyspozycji, które jednoznacznie wyznaczają treść decyzji opartej na takiej normie, stosowane są bowiem według schematu jeżeli (x), to (y). Zasada natomiast wskazuje jedynie podstawę, która ma posłużyć podmiotowi stosującemu normę do odtworzenia w przyszłości konkretnej reguły mającej zastosowanie w danym przypadku<sup>62</sup>. Zdaniem H. Àvili rozróżnienie to nie jest trafne, ponieważ zasady nie są pozbawione konkluzywnego charakteru: w konkretnym przypadku można wskazać cel danej zasady, co oznacza, że zasada nakazuje zachowanie, które prowadzić będzie do realizacji tego celu (nakazanego stanu rzeczy). Co więcej, mimo że zasady nie mają charakteru deskryptywnego, to jednak w drodze interpretacji możliwe jest ustalenie także na poziomie abstrakcyjnym zachowania nakazanego, zwłaszcza w przypadku norm o najdonioślejszym charakterze<sup>63</sup>.

Kolejne kryterium rozróżnienia zasad i norm odnosi się do sposobu stosowania tych typów norm. Przyjmuje się bowiem, że reguły stosuje się według wzoru „wszystko albo nic” (*todo o nada*), zasady zaś stosować można w większym lub mniejszym stopniu (*más o menos*). Reguły mają więc charakter definitywny w odróżnieniu od zasad będących normami *prima facie*. Zdaniem H. Àvili, model stosowania normy nie jest uzależniony od samego tekstu normatywnego stanowiącego przedmiot interpretacji, lecz od kryteriów aksjologicznych obieranych przez interpretatora<sup>64</sup>. Ani normy, ani zasady nie „posiadają” charakteru, który determinowałby określony model ich stosowania. Wręcz przeciwnie, kluczowe znaczenie przypisuje H. Àvila procesowi interpretacji, podczas którego zarówno zasady, jak i reguły odczytywane są z uwzględnieniem konkretnych okoliczności prawnych i faktycznych towarzyszących ich zastosowaniu w danym przypadku. Zasady i reguły różnią się stopniem abstrakcji, ogólności. Możliwe są przypadki, kiedy reguła nie jest stosowana, mimo że spełniona jest jej hipoteza, nie można więc uznać, że ma charakter absolutny. Inaczej też wypada spojrzeć na metodę stosowania zasad: nie tyle sama zasada realizowana jest w większym lub mniejszym stopniu, co na skutek wyboru zachowania mającego służyć realizacji celu nakazanego przez zasadę, pożądaný stan rzeczy realizowany jest w mniejszym lub większym stopniu, nie zaś sama zasada, która znajduje zastosowanie. Zdaniem H. Àvili ten, kto utrzymuje, że zasada może być zrealizowana w mniejszym lub w więk-

---

<sup>62</sup> *Ibidem*, s. 37.

<sup>63</sup> *Ibidem*, s. 40.

<sup>64</sup> *Ibidem*, s. 42.

szym stopniu myli normę z okolicznościami towarzyszącymi jej stosowaniu<sup>65</sup>.

Trzecie kryterium – konfliktu norm – dotyczy różnic w sposobie rozwiązywania konfliktów pomiędzy regułami i pomiędzy zasadami. W pierwszym przypadku mamy do czynienia z rzeczywistym konfliktem, który rozwiązuje się za pomocą reguł walidacyjnych lub poprzez korzystanie z klauzuli wyjątku. Konflikt zasad rozwiązuje się natomiast w procesie wyważenia, czy też optymalizacji.

H. Ávila utrzymuje, że nie jest to właściwa metoda rozgraniczenia reguł i zasad. Przede wszystkim proces ważenia ma zastosowanie nie tylko do zasad, ale i do reguł. Dotyczy to w szczególności tych, które ujmowane abstrakcyjnie występują obok siebie, jednak w konkretnym przypadku może dochodzić do konfliktu norm, przy czym żadna z nich nie jest uznawana za nieobowiązującą, ani też nie zachodzi wyjątek<sup>66</sup>. Stosując takie normy-reguły sędzia dokonuje aktu ich wyważenia. Co więcej – mogą zachodzić przypadki, gdy sam ustawodawca ustanawiając wyjątek od reguły zakłada, że w konkretnym przypadku konieczne będzie zbadanie, czy więcej argumentów przemawia za zastosowaniem reguły, czy wyjątku. Mogą zdarzać się także przypadki, kiedy w razie zbiegu dwóch zasad nakazujących realizację przeciwstawnych celów, nie tyle jedna z nich zrealizowana będzie w większym stopniu niż druga, jak nakazywałyby wskazania optymalizacji, co konieczne będzie uznanie przewagi jednej normy-zasady nad drugą i zaniechanie realizacji celów wskazanych przez tę ostatnią. Przykładem takiego konfliktu może być zastosowanie zasady równego traktowania partnerów społecznych oraz zasady reprezentatywności organizacji związkowych.

Proces ważenia nie jest zatem charakterystyczny dla stosowania zasad, lecz ogólnie wszelkich norm. Ponadto nie tylko zasady, ale też reguły mają pewną wagę. Co więcej, H. Ávila podkreśla, że to nie zasady mają określoną wagę: to argumenty za nimi przemawiające oraz cele, które nakazują realizować, można oceniać jak mniej lub bardziej istotne. Oznacza to, że ważenie norm nie stanowi atrybutu samych norm (czy to reguł czy zasad), lecz rezultat oceny przeprowadzanej przez podmiot stosujący normę<sup>67</sup>. Przypisanie wagi konkretnej normie zależy także od perspektywy obranej przez interpretatora.

Rozróżnienie pomiędzy regułami i zasadami nie opiera się na tym, że reguły muszą być stosowane w pełni, natomiast zasady w najwyższym możliwym stopniu. Powinności określone przez każdy z tych typów norm reali-

---

<sup>65</sup> *Ibidem*, s. 46.

<sup>66</sup> *Ibidem*, s. 48-49.

<sup>67</sup> *Ibidem*, s. 54.

zowane są w taki sam sposób. Różnica natomiast występuje w zakresie nakazanego zachowania, stanowiącego wynik interpretacji normy. Zasady nie określają wprost nakazanego zachowania, określają jedynie cele, jakie mają być zrealizowane (np. zasada społecznej gospodarki rynkowej). Stąd też możemy mówić o normach *prima facie*. Do podmiotu stosującego normę-zasadę należy natomiast – w drodze interpretacji – ustalenie zachowania, które umożliwić będzie realizację celu. Reguły tym różnią się od zasad, że nakazane zachowanie określone jest przez normę wprost, stąd też jej zastosowanie w mniejszym stopniu zależy od aktu interpretacji dokonanego przez podmiot stosujący regułę (np. reguły reprezentatywności organizacji związkowych)<sup>68</sup>.

H. Àvila krytycznie odnosi się także do koncepcji optymalizacji zasad proponowanej przez R. Alexego. Twierdzi, że zasady jako takie nie są nakazami optymalizacyjnymi. Nakaz optymalizacyjny, sam stanowiący regułę (która może być zrealizowana lub nie), odnosi się do stosowania zasady: treść zasady podlega optymalizacji w procesie ważenia<sup>69</sup>.

Ostatnim kryterium rozróżnienia zasad i reguł, które wymienia H. Àvila, bez poddawania jednak szczegółowej krytyce, jest istnienie podstawy aksjologicznej. Miałoby ono oznaczać, że zasady, w przeciwieństwie do reguł, stanowią podstawy aksjologiczne decyzji.

Zamiast przyjętych kryteriów dystynkcji reguł i norm H. Àvila proponuje następujące:

- 1) Kryterium charakteru nakazanego zachowania. Reguły mają charakter bezpośrednio opisowy w tym znaczeniu, że ustanawiają obowiązki zakazy i nakazy poprzez opis właściwego zachowania. Zasady natomiast mają charakter bezpośrednio celowościowy, ponieważ określają pożądany stan rzeczy, a w celu zrealizowania go konieczne jest odpowiednie zachowanie. Zasady określają więc idealny stan rzeczy, do realizacji którego należy dążyć i w świetle którego podmiot stosujący zasadę powinien weryfikować adekwatność zachowań, wybranych dla realizacji tego celu<sup>70</sup>. Innymi słowy reguły ustanawiają obowiązek realizacji opisanego zachowania (jego cel, choć istotny, pozostaje drugorzędny), zaś zasady ustanawiają obowiązek zachowania niezbędnego dla realizacji pewnego stanu rzeczy, przy czym zachowanie to nie jest ściśle określone, a jego konkretyzacja należy do podmiotu interpretującego normę.
- 2) Kryterium charakteru uzasadnienia. Reguły mają element opisowy, nakazane zachowanie opisane jest w sposób szczegółowy. Związek

---

<sup>68</sup> *Ibidem*, s. 57.

<sup>69</sup> *Ibidem*.

<sup>70</sup> *Ibidem*, s. 64.



między konstrukcją faktyczną a opisem normatywnym jest więc dość ścisły. W przypadku zasady przeważa element celowościowy, stąd też podmiot stosujący normę-zasadę musi uzasadnić, że wybrany przez niego sposób zachowania jest właściwy z punktu widzenia relacji pomiędzy skutkami zachowania a maksymalnym stopniem realizacji idealnego stanu rzeczy nakazanego przez normę. Mówimy też, że reguła ma charakter retrospektywny (nakierowany na przeszłość), ponieważ opisuje stan rzeczy znany uprzednio prawodawcy. Natomiast zasada ma charakter prospektywny (nakierowany na przyszłość) ponieważ określony stan rzeczy musi zostać dopiero odtworzony.

- 3) Stopień wpływu na decyzję. Zasady to normy o charakterze głównie uzupełniającym (*primariamente complementarios*) i z założenia częściowy (*preliminariamente parciales*). Oznacza to, że nie tworzą konkretnego rozstrzygnięcia, lecz przyczyniają się, łącznie z innymi argumentami, do podjęcia decyzji. Reguły zaś mają charakter głównie decydujący i włączający, co oznacza, że oprócz tego, iż z założenia obejmują wszystkie aspekty niezbędne do podjęcia decyzji, dodatkowo mają pozwalać na stworzenie rozwiązania w przypadku konfliktu<sup>71</sup>.

Mając na uwadze przedstawione powyżej kryteria, H. Àvila podaje następujące definicje reguł i zasad<sup>72</sup>: reguły to bezpośrednio opisowe i głównie ukierunkowane faktami przeszłymi normy, których celem jest decydowanie o charakterze całościowym, a których stosowanie – zawsze mające na względzie cel normy oraz zasady w stosunku do niej aksjologicznie nadrzędne – wymaga stwierdzenia relacji pomiędzy pojęciową konstrukcją opisu normatywnego a pojęciową konstrukcją faktów. Zasady zaś to normy bezpośrednio finalistyczne (celowościowe) i głównie ukierunkowane na przyszłość, pełniące funkcje uzupełniającą i mające charakter aspektowy. Ich stosowanie wymaga stwierdzenia korelacji między stanem rzeczy wskazanym jako cel a rezultatami zachowania ujmowanego jako konieczne do osiągnięcia owego stanu rzeczy.

Z charakteru reguł i zasad wynika także ich odmienna funkcja. Reguły służą rozwiązywaniu konfliktów pomiędzy dobrami prawnymi a interesami. Dlatego też, aby w zderzeniu z argumentami, których podstawę stanowią reguły, zwyciężyły argumenty przeciwne, konieczne jest silniejsze uzasadnienie. Zasady, mając charakter komplementarny, stanowią podstawę argumentów, które mogą być obalone przy użyciu znacznie słabszej argumentacji<sup>73</sup>.

---

<sup>71</sup> *Ibidem*, s. 64-70.

<sup>72</sup> *Ibidem*, s. 70. Zob. M. Kordela, *op. cit.*, s. 93.

<sup>73</sup> H. Àvila, *op. cit.*, s. 93-94.

Mając na uwadze taki charakter zasad, H. Àvila podaje następujące wskazówki dotyczące analizy zasad.

- 1) Maksymalnie konkretne określenie celu: im mniej konkretny jest cel, tym trudniej kontrolować sposób jego realizacji.
- 2) Badanie orzeczeń o charakterze precedensowym, w których powoływana jest zasada, w celu odtworzenia warunków składających się na idealny stan rzeczy, stanowiący cel zasady i określenie zachowań sprzyjających realizacji tego stanu rzeczy. Szczególną rolę odgrywa tu orzecznictwo sądów o najwyższej randze w państwie.
- 3) Analiza wybranych w poprzednim etapie orzeczeń w celu wyodrębnienia grup orzeczeń wydanych w celu rozstrzygnięcia podobnego zagadnienia. Nie chodzi tu jednak wyłącznie o katalogowanie poszczególnych orzeczeń, lecz o identyfikację istotnych problemów prawnych oraz wartości, które powinny podlegać ochronie w celu ich rozwiązania.
- 4) Ustalenie kryteriów określenia dóbr prawnych, które składają się na idealny stan rzeczy oraz zachowań niezbędnych dla ich ochrony. Chodzi tu o odnalezienie kryteriów, które pozwolą określić – także na potrzeby innych przypadków – jakie zachowania są niezbędne w celu realizacji zasady oraz podstaw aksjologicznych, które za nimi stoją.
- 5) Na koniec należy dokonać podobnej operacji: kiedy już ustalony został pożądany stan rzeczy i zachowania sprzyjające jego realizacji, należy sprawdzić, czy istnieją inne przypadki, które powinny być rozstrzygnięte w oparciu o analizowaną zasadę. Służy to wykryciu ewentualnych niespójności w orzecznictwie<sup>74</sup>.

Wychodząc od definicji reguł i zasad oraz ich funkcji H. Àvila kwestionuje powszechnie przyjęte założenie, zgodnie z którym w przypadku konfliktu reguł i zasad pierwszeństwo uzyskują te ostatnie. Jest wręcz odwrotnie: w przypadku kolizji zasad i reguł, pierwszeństwo uzyskują reguły. Tego rodzaju normy, podobnie jak zasady, są nośnikami wartości, nie podlegają ważeniu i w wyjątkowych okolicznościach mogą być także uchylone. Z drugiej strony w normalnych okolicznościach należy uznawać reguły za obowiązujące, ponieważ postępowanie zgodnie z regułami sprzyja zachowaniom przewidywalnym, skutecznym i wyważonym w przypadku zaistnienia konfliktu społecznego. Reguły nie mają charakteru absolutnego i pod pewnymi warunkami mogą być uchylone<sup>75</sup>.

W każdym wypadku system prawny nie może opierać się wyłącznie na zasadach ani wyłącznie na regułach. System oparty tylko na zasadach

---

<sup>74</sup> *Ibidem*, s. 81-84.

<sup>75</sup> *Ibidem*, s. 104.

byłby zbyt elastyczny, brakowałoby w nim jasnych wzorców zachowań. To z kolei mogłoby pociągać za sobą problemy związane z koordynacją systemu, możliwością poznania prawa oraz trudnościami, także materialnymi, w sprawowaniu władzy. System oparty wyłącznie na regułach natomiast, przestrzeganych do tego w sposób formalistyczny, byłby dla odmiany bardzo sztywny, bez możliwości dostosowania wyznaczanego przez reguły zachowania do konkretnych przypadków<sup>76</sup>.

Jak wspomniano wcześniej, zgodnie z koncepcją H. Àvili w systemie prawnym występują trzy kategorie norm: reguły, zasady oraz postulaty. Jednakże te ostatnie rozumiane są inaczej niż dworkinowskie *policies* czy też postulaty R. Alexego. W teorii H. Àvili postulaty to metanormy, normy drugiego stopnia, odnoszące się do sposobu stosowania pozostałych norm. Nie są one ani regułami, ani zasadami. Różnią się od nich zarówno poziomem stosowania, jak i funkcją. Podczas gdy reguły i zasady są stosowane, postulaty ustanawiają kryteria stosowania reguł i zasad. Ponadto, podczas gdy reguły i zasady wyznaczają zakres zachowań nakazanych, zakazanych lub dozwolonych czy też zachowań, które należy przyjąć, aby zrealizować dany cel, postulaty spełniają funkcję parametrów dla realizacji pozostałych norm<sup>77</sup>. Postulaty ani nie opisują nakazanych zachowań – jak reguły, ani nie formułują celu, który powinien być osiągnięty – jak zasady. Tworzą jedynie ramy stosowania zasad i reguł. W tej grupie norm wymienić należy przede wszystkim postulaty proporcjonalności, racjonalności i zakazu nadmiernej ingerencji (*proporcionalidad, razonabilidad, prohibición del exceso*).

Postulaty podzielić można na postulaty hermeneutyczne i aplikacyjne oraz ogólne i szczegółowe. Postulaty hermeneutyczne to takie, które służą zrozumieniu systemu prawnego. Do tej grupy należą postulaty jedności i spójności systemu<sup>78</sup>. Postulaty aplikacyjne stosowane są w celu rozwiązania problemów wynikłych w procesie stosowania prawa. Przykładem może być postulat proporcjonalności.

Drugie kryterium podziału postulatów opiera się na wymogu istnienia określonych warunków wyjściowych wymaganych do zastosowania danego postulatu. I tak postulaty niespecyficzne – nieuwarunkowane (*inspecificos – incodicionados*) mogą być stosowane w oderwaniu od konkretnych warunków wyjściowych<sup>79</sup>. Pierwszym z nich jest postulat ważenia. Procesowi ważenia mogą podlegać dobra prawne, interesy, wartości i zasady. Postulat

---

<sup>76</sup> *Ibidem*, s. 107.

<sup>77</sup> *Ibidem*, s. 124.

<sup>78</sup> *Ibidem*, s. 113.

<sup>79</sup> *Ibidem*, s. 128.

praktycznej zgodności to obowiązek maksymalnej realizacji wartości, które podlegają waznieniu. Zakaz nadmiernej ingerencji stanowi jeden z aspektów proporcjonalności: jest to zakaz ograniczania w nadmiernym stopniu jakiegokolwiek prawa podstawowego.

Drugą grupę stanowią postulaty specyficzne, które mogą znaleźć zastosowanie tylko w określonych okolicznościach. Należą do nich: postulat równości, racjonalności rozumianej jako sprawiedliwość, konieczność dostosowania do okoliczności zewnętrznych oraz ekwiwalencja; postulat proporcjonalności, na którą składają się adekwatność, konieczność i proporcjonalność *sensu stricto*.

Widzimy zatem, że podział norm na reguły zasady i postulaty związany jest z płaszczyzną ich stosowania: bezpośrednio behawioralną w przypadku reguł, celowościową w przypadku zasad i metodologiczną w przypadku postulatów<sup>80</sup>.

### 2.2.5. Koncepcja Manuela Atienzy i Juana Ruiz Manero

Manuel Atienza i Juan Ruiz Manero, budując koncepcję zdań prawnych proponują ujęcie zasad prawa, w której duże znaczenie ma powiązanie zasad z wartościami<sup>81</sup>. W ślad za R. Dworkinem autorzy hiszpańscy dzielą normy prawne na reguły, zasady prawa na zasady *sensu stricto* oraz normy programowe (*policies*, w koncepcji R. Dworkina).

Pierwsza kategoria zasad obejmuje te, które wyrażają wartości nadrzędne dla całego systemu prawnego (np. zasada pokoju społecznego). Natomiast w drugiej grupie znajdować się będą reguły celu rozumiane jako normy nakazujące dążenie do urzeczywistnienia określonych celów (np. zasada równości partnerów społecznych). Istotne jest przy tym, że zdaniem autorów jest to podział rozłączny, co w praktyce oznacza, iż jakkolwiek ta sama norma może być w pewnych kontekstach odczytywana jak zasada *sensu stricto*, a w innym kontekście jako norma programowa, to jednak ta sama osoba nie może posługiwać się jednocześnie obydwoma aspektami normy w tym samym kontekście interpretacyjnym<sup>82</sup>.

M. Atienza i J. Ruiz Manero wyróżniają także zasady systemu pierwotne (inaczej – zasady podmiotu prawa, które przyrównać można do zasad pierwszego stopnia) i wtórne (sędziego czy też organów sądowych w ogólności, które przyrównać można do zasad prawa drugiego stopnia). W tym przy-

---

<sup>80</sup> *Ibidem*, s. 163.

<sup>81</sup> M. Atienza, J. Ruiz Manero, *Las piezas del derecho...*, s. 161.

<sup>82</sup> *Ibidem*, s. 27.

padku kryterium podziału to adresat normy. Ten podział, choć wyczerpujący, nie jest w pełni rozłączny. Istnieją zasady (*sensu stricto* oraz normy programowe), które odnoszą się wyłącznie do sposobu realizacji kompetencji przez organy władzy publicznej (zwłaszcza sądowniczej). Jednak zasady pierwszego stopnia, regulujące zachowania osób fizycznych prawnych i innych podmiotów prawa, stanowią jednocześnie kryteria oceny zachowań tych podmiotów przez władzę publiczną<sup>83</sup>.

Kolejny podział, o charakterze rozłącznym i wyczerpującym, na zasady „eksplikatywne” (*principios explícitos*) i „implikatywne” (*principios implícitos*) wiąże się z tym, czy są one wyrażone wprost w przepisach prawa (*principios explícitos*), czy też nie są wyrażone wprost w źródłach prawa rozumianych formalnie, lecz formułowane są w procesie interpretacji tych przepisów (*principios implícitos*). Przykład zasady „eksplikatywnej” stanowi np. zasada uczestnictwa pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem, a zasady „implikatywnej” – zasada reprezentatywności partnerów społecznych<sup>84</sup>.

W końcu – zasady podzielić można na zasady merytoryczne (*principios sustantivos*) i zasady instytucjonalne (*principios institucionales*). Pierwsze z nich mogą mieć charakter zasad *sensu stricto* lub norm programowych, a ich treścią jest obowiązek urzeczywistnienia określonych wartości lub realizacji celów istotnych z perspektywy społeczeństwa, które realizować ma system prawny. Zasady te odnoszą się do relacji pomiędzy jednostkami, które system prawny stara się w określony sposób ukształtować. Zasady instytucjonalne natomiast dotyczą wymogów wynikających z wewnętrznych wartości systemu prawa oraz efektywnego działania mechanizmów tego systemu. Podział ten, choć ma charakter rozłączny, nie jest wyczerpujący. W systemie prawa znajdujemy bowiem wiele powiązań pomiędzy obydwoma kategoriami zasad. Widoczne jest to na przykładzie takich zasad jak zakaz retroakcji czy zasada jawności norm prawnych, które, choć same w sobie mają charakter instytucjonalny i dotyczą systemu prawnego, łączą się ściśle z zasadą autonomii podmiotów prawa<sup>85</sup>.

Niezwykle istotne w koncepcji M. Atienzy i J. Ruiz Manero są funkcje, jakie pełnią zasady w systemie prawnym. Nie tylko służą wyjaśnianiu znaczenia instytucji prawnych, odgrywają rolę w argumentacji prawniczej, ale także służą legitymizacji i kontroli władzy<sup>86</sup>. Nie bez znaczenia pozostaje także to, że zdaniem hiszpańskich autorów zasady są nośnikami wartości, gwarantując jednocześnie ich realizację.

---

<sup>83</sup> *Ibidem*.

<sup>84</sup> Por. G. Maroń, *op. cit.*, s. 82.

<sup>85</sup> M. Atienza, J. Ruiz Manero, *op. cit.*, s. 27-28.

<sup>86</sup> *Ibidem*, s. 43.

### 2.2.6. Reason based logic

Innym interesującym przykładem koncepcji, w myśl której reguły i normy należą do tej samej klasy, jest podział na typowe reguły, typowe normy i normy mieszane/hybrydowe dokonywany na gruncie *reason based logic* (RBL) przez Barta Verheija, Jaapa Hage i Jaapa van den Herika<sup>87</sup>. Jest to jedna z niemonotonicznych logik podważalnych, stanowiąca rozszerzenie logiki predykatów<sup>88</sup>. Proponowany schemat rozumowania przebiega w dwóch etapach. Na pierwszym, na podstawie dostępnych przesłanek, buduje się argumenty. Przesłankami takimi mogą być reguły i zasady. Na drugim etapie argumenty, które mają sprzeczne konkluzje, są ze sobą porównywane i dokonuje się ustalenia, który z argumentów „wygrywa” porównanie. Czynność ta określa się jako ważenie argumentów<sup>89</sup>. Wniosek argumentu zwycięskiego jest konkluzją danego zbioru przesłanek<sup>90</sup>.

Do budowania argumentów mogą służyć zarówno reguły, jak i normy. Różnica pomiędzy argumentacją za pomocą reguł i zasad wynika stąd, że relacje pomiędzy kolidującymi regułami i zasadami mają inny charakter<sup>91</sup>. Zasady odgrywają przede wszystkim istotną rolę przy tworzeniu reguł przez ustawodawcę. Ostateczny kształt, jaki reguła przybiera, może być wynikiem ważenia zasad, zwłaszcza gdy istnieją zasady przemawiające za i przeciw przyjęciu danego rozwiązania. W procesie stosowania prawa reguła taka zastępuje zasady, które legły u podstaw jej powstania<sup>92</sup>. W przeciwnym bowiem razie konieczne byłoby ponowne wyważanie argumentów. Nieco inaczej prezentują się także skutki kolizji typowych reguł, typowych zasad i norm hybrydowych. Kiedy zastosowanie ma typowa reguła, będzie blokować zastosowanie wszystkich kolidujących z nią reguł i zasad. Inaczej w przypadku typowej zasady. Tu pozostałe reguły i zasady nie są zabloko-

<sup>87</sup> B. Verheij, J. Hage, H.J. van den Herik, *An Integrated View on Rules and Principles*, „Artificial Intelligence and Law”, 6: 3-26, 1998, s. 9-10.

<sup>88</sup> J. Hage, *Studies in legal logic*, Heidelberg, Springer 2005, s. 72.

<sup>89</sup> B. Verheij, *Rules, Reasons, Arguments Formal studies of argumentation and defeat*, Universiteit Maastricht, Maastricht 1996, s. 54-57; J. Hage B.Verheij, *Reason-based logic: a logic for reasoning with rules and reasons*, „Information & Communications Technology Law” 1994, vol. 3, nr 2-3, s. 182.

<sup>90</sup> B. Brożek, *Derywacyjna koncepcja wykładni z perspektywy logicznej*, RPEiS 2006, z. 1, s. 90; zob. także J. Haage, *Monological reason-based logic a low level integration of rule-based reasoning and case-based reasoning*, <http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/3229-3223-1-PB.pdf> [dostęp 21.01.2016].

<sup>91</sup> B. Verheij, J. Hage, H.J. van den Herik, *op. cit.*, s. 6.

<sup>92</sup> *Ibidem*, s. 7.

wane, a do zastosowania danej zasady dochodzi się w procesie ważenia argumentów wynikających z innych reguł i zasad. Zdaniem omawianej grupy autorów typowe reguły i typowe zasady występują niezmiernie rzadko. Większość norm ma charakter hybrydowy: nie są ani typowymi regułami, ani typowymi normami. Ich zastosowanie prowadzi do zablokowania niektórych, nie wszystkich jednak reguł i zasad, a poprzedzone jest procesem ważenia reguł i zasad, zgodnie ze schematem przyjętym w RBL<sup>93</sup>.

Więcej jest zatem podobieństw niż różnic pomiędzy regułami i zasadami. Zarówno reguły, jak i zasady stanowią podstawę argumentów, jeśli są stosowane. Różnica pomiędzy nimi polega na tym, że stosowanie reguły dostarcza nie tylko argumentów na poparcie swojej dyspozycji, ale także argumentów przeciw zasadom, które legły u jej podstaw. Różnice w argumentacji za pomocą zasad i reguł sprowadzają się do różnic w ich relacji z innymi regułami i zasadami. Reguły prowadzą do argumentów wyłączających konkurujące zasady i reguły, natomiast zasady stanowią podstawę argumentów, które w przypadku konfliktu podlegają ważeniu<sup>94</sup>. Należy jednak pamiętać o podstawowym założeniu, zgodnie z którym oba typy norm służą tylko budowie argumentów. Choć więc zdawałoby się, że sposób stosowania reguł i zasad jest odmienny, nie ma wyraźniej różnicy pomiędzy regułami i zasadami, konkludują autorzy<sup>95</sup>. Na przykład wydzielonej reguły nie da się odróżnić od wydzielonej zasady – dopiero gdy pojawiają się reguły i zasady konkurujące, różnice stopniowo dają się odkryć. Z jednej strony mamy do czynienia z typową zasadą, która, jeśli jest stosowana, nie tworzy argumentów wyłączających dla innych konkurujących z nią reguł i zasad, a na drugim końcu ekstremum – z typową regułą, która, jeśli ma zastosowanie, wyklucza wszystkie inne reguły i zasady. Pomiędzy nimi jednak znajduje się całe spektrum hybrydowych norm, z których jedne bardziej przypominają reguły, a inne – zasady<sup>96</sup>. Jeśli więc wydaje się, że reguła stanowi podstawę argumentu stojącego w sprzeczności z innym argumentem, oznacza to, że mamy do czynienia nie z typową regułą, lecz z regułą podobną do zasady (*principle-like rule*).

---

<sup>93</sup> *Ibidem*, s. 10.

<sup>94</sup> *Ibidem*, s. 18.

<sup>95</sup> Zob. też B. Verheij, *Rules, Reasons, Arguments...*, s. 67.

<sup>96</sup> B. Verheij, J. Hage, H.J. van den Herik, *op. cit.*, s. 19; B. Verheij, *Rules, Reasons, Arguments...*, s. 66.

## 2.3. Koncepcje zasad prawa w nauce polskiej

Szczególny wpływ na ewolucję poglądów polskiej nauki prawa miały poglądy Jerzego Wróblewskiego w latach 60. XX w oraz przedstawiciele poznańskiej szkoły teorii prawa: Sławomiry Wronkowskiej, Macieja Zielińskiego i Zygmunta Ziemińskiego w latach 70. XX wieku. Koncepcje te w największym stopniu przyjęte zostały na gruncie nauki prawa pracy<sup>97</sup>.

### 2.3.1. Koncepcja zasad prawa Jerzego Wróblewskiego

W koncepcji J. Wróblewskiego istotne są dwa elementy: autor ten kwalifikuje zasady do kategorii norm oraz uznaje szczególną rolę zasad w konstrukcji i funkcjonowaniu zasad prawa<sup>98</sup>. Wyróżnia on „zasady systemu prawa”, tj. te normy (lub konsekwencje logiczne grupy norm) danego systemu prawa pozytywnego, które posiadają charakter „zasadniczy”<sup>99</sup> oraz „ogólne zasady prawa” – wypowiedzi dyrektywne niemające charakteru obowiązujących norm prawnych, których genezy upatrywać można w tradycji prawnonaturalnej. Kategoria ta obejmuje także zbiór zróżnicowanych reguł, których wspólną cechą jest ukształtowanie i wiązanie w systemach pozaprawnych (etycznych, religijnych), a nabierających statusu ogólnej zasady prawa, gdy stanowią nośnik pewnych wartości, które prawo pozytywne powinno chronić. Tę grupę zasad J. Wróblewski proponuje określać jako „postulaty prawa”<sup>100</sup>. Wyróżnił on postulaty formułujące ogólne cele, którym prawo służyć powinno, ideały polityczne, które winno realizować; postulaty prawnoporównawcze, opierające się na powtarzaniu się pewnych reguł w innych badanych systemach; wreszcie postulaty prawnonaturalne zakładające, że w systemach prawnych określone rozwiązania występują „z na-

---

<sup>97</sup> Bardziej szczegółowo przykłady recepcji ujęcia zasad w teorii prawa przez nauki dogmatyczne omówiony został w rozdziale 4.

<sup>98</sup> Koncepcje J. Wróblewskiego rozwijały się w okresie gorącej dyskusji o charakterze i roli zasad w systemie prawa, której odzwierciedlenie stanowią m.in. raporty z VI Międzynarodowego Kongresu Prawa Porównawczego w Hamburgu (30 lipca-4 sierpnia 1962 r.) *Rapports Généraux au VIe Congrès International de Droit Comparé*, E. Bruyant, Bruxelles 1964.

<sup>99</sup> J. Wróblewski, *Prawo obowiązujące a „ogólne zasady prawa”*, ZNUŁ 1965, Nauki Humanistyczne seria 1 z. 42, s. 18.

<sup>100</sup> J. Wróblewski, *Zagadnienia strukturalne systemu prawa* [w:] K. Opałek, J. Wróblewski, *Zagadnienia teorii prawa*, PWN, Warszawa 1969, s. 95; B.M. Ćwiertniak, *Podstawowe zasady prawa pracy...*, s. 516-517.



tury”, niezależnie od tego, czy znajdują oparcie w konkretnych przepisach prawnych danego państwa, czy też nie<sup>101</sup>.

Zasady systemu prawa są zatem, według koncepcji J. Wróblewskiego, obowiązującymi normami danego systemu mającymi oparcie w tekście przepisów prawnych. Są to normy wyinterpretowane z tekstu prawnego na podstawie dyrektyw wykładni językowej lub innych, bardziej złożonych dyrektyw interpretacyjnych, oraz wywiedzione z tych norm na podstawie reguł wnioskowania o niespornym charakterze<sup>102</sup>.

O tym, czy dana norma jest zasadą prawa, decydują cztery czynniki:

- 1) Kryterium hierarchicznej nadrzędności norm. Obok norm konstytucji, z których wiele ma charakter zasad, znajdują się w tej grupie także normy zawarte w kodeksach, a niekiedy w innych ważnych dla danej dziedziny ustawach.
- 2) Kryterium nadrzędności treściowej w stosunku do innych. Jako normę zasadniczą traktuje się taką, która stanowi „rację” dla całej grupy norm<sup>103</sup>. Z norm-zasad wyprowadzać możemy w drodze wnioskowań prawniczych normy-konsekwencje. Cechy tej nie mają normy niebędące zasadami.
- 3) Kryterium szczególnej roli spełnianej przez daną normę w ramach konstrukcji instytucji prawnej. Normy-zasady zawierają rozstrzygnięcia o istotnym charakterze, w szczególności dla konstrukcji poszczególnych instytucji prawnych rozumianych jako „zbiór norm prawnych, wyodrębniony w jedną funkcjonalną całość ze względu na to, że w sposób praktycznie wyczerpujący reguluje jakiś dostatecznie ważny typ stosunków ludzkich”<sup>104</sup>.
- 4) Ostatnim kryterium wyodrębnienia normy-zasady jest kryterium funkcjonalne<sup>105</sup> – uzasadnienie danej normy przez kryteria pozaprawne: powszechnie akceptowane oceny i reguły społeczne, tj. mające uzasadnienie aksjologiczne. Kryteria te nie muszą być spełnione łącznie. W niektórych przypadkach wystarczy, że norma spełnia tylko jedno z nich.

W odniesieniu do zasad zbiorowego prawa pracy wszystkie z podanych powyżej kryteriów spełnia zasada swobody zrzeszania się. Zasada pokoju

---

<sup>101</sup> S. Wronkowska, M. Zieliński, Z. Ziemiński, *Zasady prawa...*, s. 55; J. Wróblewski, *Prawo obowiązujące a „ogólne zasady prawa”* ZNUŁ 1965, Nauki Humanistyczne Seria I, z. 42, s. 21. Podobne rozróżnienie spotkać można we wcześniejszych opracowaniach, w szczególności J. Esser, *Grundsatz und Norm in der rechtlichen Fortbildung des Privatrechts*, Mohr Siebeck, Tübingen 1956, s. 40.

<sup>102</sup> Zob. S. Wronkowska, M. Zieliński, Z. Ziemiński, *op. cit.*, s. 54.

<sup>103</sup> K. Opałek, J. Wróblewski, *Zagadnienia teorii prawa*, PWN, Warszawa 1969, s. 92.

<sup>104</sup> M. Kordela, *op. cit.*, s. 15.

<sup>105</sup> K. Opałek, J. Wróblewski, *op. cit.*, s. 92.

### 2.3. Koncepcje zasad prawa w nauce polskiej

społecznego natomiast spełnia natomiast z pewnością kryterium trzecie i czwarte, chociaż nie jest wyrażona przez ustawodawcę wprost.

J. Wróblewski za zasady systemu prawa uważa „te normy prawa obowiązującego, których znaczenie (tj. wzory zachowania się) uznajemy za podstawowe ze względu na cały system prawa lub jego części”<sup>106</sup>. Szczególną rolę zasad upatruje on w sytuacji tworzenia systemu prawa, który rozumie jako „zespół norm połączony wspólnymi zależnościami logicznymi i systemowymi oraz oparty na wspólnych zasadach”<sup>107</sup>. To normy-zasady pozwalają określić granice treściowe pozostałych norm, jak również przesadzają o znaczeniu wyrażań, z których zbudowane są normy. Pozwala to na ujednoczenie klasy norm i przekształcenie ich w jedną całość – system<sup>108</sup>. Natomiast w przypadku reform danej gałęzi prawa zastąpienie jednego zespołu zasad innym pozwala na wprowadzenie istotnych zmian szczegółowych.

Ze względu na te istotne funkcje zasad w systemie prawa J. Wróblewski przyjmuje także stosowne dyrektywy wykładni: nakaz takiego interpretowania tekstu prawnego, aby normy w ten sposób zdekodowane pozostawały w zgodzie z zasadami oraz zakaz wykładni, która prowadziłaby do odczytania normy niezgodnej z zasadą<sup>109</sup>. „Jeżeli powołuje się na zasadę systemu (lub jego części) to należy ją skonkretyzować poprzez wskazanie konkretnego przepisu czy ich grupy zawierających daną zasadę lub przepisu czy grupy, z której ta zasada w sposób niewątpliwy wynika”. Stwierdzenie nieobowiązującego interpretowanej normy może nastąpić tylko w wypadku, gdy jest ona sprzeczna z ustaloną zasadą systemu prawa. Jeżeli na gruncie dyrektyw językowych istnieją wątpliwości co do znaczenia normy prawnej, to należy wybrać takie rozstrzygnięcie, które jest zgodne z zasadami części systemu prawa i systemu prawa, do którego interpretowana norma należy.

#### 2.3.2. Zasady prawa w ujęciu szkoły poznańskiej

Dekadę później poznańscy teoretycy prawa: S. Wronkowska, M. Zieliński i Z. Ziemiński przedstawili pierwszą polską monografię dotyczącą zasad prawa systematyzującą dotychczasowe osiągnięcia zarówno w zakresie teorii, jak i szczegółowych nauk dogmatycznych<sup>110</sup>. Koncepcje przedstawione

<sup>106</sup> M. Kordela, *op. cit.*, s. 16.

<sup>107</sup> *Ibidem*, s. 17.

<sup>108</sup> *Ibidem*, s. 18.

<sup>109</sup> *Ibidem*, s. 19.

<sup>110</sup> S. Wronkowska, M. Zieliński, Z. Ziemiński, *op. cit.*, *passim*.

w tej pracy spotkały się z przychylnym przyjęciem przedstawicieli nauki prawa, a zaproponowany podział zasad na wypowiedzi ujmowane dyrektywalnie i opisowo stosowany jest także często przez autorów zajmujących się zasadami prawa pracy<sup>111</sup>.

Określenie zasady prawa w znaczeniu opisowym może być używane w kilku nieco różniących się od siebie znaczeniach. Pierwsze z nich to typowe ujęcie zasady prawa w znaczeniu opisowym, w którym używana jest „dla określenia pewnego typu ukształtowania jakiejś instytucji prawnej (to znaczy funkcjonalnie powiązanego zespołu norm) odnoszącej się do określonej dziedziny spraw”<sup>112</sup>.

Termin „zasada prawa” w znaczeniu pozadyrektywalnym może być także używany na oznaczenie podstawy kompetencyjnej czy też politycznej rozumianej jako „podstawa czegoś, na której coś opiera się lub powinno się opierać”. W tym znaczeniu autorzy utożsamiają zasadę prawną z zasadą ustrojową. Podstawa ustrojowa oznacza z jednej strony podstawę prawną, czyli „kierunek czynienia użytku z kompetencji normodawczej w danym zakresie”<sup>113</sup> lub jako „podstawę polityczną”, tj. przyczyny polityczne obranego sposobu kształtowania danej instytucji prawnej<sup>114</sup>. W drugim znaczeniu „zasada prawa” oznacza wzorzec ukształtowania określonego podmiotu unormowania wskazujący sposób rozstrzygnięcia pewnej kwestii wyróżnionej z określonego punktu widzenia<sup>115</sup>. Wzorzec ten może być zarówno odtworzony sprawozdawczo, jak i projektowany. Takie rozumienie zasady prawa ujmowanej opisowo odpowiada „zasadom abstrakcyjnym” wyróżnianym przez M. Cieślaka na gruncie procedury karnej. Jest to „nie związane z żadnym systemem procesowym, ogólne wskazanie możliwego kierunku rozwiązania w ustawie jakiegoś zagadnienia procesowego”<sup>116</sup>. Zasad takich M. Cieślak nie uznaje za obowiązujące normy systemu prawnego. Przeciwstawia im zasady procesowe w sensie konkretnym, tj. odpowiednie zasady abstrakcyjne w postaci takiej, w jakiej ujęta została w danym systemie procesowym<sup>117</sup>. Tylko te zasady mają moc obowiązującą. Wśród zasad konkretnych wyróżnia się natomiast zasadę dominującą (tę z dwóch przeciwstawnych zasad procesowych, której dany system procesowy daje przewagę). Zasada dominująca wyraża to, co w da-

---

<sup>111</sup> Por. także uwagi dotyczące recepcji koncepcji zasad w prawie pracy oraz polemiki wokół zasad w rozumieniu opisowym w rozdziale 4.6.1.2.

<sup>112</sup> S. Wronkowska, M. Zieliński, Z. Ziemiński, *op. cit.*, s. 25.

<sup>113</sup> *Ibidem*, s. 31.

<sup>114</sup> *Ibidem*.

<sup>115</sup> S. Wronkowska, M. Zieliński, M. Ziemiński, *op. cit.*, s. 43.

<sup>116</sup> M. Cieślak, *op. cit.*, s. 160.

<sup>117</sup> *Ibidem*.

### 2.3. Koncepcje zasad prawa w nauce polskiej

nym procesie przeważa, co jest regułą, prawidłowością<sup>118</sup>. Natomiast zasadę jej przeciwstawną określa się jako zasadę uzupełniającą, gdyż jej rola, jak tłumaczy M. Cieślak, polega na uzupełnianiu zakresu niewyczerpanego przez odpowiednią zasadę dominującą. Zasady te mogą być wobec siebie przeciwstawne, jak np. zasada tajności wobec stron, jako wyjątek od dominującej zasady jawności<sup>119</sup>.

Termin „opisowa zasada prawa” może być też stosowany w znaczeniu rejestrującym, gdy odnosimy się nie tyle do prawidłowości w ukształtowaniu pewnej instytucji prawnej czy też zespołu instytucji, lecz do pewnych prawidłowości faktycznych bądź oczekiwanych w zachowaniach się podmiotów ze względu na ustanowione instytucje<sup>120</sup>.

Opisowy sposób pojmowania zasad prawa służy przede wszystkim celom dydaktyki prawniczej, formułowaniu opisu systemu prawnego, wskazywaniu powiązań funkcjonalnych pomiędzy poszczególnymi normami danego systemu, pozwala uporządkować poszczególne instytucje i ich zespoły oraz służy wskazywaniu oczekiwanej roli społecznej określonej normy czy instytucji prawnej<sup>121</sup>. Zasady prawa mogą służyć także ujawnianiu wspólnych podstaw ideologicznych i doktrynalnych wpływających na ukształtowanie poszczególnych instytucji prawnych. Z perspektywy prawnoporównawczej zasady prawa ułatwiają porównanie różnych systemów prawnych. Także z perspektywy historycznej można obserwować, jak pewne hasła polityczne czy społeczne znajdowały kształt normatywny, nawet w postaci norm konstytucyjnych. Z perspektywy praktyki zasady prawa mogą dostarczać określonych dyrektyw interpretacyjnych, pomagają także na wypełnienie luk konstrukcyjnych. Ponadto w procesie prawotwórstwa rola zasad ujmowanych opisowo sprowadza się do przedstawienia możliwości wyboru rozwiązań instytucjonalnych<sup>122</sup>.

Odrębną klasę zasad tworzą zasady ujmowane dyrektywalnie, tj. niebędące wypowiedziami o charakterze opisowym, lecz stanowiące jakiegoś rodzaju dyrektywy postępowania. Tu autorzy polscy w ślad za J. Wróblewskim rozróżniają zasady systemu prawa w ścisłym tego słowa znaczeniu oraz zasady-postulaty. Te pierwsze są obowiązującymi normami prawnymi danego systemu i to w oparciu o tekst przepisów prawnych<sup>123</sup>.

Jednocześnie autorzy dostrzegają specyficzne problemy związane z obowiązywaniem takich norm-zasad o charakterze dyrektywalnym w systemie

---

<sup>118</sup> *Ibidem*, s. 162.

<sup>119</sup> *Ibidem*.

<sup>120</sup> S. Wronkowska, M. Zieliński, Z. Ziemiński, *op. cit.*, s. 32.

<sup>121</sup> *Ibidem*, s. 28.

<sup>122</sup> *Ibidem*, s. 72, 49-53.

<sup>123</sup> *Ibidem*, s. 53-54.

prawa. Propozycję J. Wróblewskiego, aby za normy prawa pozytywnego uznawać tylko te, które zostały wyinterpretowane z przepisów oraz stanowiące ich logiczne konsekwencje, autorzy uważają za zbyt wąskie ze względu na występowanie norm, co do przynależności których do systemu istnieją wątpliwości lub ich przynależność do systemu jest sporna. Uznanie – lub nie – za normę należącą do systemu zależy między innymi od przyjętych dyrektyw interpretacyjnych. Przyznają przy tym, że w żadnym razie nie godzi się uznawać jakiejś dyrektywy za zasadę prawa, jeśli nie ma możliwości wskazania podstaw, ze względu na które uznaje się daną normę za wiążącą prawnie<sup>124</sup>. Same poglądy doktryny prawniczej takiej podstawy nie stanowią. Powołując się na rozwiązanie przyjęte przez M. Cieślaka na gruncie procedury karnej autorzy „zasad prawa” przyznają, że samo twierdzenie, iż zasady te wynikają z „ducha” danego systemu prawnego niewiele wyjaśnia, możliwe jest jednak w niektórych przypadkach upatrywanie źródła tych zasad w powszechnej i bezspornej praktyce oraz uznaniu ze strony doktryny – a więc właściwie w prawie zwyczajowym. Ważne jednak jest dla uznania takiej dyrektywy za zasadę procesową na gruncie określonego systemu, aby obowiązujące przepisy nie zawierały jej zaprzeczenia<sup>125</sup>.

Wśród zasad w znaczeniu dyrektywalnym, poznańscy autorzy rozróżniają zasady dotyczące konstrukcji systemu norm prawnych (dyrektywy nakazujące uznać określonego rodzaju normy za należące do danego systemu prawnego i w danym czasie obowiązujące prawnie – zasady II stopnia) oraz zasady merytoryczne (merytoryczne zasady postępowania wyróżniane wśród norm prawnych z tego względu, że uważa się je za szczególnie doniosłe, treściowo nadrzędne w stosunku do innych – zasady I stopnia)<sup>126</sup>.

Wśród zasad II stopnia autorzy poznańscy wyróżniają zasady wyznaczające podstawy polityczne danego systemu prawnego (np. zasada praworządności, zasada demokratycznego państwa prawa); zasady dotyczące kompetencji do wydawania przepisów prawnych, prawotwórczej roli „źródeł niepisanych, oficjalnie przyjmowanych reguł interpretacyjnych, reguł interferencyjnych oraz reguł kolizyjnych<sup>127</sup>.

Jeśli zaś chodzi o zasady I stopnia, to uporządkowanie ich nie jest możliwe bez przyjęcia wstępnych założeń ze względu na to, że zawierają się w bardzo szerokim spektrum, występują we wszystkich gałęziach prawa, a jedyną ich cechą wspólną jest doniosłość<sup>128</sup>.

---

<sup>124</sup> *Ibidem*, s. 57.

<sup>125</sup> M. Cieślak, *op. cit.*, s. 164 oraz S. Wronkowska, M. Zieliński, Z. Ziemiński, *op. cit.*, s. 59.

<sup>126</sup> S. Wronkowska, M. Zieliński, Z. Ziemiński, *op. cit.*, s. 26.

<sup>127</sup> *Ibidem*, s. 79.

<sup>128</sup> M. Kordela, *op. cit.*, s. 29.

### 2.3. Koncepcje zasad prawa w nauce polskiej

W praktyce sprowadza się to do uznawania tych norm za nadrzędne w stosunku do pozostałych norm systemu. Nadrzędność ta pojmowana może być na wiele sposobów. Po pierwsze nadrzędność normy-zasady może sprowadzać się do tego, że znajduje się ona w akcie o wyższej pozycji hierarchicznej w systemie źródeł prawa. Dotyczy to przede wszystkim zasad konstytucyjnych, ale także i tych zawartych w rozdziałach ustaw określanych jako „przepisy ogólne” czy nawet, jak w przypadku k.p. „podstawowe zasady prawa pracy”<sup>129</sup>. Ma to daleko idące konsekwencje, gdyż żadna norma niższego rzędu nie może być niezgodna logicznie ani prakseologicznie z normą-zasadą<sup>130</sup>.

Ponadto normy te, jako nadrzędne, wyznaczają formalne podstawy prawotwórcze, udzielają kompetencji do stanowienia norm, którym inne podmioty mają obowiązek się podporządkować oraz wyznaczają merytoryczny kierunek prawotwórstwa<sup>131</sup>. Jako nośnik wartości istotnych dla całego systemu mają one dostarczać uzasadnienia aksjologicznego dla ustanowionych norm. Charakteryzują się one także większą doniosłością społeczną<sup>132</sup>.

Odwoływanie się do zasad pojmowanych dyrektywalnie służy do szczególnego wyróżnienia, spośród wszystkich norm prawnych danego systemu, norm nadrzędnych w stosunku do innych<sup>133</sup>. Zabieg ten ma na celu usystematyzowanie norm danej części systemu prawnego. W przypadku skodyfikowanych gałęzi prawa odwoływanie się do zasad prawa dostarcza także przesłanek cennych do posługiwania się odpowiednimi regułami interpretacyjnymi lub interferencyjnymi dotyczącymi wnioskowań prawniczych co do obowiązywania norm<sup>134</sup>. W przypadku nieskodyfikowanych gałęzi i działów prawa zasady prawa odgrywają także rolę wskazań kierunkowych dla działalności prawotwórczej. Gdy wzorzec stanowią zasady konstytucyjne, działalność, która wskazań tych nie spełnia, powinna być uznana za niepraworządną, bo niezgodną z prawem<sup>135</sup>.

Koncepcje J. Wróblewskiego oraz S. Wronkowskiej, M. Zielińskiego i Z. Ziemińskiego zostały przychylnie przyjęte przez dogmatyków prawa pracy, którzy dość powszechnie wyróżniają dyrektywne (normatywne i postulatywne) oraz pozadyrektywne (opisowe) zasady prawa pracy. Wypada w tym miejscu także odnotować głosy krytyczne, których przykładem jest

<sup>129</sup> S. Wronkowska, M. Zieliński, M. Ziemiński, *op. cit.*, s. 65.

<sup>130</sup> Z. Ziemiński, *Teoria prawa*, PWN, Warszawa 1972, s. 87.

<sup>131</sup> S. Wronkowska, M. Zieliński, Z. Ziemiński, *op. cit.*, s. 65.

<sup>132</sup> *Ibidem*, s. 67.

<sup>133</sup> *Ibidem*, s. 28.

<sup>134</sup> *Ibidem*, s. 70.

<sup>135</sup> *Ibidem*, s. 71.

wypowiedź Bolesława Ćwiertniaka dotycząca zasad prawa pracy w rozumieniu opisowym. Zdaniem tego autora „zasady opisowe” nie mają w istocie charakteru zasad prawa ze względu na to, że wyróżniane są przez doktrynę w sposób ocenny a nie sprawozdawczy, zasadom tym przypisywane są funkcje w procesach tworzenia i stosowania prawa (np. w kontekście art. 300 k.p.), które mogą być pełnione wyłącznie przez wypowiedzi o charakterze dyrektywalnym<sup>136</sup>.

---

<sup>136</sup> Zastrzeżenia w odniesieniu do zasad prawa opisowych zgłaszał jednak m.in. już w 1976 roku B.M. Ćwiertniak: zob. *O pozadyrektywalnych (opisowych) rozumieniach „zasad prawa”*, „Studia Prawnicze” 1976, z. 3, s. 35. i nast. oraz B.M. Ćwiertniak, *O ewolucji pojmowania „zasad prawa pracy” w doktrynie polskiego prawa pracy* [w:] A. Sobczyk (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Oficyna, Warszawa 2010, s. 42-43. W opracowaniu tym autor prezentuje także przegląd koncepcji doktrynalnych dotyczących zasad prawa pracy od lat 40. XX w.

## ROZDZIAŁ III

# Funkcje zasad zbiorowego prawa pracy

Zasady prawa wyodrębnione są spośród innych norm ze względu na przedmiot i sposób regulacji, ale także na szczególne funkcje, które pełnią w systemie prawa. Według Sławomiry Wronkowskiej i Zygmunta Ziemińskiego zasady prawa:

- 1) wyznaczają kierunek działań prawodawczych, wskazując jakie stany prawodawca powinien osiągać poprzez tworzenie prawa oraz jakich wartości w procesie prawodawczym powinien nie naruszać;
- 2) wskazują pewne sposoby ukształtowania określonych instytucji prawnych;
- 3) ukierunkowują proces interpretacji przepisów prawnych;
- 4) wskazują kierunki stosowania prawa, w szczególności sposoby czynienia użytku z tzw. „luzów decyzyjnych”;
- 5) ukierunkowują sposób czynienia użytku z różnych, przysługujących podmiotom, określonych praw<sup>1</sup>.

Także w nauce prawa pracy zasadom przypisuje się różne funkcje<sup>2</sup>. T. Zieliński różnicuje je w zależności od typu zasad. Zasady normatywne jako normy prawne regulują stosunki społeczne z zakresu prawa pracy, odgrywają też istotną rolę w procesach posiłkowego stosowania przepisów kodeksu cywilnego w stosunkach pracy w związku z art. 300 k.p., stanowiąc też mają wytyczne działalności prawodawczej i wskazówki interpretacyjne. Druga kategoria – zasady-postulaty mają pełnić wyłącznie funkcje owych wytycznych i wskazówek interpretacyjnych, natomiast zasady opisowe

---

<sup>1</sup> S. Wronkowska, Z. Ziemiński, *Zarys teorii prawa*, Ars boni et aequi, Poznań 2001, s. 188.

<sup>2</sup> B.M. Ćwiertniak, *Podstawowe zasady prawa pracy* [w:] K.W. Baran (red.), *Zarys systemu prawa pracy. Tom I: Część ogólna prawa pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 532-533.



odgrywać mają rolę wyłącznie w badaniach naukowych oraz w nauczaniu prawa, a znajomość zasad charakterystycznych dla danej gałęzi prawa ma pozwalać na racjonalne podejmowanie decyzji przez ustawodawcę<sup>3</sup>. Maciej Świącicki wyróżnia następujące funkcje zasad: wytycznych legislacyjnych, dyrektyw kształtujących działalność organów władzy i administracji, wskazówek interpretacyjnych<sup>4</sup>. Wiktor Jaśkiewicz upatruje funkcji zasad w oddziaływaniu na: życie społeczne, procesy prawotwórcze, procesy wykładni i stosowania prawa, porządkowanie przez naukę przepisów oraz nauczanie prawa pracy<sup>5</sup>. Zdaniem A.M. Świątkowskiego zasady prawa pracy pełnią trzy funkcje: umożliwiają prezentację podstawowych instytucji prawa pracy, wskazują na kierunki jego rozwoju i wykładni oraz pozwalają na zrozumienie roli przepisów prawa pracy w indywidualnych i zbiorowych stosunkach pracy<sup>6</sup>.

Zasady prawa, a zatem także zasady zbiorowego prawa pracy, pełnią zatem przede wszystkim funkcje: heurystyczną (poznawczą), interpretacyjną, meta-normatywną, socjalną. Funkcja heurystyczna – czy też inaczej poznawcza – zasad prawa oznacza, że pomagają one w porządkowaniu i systematyzacji materiału normatywnego. Jest ona istotna w szczególności w przypadkach, gdy mamy do czynienia z mnogością przepisów, których interpretacja nie zawsze prowadzi do sformułowania jednoznacznych lub zgodnych ze sobą norm. W przypadku zbiorowego prawa pracy systematyzacja taka jest szczególnie ważna w obliczu współlistnienia norm wywodzących się z różnych porządków prawnych: np. norm ustawowych, konstytucyjnych, norm prawa europejskiego i międzynarodowego. Czynność ta ma przede wszystkim wartość poznawczą i dokonywana jest również dla celów dydaktycznych. Może mieć jednak wpływ na sposób interpretacji przepisów z omawianej dziedziny prawa. Próba uporządkowania zasad prawa w spójny system będzie przedmiotem rozważań w kolejnym – czwartym rozdziale tej pracy.

Funkcja interpretacyjna zasad prawa odnosi się do ich roli w procesie wykładni oraz stosowania prawa. Zasady prawa pełnią funkcję interpretacyjną, bowiem są pomocne przy dekodowaniu treści norm prawnych. Mogą być szczególnie użyteczne, gdy wynik interpretacji przepisów może prowadzić do różnych wniosków w zależności od zastosowanych argumentów lub przyjętych kryteriów. Zasady prawa mogą stanowić także furtkę umoż-

---

<sup>3</sup> T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarysy systemu. Część I. Ogólna*, PWN, Warszawa-Kraków 1986, s. 211-213.

<sup>4</sup> M. Świącicki, *Zasady prawa pracy*, NP 1968, nr 3, s. 338.

<sup>5</sup> W. Jaśkiewicz, *Zasady prawa pracy* [w:] W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, PWN, Warszawa 1985, s. 100.

<sup>6</sup> A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, LexisNexis, Warszawa 2010, s. 36.

### 3.1. Zasady prawa a wartości

liwiającą wprowadzenie do porządku prawnego norm, które formalnie nie obowiązują, a także norm pochodzących z innych porządków prawnych. Zasadom prawa pracy przypisuje się szczególną rolę w świetle art. 300 k.p. dotyczącego dopuszczalności stosowania przepisów k.c. do stosunków pracy.

Przez funkcję meta-normatywną rozumieć należy z jednej strony rolę zasad prawa w projektowaniu przyszłych rozwiązań prawnych, zaś z drugiej strony – uzasadnienie dla istniejących reguł. Ustawodawca bowiem, projektując nowe rozwiązania z zakresu zbiorowego prawa pracy, powinien uwzględnić zasady tej dziedziny prawa i powstrzymać się od tworzenia takich reguł, które pozostają z tymi zasadami w sprzeczności (nie można jednak oczywiście wykluczyć, że intencją ustawodawcy jest zmiana obowiązujących zasad prawa). Warto wówczas mieć na uwadze zasadę proporcjonalności.

Funkcja socjalna zasad oznacza, że z jednej strony są one nośnikami pewnych ważnych dla społeczeństwa wartości i to za ich pośrednictwem wartości te wprowadzane są do porządku prawnego. Z drugiej zaś strony wyodrębnienie zasad zbiorowego prawa pracy ułatwia przyswojenie ich sobie przez adresatów norm.

### 3.1. Zasady prawa a wartości

Problematyka wartości, rozumianej także jako dobro, stanowi przedmiot zainteresowania filozofii od wielu wieków. Natomiast aksjologia, jako odrębny dział filozofii zajmujący się istotą i rodzajami wartości, ich ewentualną hierarchią, sposobami poznawania wartości, formułowanie wypowiedzi o wartościach oraz ich miejscem w życiu i kulturze człowieka wyodrębniła się dopiero na przełomie XIX i XX wieku<sup>7</sup>.

Terminowi „wartość” nadawać można różne znaczenie w zależności od kontekstu, w którym jest stosowany. Może oznaczać to, ile coś jest warte, coś przekładalnego na jakieś jednostki miary lub porównania, ale także rzecz lub cechę wartościową, coś, czemu wartość przypisujemy czy też myśl, która sprawia, że cechy lub zdarzenia uznajemy za wartościowe<sup>8</sup>. Może być to zatem cecha przedmiotów przez kogoś dodatnio lub ujemnie ocenianych, albo cecha wyróżniającą grupę czy też klasę przedmiotów równocennych z czyjegoś punktu widzenia. Pojęciem wartości można posługiwać się

<sup>7</sup> A.B. Stępień, *Wstęp do filozofii*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 1989, s. 94; R. Ingarden, *Studia z estetyki*, T. 3, PWN, Warszawa 1970, s. 220-257.

<sup>8</sup> P. Dutkiewicz, *Problem aksjologicznych podstaw prawa we współczesnej polskiej filozofii i teorii prawa*, Wydawnictwo UJ, Kraków 1996, s. 29.

także dla oznaczenia „dobra w sensie rzeczowym, to znaczy jakiejś rzeczy w szerokim rozumieniu tego terminu, która jest przez jakichś ludzi ceniona jako coś takiego, co przedstawia wartość w poprzednio omawianych znaczeniach tego słowa”<sup>9</sup>. W aksjologii obok terminu „wartość” spotykamy się także z pojęciami „oceny” i „normy”. Pojęcie „ocena” może odnosić się do indywidualnego przeżycia aprobaty lub dezaprobaty przez określoną osobę w danym momencie albo pewnego rodzaju typów przeżyć występujących w określonym środowisku w odniesieniu do pewnego rodzaju stanów rzeczy<sup>10</sup>. Oceny proste związane są z aprobatą lub jej brakiem dla pewnych elementów rzeczywistości, natomiast oceny porównawcze czy też preferencyjne pozwalają wskazać większą lub mniejszą wartość dwóch porównywalnych stanów rzeczy<sup>11</sup>. W przypadku społecznego oddziaływania prawa są to zazwyczaj oceny globalne, wartościujące daną sytuację z różnych punktów widzenia<sup>12</sup>. Ponadto rozróżnia się oceny samoistne oraz instrumentalne. Te pierwsze dotyczą samego stanu rzeczy – tego, co samo przez się uznajemy za dobre; oceny instrumentalne stanu rzeczy – jako skutecznego środka do osiągnięcia tych dodatnie ocenianych stanów rzeczy<sup>13</sup>.

Normy natomiast są wypowiedziami o charakterze powinnościowym, a ich związek z wartościami polega na tym, że normy budowane są na fundamencie wartości: mają je chronić i promować<sup>14</sup>. Oznacza to, że wszelkie systemy normatywne mają odniesienie do systemów aksjologicznych, które są ich podstawą i uzasadnieniem<sup>15</sup>. To samo można powiedzieć o systemie norm prawnych, jednak w polskiej literaturze teoretycznoprawnej wartości łączy się przede wszystkim z ocenami, a wyróżnienie płaszczyzny aksjologicznej prawa było kwestionowane<sup>16</sup>. Tymczasem koncepcje niepozytywi-

<sup>9</sup> Z. Ziemiński, *Wstęp do aksjologii dla prawników*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1990, s. 59.

<sup>10</sup> Cz. Znamierowski, *Oceny i normy*, PWN, Warszawa 1957, s. 194-212.

<sup>11</sup> Z. Ziemiński, *Wstęp do aksjologii dla prawników*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1990, s. 11; Z. Ziemiński, *O czym mówią prawnicy gdy mówią o „ocenach”*, PiP 1986, z. 12, s. 12.

<sup>12</sup> M. Skąpski, *Problem obiektywizacji systemu wartości jako podstawy rozważań nad treścią norm prawa pracy* [w:] M. Skąpski, K. Ślebzak (red.), *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Ars boni et aequi, Poznań 2014, s. 62.

<sup>13</sup> Z. Ziemiński, *Wstęp do aksjologii...*, s. 12; zob. także Z. Tobor, *Charakterystyka ocen instrumentalnych i instrumentalne oceny przepisów prawnych*, Uniwersytet Śląski, Katowice 1986, s. 13-31; M. Ossowska, *O dwóch rodzajach ocen*, *Kwartalnik Filozoficzny*, 1946, t. XVI, z. 2-4, s. 280.

<sup>14</sup> W. Gromski, *Aksjologiczne podstawy konstytucyjnej koncepcji źródeł prawa* [w:] L. Leszczyński (red.), *Zmiany społeczne a zmiany w prawie. Aksjologia, konstytucja, integracja europejska*, UMCS, Lublin, 1999, s. 133.

<sup>15</sup> P. Dutkiewicz, *Problem aksjologicznych podstaw prawa...*, s. 34.

<sup>16</sup> W. Gromski, *Aksjologiczne podstawy...*, s. 133; Z. Ziemiński, *Problemy podstawowe*

### 3.1. Zasady prawa a wartości

styczne w teorii prawa akcentują immanentną wartość aksjologiczną legitymizacji każdego systemu prawnego, jako że prawo jako proces społeczny ma służyć określonym celom, a system prawny jest wytworem celowego i trwałego wysiłku<sup>17</sup>. Także R. Alexy zwraca uwagę na ścisły związek prawa i moralności: system prawny powinien respektować określone wartości podstawowe, wśród których wymienia także prawa człowieka<sup>18</sup>. Szczególnie widoczne jest to w prawie konstytucyjnym, jednak wartości takie jak np. wolność pracowników odgrywają także istotne znaczenie w prawie pracy<sup>19</sup>.

Wartość rozumiana jako „rodzina zbiorów równocennych stanów rzeczy uporządkowana przez relację preferencji generalnej” nabiera szczególnego znaczenia z perspektywy koncepcji racjonalności aksjologicznej prawodawcy, który posiadać ma nie tylko niesprzeczną i uporządkowaną w system wiedzy, ale także spójny i zhierarchizowany system wartości<sup>20</sup>.

W naukach społecznych wartość może być rozumiana jako dowolny przedmiot godny szacunku dla jednostki lub zbiorowości, któremu przypisywana jest ważna rola w życiu, a dążenie do jego osiągnięcia odczuwane jest jako swoisty przymus<sup>21</sup>. W tym kontekście praca ludzka postrzegana jest jako wartość w katolickiej nauce społecznej, gdzie silny nacisk kładzie się na związek pracy z godnością człowieka i jego zdolnością do samorealizacji<sup>22</sup>. Ze szczególnej roli pracy ludzkiej w życiu jednostki i społeczeństwa wypływa nakaz poszanowania praw pracownika o charakterze indywidual-

---

*prawoznawstwa*, PWN, Warszawa 1980, s. 102-104, J. Wróblewski, *Prawo i płaszczyzn jego badania*, PiP 1969, z. 6, s. 999 i nast.; K. Opalek, *Przedmiot prawoznawstwa a problem tzw. płaszczyzn prawa*, PiP 1969, z. 6, s. 991; M. Borucka-Arctowa, *Problem wartościowania w naukach prawnych*, PiP 1968, z. 3, s. 433-436. Podejście takie krytykowane jest m.in. przez P. Dutkiewicza (*op. cit.*, s. 45-47).

<sup>17</sup> P. Dutkiewicz, *Problem aksjologicznych podstaw prawa...*, s. 55-59. Zob. także L.L. Fuller, *Moralność prawa*, PIW, Warszawa 1978, s. 158.

<sup>18</sup> R. Alexy, *W obronie niepozytywistycznej koncepcji prawa*, PiP 1993, nr 11-12, s. 34-49.

<sup>19</sup> K.J. Kaleta, *Rola i znaczenie wartości we współczesnym dyskursie konstytucyjnym* [w:] M. Dudek, M. Stępień (red.), *Aksjologiczny wymiar prawa*, Nomos, Kraków 2015, s. 124; M. Madejski, *Perspektywy aksjologii prawa pracy w dobie globalizacji ekonomicznej*, RPEiS 2013, z. 1, s. 75-76.

<sup>20</sup> M. Kordela, *Zasady prawa...*, s. 149 i 134. Zob. także P. Dutkiewicz, *Problem aksjologicznych podstaw prawa...*, s. 74. Zob. także W. Sadurski, *Neutralność moralna prawa (przyczynek do teorii prawa liberalnego)*, PiP 1990, z. 7.

<sup>21</sup> J. Szczepański, *Elementarne pojęcia socjologii* [w:] W. Szewczyk (red.), *Rozumieć siebie i innych. Zarys psychologii*, Biblos, Tarnów 2002, s. 192.

<sup>22</sup> Jan Paweł II, *Encyklika „Laborem exercens”* [w:] *Encykliki Ojca świętego Jana Pawła II*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2006, s. 141-213; Leon XIII, 1887, *Encyklika o kwestii robotniczej „Rerum novarum”* [w:] M. Radwan, L. Dyczewski, A. Stanowski (red.), *Dokumenty nauki społecznej Kościoła, cz. 1*, Wydawnictwo KUL, Rzym-Lublin 1987, s. 41-65; Szerzej zob. Cz. Strzeszewski, *Katolicka nauka społeczna*, KUL, Lublin 1994; J. Auleytner, *Polityka*

nym (np. prawo do wynagrodzenia, wypoczynku), jak i zbiorowym (np. wolność zrzeszania się, prawo do udziału w zarządzaniu zakładem pracy)<sup>23</sup>.

Autorzy tacy jak R. Alexy, H. Àvila oraz M. Atienza i J. Ruiz Manero kładąc nacisk na proces ważenia zasad w przypadku ich kolizji, dostrzegają jednak jedną jeszcze niezwykle istotną funkcję zasad prawa: są one mianowicie nośnikami pewnych – cieszących się szczególnym uznaniem ustawodawcy – wartości. Niekiedy nawet cały system prawny postrzegany jest jako odzwierciedlenie pewnego porządku wartości. Prawo pełni funkcję integrującą i pozwala na systematyzację treści o charakterze aksjologicznym aprobowanych przez większość społeczeństwa w demokratycznym porządku prawnym<sup>24</sup>. Nośnikiem systemu wartości są przede wszystkim ustawy zasadnicze, co nie oznacza, że normy zawierające wartości nie mogą znajdować się także w innych aktach prawnych<sup>25</sup>.

W nauce prawa odróżnia się normy aksjologiczne i tetyczne, przy czym obowiązywanie tych pierwszych odwołuje się do oceny (pozytywnej lub negatywnej) stanów rzeczy lub ich konsekwencji nakazywanych (lub zakazywanych) przez te normy<sup>26</sup>. Normy tetyczne obowiązują natomiast ze względu na akt stanowienia dokonany przez odpowiednio umocowany podmiot i do tej grupy należą normy prawne<sup>27</sup>. R. Alexy zwraca uwagę na podstawową różnicę pomiędzy zasadami i wartościami: podczas gdy te pierwsze, rozumiane jako nakazy optymalizacji, należą do obszaru deontologicznego (podobnie jak zakaz, przyzwolenie i prawo do czegoś), wartości trzeba przyporządkować do poziomu pojęć aksjologicznych<sup>28</sup>.

Szczególne role zasad prawa jako nośników wartości pojawiają się już w pozytywistycznej koncepcji H.L.A. Harta, gdzie reguły II stopnia (*rules of recognition*) mogą zawierać w sobie także takie kryteria obowiązywania

---

*społeczna w Polsce i w świecie*, Elipsa, Warszawa 2012; J. Auleytner, *O potrzebie strategii nowoczesnego państwa opiekuńczego*, „Res Humana” 2005, nr 2/3, s. 19-23.

<sup>23</sup> Zob. T. Wyka, *Prawa człowieka a prawa pracownicze według Jana Pawła II* [w:] A. Kalisz (red.), *Prawa człowieka. Współczesne zjawiska, wyzwania, zagrożenia. T. 2. [Materiały konferencyjne. Warszawa, 25.04.2014 r.]*, Humanitas, Sosnowiec 2015, t. 2, s. 121-130; T. Wyka, *Partycypacja pracownicza w świetle nauczania Jana Pawła II* [w:] Z. Góral (red.), *Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci docenta Jerzego Logi*, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2007, s. 193-207; Cz. Strzeszewski, *Ekonomiczna definicja płacy a „iustum salarium” w katolickiej nauce społecznej*, „Rocznik Nauk Społecznych” 1985 [1990], nr 1, s. 21-29.

<sup>24</sup> M.C. Barranco Avilés, *La teoría jurídica de los derechos fundamentales*, Dykison, Madrid 2000, s. 188 i 325.

<sup>25</sup> *Ibidem*, s. 185.

<sup>26</sup> Według Cz. Znamierowskiego norma aksjologiczna jest norma, która jest „wyrazem przeżycia dyrektywy, opartego na ocenie, a więc przeżycia dyrektywy aksjologicznej”. Cz. Znamierowski, *Oceny i normy*, PWN, Warszawa 1957, s. 269.

<sup>27</sup> M. Kordela, *Zasady prawa jako normatywna postać wartości*, RPiES 2006, z. 1, s. 43.

<sup>28</sup> R. Alexy, *Teoria praw podstawowych...*, s. 117-118.

### 3.1. Zasady prawa a wartości

normy jak jej zgodność z zasadami moralnymi czy podstawowymi wartościami<sup>29</sup>. Podobnie H.L.A. Hart nie neguje istnienia norm-zasad, różnicę pomiędzy zasadami a regułami postrzega jednak, podobnie jak zwolennicy słabej tezy dystynkcji, jako różnicę stopnia. Zasady są bowiem zdaniem H.L.A. Harta normami o szerszym zasięgu, ogólniejszymi i mniej skonkretyzowanymi, tak więc kilka różnych reguł może stanowić egzemplifikację zasady. Zasady są także nośnikami pewnych wartości, celów, do których należy dążyć – oprócz tego, że stanowią uzasadnienie dla utworzenia danej reguły<sup>30</sup>. Co więcej, niektóre zasady mogą także być uznane za prawo obowiązujące, jako normy spełniające kryteria „*test of pedigree*”<sup>31</sup>.

Prawodawca czyniąc wartość przedmiotem regulacji dokonuje aktu, który posiada potrójny skutek: danemu stanowi rzeczy nadaje status cennego (co najmniej cennego prawnie, a w odniesieniu do obiektów do tej pory neutralnych aksjologicznie – także cennego w ogóle), nakazuje tę wartość traktować jako obowiązującą w systemie prawa oraz formułuje obowiązek jej realizacji. Jeżeli wartość określonego rodzaju zostaje uznana przez prawodawcę za konieczny element porządku prawnego, do systemu prawa włączy on wypowiedź dyrektywalną w takiej postaci, którą następnie podmiot interpretujący prawo odtworzy jako zasadę<sup>32</sup>. Na gruncie zbiorowego prawa pracy wartością taką jest np. pokój społeczny. Podstaw aksjologicznych prawa pracy poszukuje się głównie w wartościach wyrażonych w Konstytucji, jako akcie opartym na prawach człowieka<sup>33</sup>.

Zdaniem M. Atienzy i J. Ruiz Manero prawodawca nie tworzy wartości, a jedynie je chroni, w szczególności poprzez ustanawianie norm, które zakwalifikować możemy jako zasady prawa. W ujęciu proponowanym przez M. Atienzę i J. Ruiz Manero normy prawne stanowią podstawę działań. Oznacza to z jednej strony, że normy zawierają wskazówki dotyczące sposobu zachowania, a z drugiej strony kryterium oceny. Normy pozwalają zatem usprawiedliwić lub krytykować dane działanie<sup>34</sup>. Możemy zatem wyróżnić dwa aspekty normy: dyrektywny (czy też normatywny *sensu stricto*) w rozumieniu nakazu lub zakazu określonego zachowania oraz aksjologiczny,

<sup>29</sup> H.L.A. Hart, *The Concept of law. Second edition with Postscript ed. by P.A. Bulloch, J. Raz*, Clarendon Press, Oxford, 1994, 1 Postscript, s. 250.

<sup>30</sup> *Ibidem*, s. 260.

<sup>31</sup> M. Kordela, *Zasady prawa. Studium teoretycznoprawne*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2012, s. 48.

<sup>32</sup> M. Atienza, J. Ruiz Manero, *Las piezas del derecho, Teoría de los enunciados jurídicos*, Ariel, Barcelona, 2009, s. 161 *passim*.

<sup>33</sup> Ł. Pisarczyk, *Wstęp do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej – poszukując aksjologii prawa pracy* [w:] M. Skąpski, K. Ślebzak (red.), *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych...*, s. 157.

<sup>34</sup> M. Atienza, J. Ruiz Manero, *Las piezas del derecho...*, s. 154.

gdy norma stanowi podstawę oceny zachowania, jego aprobaty bądź krytyki<sup>35</sup>. Podobne cechy autorzy przypisują też wartościom, czy też normom o charakterze aksjologicznym, te bowiem z jednej strony stanowią wyraz oceny, z drugiej zaś stanowią podstawę zachowania podmiotu oceniającego w sposób pozwalający na realizację wartości<sup>36</sup>.

Wartości znajdujące wyraz w wypowiedziach o charakterze prawnym, stanowią więc odzwierciedlenie ocen wartościujących dokonywanych przez podmiot, który wypowiedzi te formułuje (prawodawca, podmiot stosujący prawo) odnośnie do określonych zachowań lub stanów rzeczy<sup>37</sup>. W przypadku prawa pracy ocenia się, że w sądowym stosowaniu prawa pracy dominujące znaczenie mają wartości dające się odczytać z norm prawa obowiązującego, zwłaszcza, że katalog ten staje się coraz bardziej rozbudowany także w związku z obowiązaniem norm prawa międzynarodowego i unijnego<sup>38</sup>.

Z perspektywy systemu prawnego określone zachowanie lub stan rzeczy może być wartościowe pierwotnie lub wtórnie. Będzie ono wartościowe pierwotnie, jeśli samo z siebie zasługuje na pozytywną ocenę. Zachowania lub stany rzeczy wartościowe wtórnie same w sobie są aksjologicznie neutralne, zaś swą wartość czerpią z innych stanów rzeczy, które oceniane są jako wartościowe same z siebie. Mają one charakter wyłącznie instrumentalny – to, co czyni je wartościowymi, to ich relacja do innych stanów rzeczy lub zachowań, które są pozytywnie oceniane<sup>39</sup>. W tym znaczeniu jako wartościowe wtórnie oceniać można np. przepisy dotyczące sposobu wyłaniania mediatora w sporze zbiorowym. Zachowanie to samo w sobie jest neutralne, jednak służy zapewnieniu pozytywnie ocenianego celu, jakim jest właściwy przebieg sporu zbiorowego, a w konsekwencji osiągnięcie stanu pokoju społecznego<sup>40</sup>.

Wyróżnić można także wartości o charakterze funkcjonalnym. Będą to stany rzeczy lub zachowania wartościowe pierwotnie, jednak szczególną wagę przypisuje się konsekwencjom społecznym takich zachowań czy stanów rzeczy. I tak stan rzeczy, w którym wszyscy obywatele mają zatrudnienie lub inne środki utrzymania oceniany jest pozytywnie, choćby dlatego, że to pozwala obywatelom realizować ich cele i plany życiowe, jednak wartość taka jak „pełne zatrudnienie” może podlegać ograniczeniom w zderze-

---

<sup>35</sup> *Ibidem*.

<sup>36</sup> *Ibidem*, s. 155.

<sup>37</sup> *Ibidem*, s. 161.

<sup>38</sup> W. Sanetra, *Ogólnie o aksjologicznych podstawach prawa pracy* [w:] M. Skąpski, K. Śleb-zak (red.), *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych...*, s. 30

<sup>39</sup> M. Atienza, J. Ruiz Manero, *op. cit.*, s. 161 i 163.

<sup>40</sup> *Ibidem*, s. 163.

### 3.1. Zasady prawa a wartości

niu z inną wartością jak np. „równe traktowanie obywateli”<sup>41</sup>. Zasady prawa stanowią więc nie tylko środek teoretycznej syntezy<sup>42</sup>, ale są także nośnikiem wartości, podobnie jak u H.L.A. Harta.

Wartość może stanowić także kryterium oceny<sup>43</sup>. Tak wartości postrzega R. Alexy. Podstawą rozważań jest rozróżnienie ocen wartościujących i kryteriów oceny. Oceny wartościujące wyrażane są, gdy ktoś mówi o czymś, że ma to jakąś wartość. Ocena wartościująca klasyfikacyjna pozwala na podział ocenianych podmiotów na posiadające wartość pozytywną i negatywną, bądź ewentualnie także neutralną. Konsekwentnie stosując to kryterium oceny możemy nadać danemu zjawisku pozytywną, negatywną lub neutralną wartość<sup>44</sup>. Komparatywne oceny wartości pozwalają na porównanie dwóch obiektów oceny i uznanie, że jeden z nich ma większą wartość niż drugi<sup>45</sup>. Natomiast metryczne pojęcie wartości używane jest, gdy ocenianemu przedmiotowi przypisuje się jakąś liczbę podającą jego wartość (w ten sposób wyrazić można np. wartość godziny pracy pracownika)<sup>46</sup>. Jako że przedmiotem oceny mogą być bardzo różne rzeczy, a ich wartość różnić się będzie w zależności od przyjętego kryterium, R. Alexy dochodzi do wniosku, że tym, co należy określić jako wartość są nie tyle same przedmioty, co kryteria oceny<sup>47</sup>. Przyjmując ten punkt widzenia zauważyć należy, że ocena odbywa się zazwyczaj na podstawie kilku, nie zaś jednego kryterium, na podstawie których dokonuje się oceny całościowej. Zastosowanie kryteriów odpowiada więc zastosowaniu zasad. Czym innym jeszcze są reguły ocen, tj. kryteria oceniania, które podobnie jak inne reguły, mogą być zastosowane bez wyważania i zawierają zazwyczaj kilka przesłanek<sup>48</sup>. Gdy poddajemy ocenie normy, zastosowanie znajdą przede wszystkim klasyfikacyjne i komparatywne oceny wartościujące. Podstawową różnicę pomiędzy zasadami a wartościami R. Alexy upatruje w deontologicznym charakterze tych pierwszych i aksjologicznym charakterze ostatnich. To, co w modelu wartości jest *prima facie* najlepsze, w modelu zasad takim być powinno, a co w modelu wartości jest definitywnie najlepsze – w modelu zasad takim definitywnie być powinno<sup>49</sup>.

---

<sup>41</sup> *Ibidem*, s. 162.

<sup>42</sup> M. Cieślak, *Polska procedura karna...*, s. 162.

<sup>43</sup> R. Alexy, *Teoria praw podstawowych...*, s. 120.

<sup>44</sup> *Ibidem*, s. 119.

<sup>45</sup> *Ibidem*.

<sup>46</sup> *Ibidem*.

<sup>47</sup> *Ibidem*, s. 120.

<sup>48</sup> *Ibidem*, s. 212.

<sup>49</sup> *Ibidem*, s. 123.



### 3.2. Zasady prawa w procesie wykładni i stosowania prawa

Wspólne dla proponowanych przez poszczególnych autorów katalogów funkcji są przede wszystkim te związane z interpretacją oraz stosowaniem przepisów prawa. Taką funkcję wyróżniają także poznańscy teoretycy prawa, wskazując, że szczególna przydatność zasad dla praktyki prawniczej polega na tym, iż mają one dostarczyć podstaw do sformułowania określonych dyrektyw interpretacyjnych oraz umożliwić wypełnienie ewentualnych luk konstrukcyjnych<sup>50</sup>. Funkcja ta przypisywana jest zasadom w znaczeniu normatywnym, podczas gdy po zasady w znaczeniu opisowym sięgać można jedynie w procesie legislacyjnym oraz dydaktycznym.

W procesie interpretacji norm prawnych należy sprawdzić, czy treść normy przy którymś z możliwych znaczeń interpretowanego terminu nie znalazłaby się w konflikcie z którąś z obowiązujących w systemie zasad-norm<sup>51</sup>. Interpretację taką należy odrzucić, ponieważ wszystkie normy prawne powinny być interpretowane w sposób zgodny z zasadami prawa<sup>52</sup>. Rozstrzygając konkretny przypadek, podmiot stosujący prawo powinien przede wszystkim wziąć pod uwagę kwestie wagi danej zasady decydując, czy bardziej istotne argumenty przemawiają za zastosowaniem, czy przeciw zastosowaniu zasady, mając na względzie, iż zasady jako reguły optymalizacyjne mogą być zrealizowane w mniejszym lub w większym zakresie przy zaistniałych możliwościach prawnych i faktycznych. Należy jednak przyjąć taką interpretację zasady prawnej, która gwarantuje jej jak najszerszą realizację<sup>53</sup>.

Podstawowym założeniem wielu teorii zasad jest ścisły konceptualny związek pomiędzy pojęciem zasad a koncepcją ważenia zasad. Zatem w porządku prawnym zawierającym zasady, ważenie zasad musi stanowić jeden z podstawowych instrumentów stosowania prawa<sup>54</sup>. Zasady prawa

---

<sup>50</sup> S. Wronkowska, M. Zieliński, Z. Ziembinski, *Zasady prawa...*, s. 51. Funkcję wypełniania luk w ustawach karnoprocesowych oraz znaczenie zasad dla interpretacji przepisów prawnych dostrzega także M. Cieślak, konstruując swą koncepcję zasad procesowych I i II stopnia: M. Cieślak, *Dzieła wybrane. Tom II. Polska procedura karna. Podstawowe założenia teoretyczne...*, s. 158.

<sup>51</sup> M. Zieliński, *Wykładnia prawa. Zasady, reguły, wskazówki*, Lexis Nexis, Warszawa 2010, s. 338.

<sup>52</sup> L. Morawski, *Zasady wykładni prawa*, TNOiK, Toruń 2010, s. 131.

<sup>53</sup> *Ibidem*, s. 132-133.

<sup>54</sup> N. Jansen, *Los fundamentos normativos de la ponderación racional en el derecho* [w:] J-R. Sieckmann (red.), *La teoría principalista de los derechos fundamentales. Estudios*

mogą bowiem ze sobą kolidować. Może mieć to miejsce w przypadku nakazu realizacji (utrzymania) jednej, ściśle wskazanej wartości w sytuacji, gdy pozostaje ona w opozycji do innej, czy nawet wielu wartości cennych prawnie, przede wszystkim tych, które mają taką samą moc prawną<sup>55</sup>. Tak będzie na przykład w przypadku prawa do strajku i swobody działalności gospodarczej. Organ stosujący prawo stoi wówczas przed trudnym wyborem, którą z zasad (i w jakim stopniu) uwzględnić. Kolidują zasad to ostatecznie zawsze kolidują wartości, a procedura ważenia służyć ma znoszeniu niezgodności wartości istotnych dla danego przypadku<sup>56</sup>. Koncepcja kolizji i ważenia zasad zaprezentowana przez R. Alexego bywa w polskiej literaturze przedmiotu poddawana pewnym modyfikacjom, nie jest także przyjmowana przez wszystkich teoretyków prawa<sup>57</sup>. Z drugiej strony wskazuje się, że zarówno Europejski Trybunał praw Człowieka, jak i Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w razie kolizji stosują zarówno procedurę ważenia zasad, jak i zasadę proporcjonalności<sup>58</sup>. Warto zatem w tym miejscu pokrótce przedstawić model stosowania zasad oparty na prawie kolizji i ważenia. Przede wszystkim należy mieć na uwadze, że o kolizji zasad prawa mówić można wówczas, gdy nie została ona rozstrzygnięta przez prawodawcę, bowiem w przeciwnym razie uznać należałoby, że konflikt taki rozstrzygnięty został już na wcześniejszym etapie – stanowienia prawa – a wybór zasady stanowiącej podstawę rozstrzygnięcia nie należy do organu stosującego prawo<sup>59</sup>. Punktem wyjścia procedury stosowania zasad jest ustalenie zbioru zasad relewantnych dla danego rozpatrywanego przypadku<sup>60</sup>. Gdy okaże się pusty – oznacza to, że istnieje już norma mająca postać reguły stanowiącej podstawę rozstrzygnięcia (dzieje się tak, kiedy wyboru zasady dokonał już ustawodawca). Jeżeli zastosowanie znajduje jedna zasada, wówczas może okazać się, że ma ona postać, która zapewnia jednoznaczne, konkluzywne rozstrzygnięcie<sup>61</sup>. W takim przypadku językowe sformułowanie zasady posłuży za językowy kształt reguły<sup>62</sup>. Jeśli zasada nie ma postaci konkluzywnej – nazwa wartości nie może zostać użyta jako nazwa denotu-

---

*sobre la teoría de los derechos fundamentales de Robert Alexy*, Marcial Pons, Madrid-Barcelona-Buenos Aires 2011, s. 58.

<sup>55</sup> M. Kordela, *Zasady prawa...*, s. 254.

<sup>56</sup> *Ibidem*, s. 251.

<sup>57</sup> G. Maroń, *Zasady prawa...*, s. 141-146 oraz cytowana tam literatura.

<sup>58</sup> N. Jansen, *Los fundamentos normativos de la ponderación racional en el derecho* [w:] J.-R. Sieckmann (red.), *La teoría principalista...*, s. 67-68.

<sup>59</sup> G. Maroń, *op. cit.*, s. 123.

<sup>60</sup> M. Kordela, *op. cit.*, s. 261.

<sup>61</sup> M. Zieliński, *Wykładnia prawa...*, s. 36.

<sup>62</sup> M. Kordela, *op. cit.*, s. 261.

jąca jednoznaczne zachowanie, które jest przedmiotem obowiązku (np. zasada pokoju społecznego), to musi ona zostać przekwalifikowana na normę-regułę<sup>63</sup>. Gdy zastosowanie mogą znaleźć co najmniej dwie zasady, zachodzi będzie między nimi relacja zgodności lub niezgodności. W pierwszym przypadku ich działanie będzie wzajemnie się wzmacniać (np. w przypadku zastosowania zasady swobody koalicji i prawa do strajku)<sup>64</sup>. Gdy zachodzi niezgodność – zastosowanie znajdzie prawo kolizji opisywane przez R. Alexego. Podaje on cztery możliwości decydowania w drodze rozwiązania kolizji zasad:

- dwa przypadki bezwarunkowych relacji pierwszeństwa: po pierwsze: zasada  $Z_1$  ma pierwszeństwo przed zasadą  $Z_2$  ( $Z_1 P Z_2$ ) i po drugie: zasada  $Z_2$  ma pierwszeństwo przed zasadą  $Z_1$  ( $Z_2 P Z_1$ ) – przypadki takiego bezwarunkowego, abstrakcyjnego pierwszeństwa nie są raczej w praktyce możliwe<sup>65</sup>;
- dwa przypadki konkretnej lub względnej relacji pierwszeństwa ze względu na pewne warunki, okoliczności danego przypadku: Zasada  $Z_1$  ma w konkretnym przypadku większą wagę niż zasada  $Z_2$  ( $Z_1 P Z_2$ ) W oraz: Zasada  $Z_2$  ma w konkretnym przypadku większą wagę niż zasada  $Z_1$  – ( $Z_2 P Z_1$ ) W. Konieczne jest w takim przypadku określenie warunków pierwszeństwa (W) oraz uzasadnienie tezy, że w tych warunkach  $Z_1$  wyprzedza  $Z_2$  lub odwrotnie<sup>66</sup>.

R. Alexy formułuje zatem następujące prawo kolizji: jeżeli zasada  $Z_1$  ma w warunkach W pierwszeństwo przed zasadą  $Z_2$ : ( $Z_1 P Z_2$ ) W i jeżeli z  $Z_1$  w warunkach W wynika skutek prawny S, to obowiązuje jedna reguła, która zawiera W jako stan faktyczny i S jako skutek prawny:  $W \rightarrow S$ . Innymi słowy: warunki, w których jedna z zasad ma pierwszeństwo przed drugą tworzą stan faktyczny jakiejś reguły, która wypowiada skutek prawny zasady mającej pierwszeństwo<sup>67</sup>.

Aby procedura porównywania zasad i stających za nimi wartości mogła podlegać intersubiektywnej kontroli, spełnione być muszą jednak pewne warunki. Pierwszym jest wskazanie mających charakter prawny wartości podlegających ważeniu i ustalenie ich relacji *in abstracto*, a drugim wskazanie kryteriów, według których nastąpi szacowanie wagi analizowanych wartości<sup>68</sup>. Umiejscowienie pozostających w konflikcie dóbr w hierarchicz-

<sup>63</sup> *Ibidem*, s. 263-164.

<sup>64</sup> *Ibidem*, s. 164-165.

<sup>65</sup> R. Alexy, *op. cit.*, s. 83.

<sup>66</sup> *Ibidem*.

<sup>67</sup> *Ibidem*, s. 84.

<sup>68</sup> M. Kordela, *op. cit.*, s. 266.

nej kolejności nie przesądza, na rzecz którego z nich konflikt ma być rozstrzygnięty – istotna jest bowiem waga odnoszona do okoliczności konkretnej sprawy<sup>69</sup>. Waga, jaka przypisywana jest konkretnym dobrom prawnym zależy natomiast od różnych czynników, jak np. stopień naruszenia jednego dobra, gdy zrealizuje się drugie, stopień prawdopodobieństwa (ryzyka) unicestwienia jednego dobra wówczas, gdy zrealizowane zostanie drugie, stopień zaspokojenia rzeczywiście odczuwanych potrzeb ludzkich przez poszczególne pozostające w konflikcie dobra, okoliczność zrealizowania jednego z kolidujących dóbr oraz ilość dóbr, które będą poszanowane lub naruszone<sup>70</sup>.

Istotne jest przy tym, że reguła sformułowana zgodnie z prawem kolizji nie ma charakteru normy indywidualnej i konkretnej, mimo że uwzględnia konkretne okoliczności. Ponieważ kryteria przypisywania wagi zasadom nie odwołują się do indywidualnych cech związanych z danym przypadkiem, lecz do cech poddających się generalizacji, reguła zostaje ustalona dla pewnej klasy stanów faktycznych, ma więc charakter generalny i abstrakcyjny<sup>71</sup>.

Carlo Bernal Pulido podejmuje próbę udoskonalenia opisanej przez R. Aleksego formuły ważenia<sup>72</sup>. Zdaniem tego autora, jeśli zgodzimy się z założeniem, że zasady są nakazami optymalizacji, które wymagają, aby coś zostało realizowane w największym stopniu możliwym mając na uwadze zaistniałe okoliczności prawne i faktyczne, to w celu ustalenia warunkowej relacji pierwszeństwa między konkurencyjnymi zasadami, należy wziąć pod uwagę trzy elementy, które tworzą strukturę ważenia: zasadę równoważenia, formułę ważenia i ciężar argumentacji. Zgodnie z zasadą równoważenia, im większy stopień naruszenia lub braku zaspokojenia jednej zasady, tym większy musi być stopień zaspokojenia innej. Drugim ważnym czynnikiem jest „abstrakcyjna waga” zasad. Różna abstrakcyjna waga może wynikać z różnego miejsca zasady w hierarchicznym porządku prawnym. Oprócz tego abstrakcyjna waga jednej zasady może być ustalona w odniesieniu do pozytywnych wartości społecznych. Trzecia zmienna odnosi się do wiarygodności empirycznych założeń dotyczących tego, co przyjęta abstrakcyjna waga oznacza dla braku realizacji pierwszej zasady i realizacji drugiej w okolicznościach sprawy. Zmienna ta opiera się na uznaniu, że empiryczne założenia dotyczące znaczenia konkurencyjnych zasad mogą

<sup>69</sup> G. Maroń, *op. cit.*, s. 127.

<sup>70</sup> T. Gizbert-Studnicki, *Konflikt dóbr i kolizja norm*, RPEiS 1989, z. 1, s. 5-7.

<sup>71</sup> M. Kordela, *Zasady prawa...*, s. 267.

<sup>72</sup> C. Bernal Pulido, *The Rationality of Balancing* [http://www.upf.edu/filosofiadeldret/\\_pdf/bernal\\_rationality\\_of\\_balancing.pdf](http://www.upf.edu/filosofiadeldret/_pdf/bernal_rationality_of_balancing.pdf), s. 8-9.

mieć różny stopień niezawodności, to zaś powinno wpłynąć na względną wagę każdej z zasad w procedurze ważenia<sup>73</sup>.

W każdym wypadku należy mieć na uwadze, że waga normy nie jest jej empiryczną cechą, lecz rezultatem oceny podmiotu stosującego normę i wyboru dokonanego w kontekście konkretnego stanu faktycznego<sup>74</sup>.

Rola zasad prawa związana z interpretacją norm nabiera znaczenia wobec rosnącej roli sądów w procesie tworzenia prawa<sup>75</sup>. Szczególnie widoczne jest to w odniesieniu do spraw, w których przedmiotem rozstrzygnięcia są prawa człowieka lub prawa podstawowe – są one przecież sformułowane w sposób dający sędziemu znaczne możliwości interpretacyjne, przez co rozgraniczenie pomiędzy aktem interpretacji i tworzenia prawa nie zawsze jest wyraźne<sup>76</sup>. Przykłady orzeczeń sądów polskich, międzynarodowych oraz organów orzeczniczych MOP przedstawione zostaną w rozdziale 6.

### 3.2.1. Funkcja interpretacyjna zasad prawa a zasada proporcjonalności<sup>77</sup>

Niektóre zasady zbiorowego prawa pracy umiejscowione są także wśród praw i wolności konstytucyjnych oraz uznawane za prawa podstawowe na gruncie prawa międzynarodowego i europejskiego. Należy więc postawić pytanie o dopuszczalność ograniczenia tego prawa w świetle zasady proporcjonalności.

Zasada ta, ujęta w sposób zbliżony do współczesnego jej postrzegania, została sformułowana na gruncie niemieckiego prawa konstytucyjnego i stosowana jest obecnie nie tylko w systemach prawnych poszczególnych państw europejskich, lecz także na gruncie prawa europejskiego i międzynarodowego<sup>78</sup>. Odnajdujemy ją także w art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Przyjmuje

---

<sup>73</sup> C. Bernal Pulido, *op. cit.*, s. 19.

<sup>74</sup> G. Maroń, *Zasady prawa...*, s. 128.

<sup>75</sup> L. Morawski, *Główne problemy współczesnej filozofii prawa. Prawo w toku przemian*, Wydawnictwa Prawnicze PWN, Warszawa 1999, s. 198-199.

<sup>76</sup> H. Senden, *Interpretation of Fundamental Rights in a Multilevel Legal System. An analysis of the European Court of Human Rights and the Court of Justice of European Union*, Intersentia, Cambridge 2011, s. 12.

<sup>77</sup> Pierwotna wersja rozważań zaprezentowanych w tym rozdziale opublikowana została w artykule J. Unterschütz *Wybrane problemy ograniczenia swobody koalicji w świetle prawa międzynarodowego i Konstytucji RP*, PIZS 2013, nr 10.

<sup>78</sup> K. Wojtyczek, *Granice ingerencji ustawodawczej w sferę praw człowieka w Konstytucji RP*, Zakamycze, Kraków 1999, s. 141, 143-146; T. Tridimas, *The general principles of EU law, Second edition...*, s. 138-139; G. de Burca, *Proportionality and subsidiarity as gene-*

### 3.2. Zasady prawa w procesie wykładni i stosowania prawa

się, że na zasadę proporcjonalności składają się trzy zasady szczegółowe (czy też trzy kryteria, które muszą zostać spełnione): zasada przydatności nakazująca dobór takich środków, które w świetle posiadanej wiedzy pozwalają realizować założone cele, zasadę konieczności, w myśl której spośród dostępnych środków umożliwiających realizację założonego celu wybrać należy najmniej uciążliwy dla obywatela oraz zasadę proporcjonalności *sensu stricto*, zgodnie z którą zastosowane środki powinny pozostawać w odpowiedniej proporcji do celu, a uszczerbek dla prawnie chronionych interesów jednostki powinien pozostawać w odpowiedniej proporcji do wartości celu podejmowanych działań<sup>79</sup>.

Zasada proporcjonalności została również wyrażona w art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. W myśl tego przepisu ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności i praw.

Pierwsza przesłanka dotycząca wprowadzenia ograniczenia w ustawie często pozostaje spełniona. Kolejna dotyczy celu wprowadzonego ograniczenia. Spośród wartości wymienionych enumeratywnie przez ustrojodawcę zastosowanie mogłyby znaleźć w zasadzie dwie z nich – a mianowicie porządek publiczny oraz wolności i prawa innych osób. Pojęcie porządku publicznego interpretowane bywa rozmaicie. Na gruncie rodzimego prawa konstytucyjnego często przytaczana jest definicja sformułowana przez Stefana Bolestę, w myśl której porządek publiczny to system „urządzeń prawno-publicznych i stosunków społecznych powstających i kształtujących się w miejscach publicznych, niepublicznych, którego celem i zadaniem jest zwłaszcza ochrona życia, zdrowia, mienia obywateli i mienia społecznego i zapewnienie normalnej działalności instytucji, zakładów, przedsiębiorstw państwowych, społecznych i prywatnych oraz eliminowanie (usuwanie) różnego rodzaju uciążliwości niebezpiecznych lub niedogodnych dla społeczeństwa i jednostek”<sup>80</sup>. Rozważając przesłanki ograniczenia praw człowieka warto także przypomnieć o zasadach z Syrakuz<sup>81</sup>, które stanowią, iż można

---

*ral principles of law* [w:] U. Hertz, J. Nergelius (red.), *General Principles of European Community Law*, Kluwer Law International, Hague 2000, s. 95 i nast.

<sup>79</sup> K. Wojtyczek, *Granice ingerencji ustawodawczej...*, s. 140; A. Łabno, *Istota zasady proporcjonalności*, [w:] T. Dukiet-Nagórska (red.), *Zasada proporcjonalności...*, s. 24; M. Królikowski, *Dwa paradygmaty zasady proporcjonalności w prawie karnym* [w:] T. Dukiet-Nagórska (red.), *Zasada proporcjonalności...*, s. 45.

<sup>80</sup> S. Bolesta, *Pojęcie porządku publicznego w prawie administracyjnym*, „Studia Prawnicze” 1983, nr 1, s. 236.

<sup>81</sup> UN Commission on Human Rights, *The Siracusa Principles on the Limitation and*

powoływać się na względy bezpieczeństwa narodowego w celu uzasadnienia środków ograniczających niektóre prawa tylko wtedy, gdy są one podejmowane w celu ochrony istnienia narodu lub jego integralności terytorialnej lub niepodległości politycznej, przeciwko przemocy lub groźby użycia siły. Odrębną kategorią nieuwzględnioną w art. 31 ust. 3 Konstytucji jest natomiast bezpieczeństwo publiczne, które zgodnie z zasadami z Syrakuz oznacza „ochronę przed zagrożeniem dla bezpieczeństwa osób, dla ich życia lub integralności fizycznej lub poważne uszkodzenie ich własności”.

Warto mieć także na uwadze, że ustrojodawca w art. 20 Konstytucji formułuje zasadę społecznej gospodarki rynkowej opartej m.in. na solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego zakłada to „koncepcję równowagi interesów uczestników rynku i zarazem poszanowanie ich autonomii, tworząc konstytucyjną gwarancję negocjacyjnego sposobu rozstrzygania spraw spornych, umożliwiającą przewyższanie napięć i konfliktów w procesie gospodarowania. Źródeł powyższych wartości upatrywać należy w filozofii społecznej znanej pod nazwą solidaryzmu społecznego”<sup>82</sup>.

Następnie należy zbadać, czy zastosowany środek spełnia kryteria przydatności, konieczności i proporcjonalności *sensu stricto*. Ocena przydatności zastosowanych środków wymaga odpowiedzi na pytanie: „czy wprowadzona regulacja jest w stanie doprowadzić do zamierzonych przez nią skutków”<sup>83</sup>. Analiza skutków ustanowionego aktu prawnego wydaje się bardziej zasadna niż ocena deklarowanego przez ustawodawcę celu ingerencji<sup>84</sup>. Ocena przydatności wymaga przy tym uwzględnienia konkretnej sytuacji społecznej, w której dana regulacja prawna ma obowiązywać<sup>85</sup>.

Postulat konieczności oznacza rzeczywistą potrzebę ingerowania w istniejący zakres praw lub wolności jednostki ze względu na określone przez ustawodawcę cele<sup>86</sup>. TK stosując zasadę proporcjonalności zaznacza, że stosowane środki mają być niezbędne – to znaczy mają chronić określone wartości „w sposób lub w stopniu, który nie mógłby być osiągnięty przy zasto-

---

*Derogation Provisions in the International Covenant on Civil and Political Rights*, 28 September 1984, E/CN.4/1985/4, <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4672bc122.html> [dostęp 14.05.2014].

<sup>82</sup> Wyrok SN z 30 stycznia 2001 r., K 17/00, OTK 2001, Nr 1, poz. 4; Zob. B. Banaszak, *Komentarz do art. 20. Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, C.H. Beck 2009, SIP Legalis [dostęp 12.01.2016].

<sup>83</sup> K. Wojtyczek, *Granice ingerencji ustawodawczej...*, s.152.

<sup>84</sup> Nt. trudności związanej z ustaleniem celu ingerencji w prawa lub wolności człowieka zob. K. Wojtyczek, *Granice ingerencji ustawodawczej...*, s. 151-156.

<sup>85</sup> *Ibidem*, s. 158.

<sup>86</sup> A. Łabno, *Istota zasady proporcjonalności...* [w:] T. Dukiet-Nagórska (red.), *Zasada proporcjonalności...*, s. 27.

### 3.2. Zasady prawa w procesie wykładni i stosowania prawa

sowaniu innych środków<sup>87</sup>. Istotne jest przy tym, aby z jednej strony stosowane środki spełniały warunek jak najmniejszej uciążliwości dla podmiotów obciążanych, a z drugiej strony – aby interpretacja konieczności była dokonywana według standardów ustroju demokratycznego, które są uwzględniane w polskim porządku prawnym, a to oznacza również uznanie standardów prawa międzynarodowego<sup>88</sup>. Warto więc przypomnieć, że w orzecznictwie ETPC „pojęcie konieczności implikuje ingerencję opartą na naglącej potrzebie społecznej i proporcjonalną do realizowanego celu<sup>89</sup>. Trybunał i Komisja Praw Człowieka nie rozgraniczają przy tym oceny, czy zastosowane środki pozwalają skutecznie zrealizować cel oraz ważenia wartości chronionych i poświęcanych, jednak ten ostatni, aksjologiczny aspekt, zdaje się przeważać<sup>90</sup>. Zasada konieczności określa kryterium wyboru środka działania spośród środków o równej skuteczności (postulat adekwatności): ingerencja państwa powinna mieć możliwie jak najwęższy zakres przedmiotowy, podmiotowy, przestrzenny i czasowy<sup>91</sup>.

Zasada proporcjonalności *sensu stricto* nakazuje rozstrzygnięcie konfliktu wartości, nieuchronnego w sytuacji ingerencji państwa w prawa i wolności człowieka, w taki sposób, aby zachowana została proporcja pomiędzy ustanowionymi obciążeniami a celem regulacji: stopień naruszenia wartości znajdujących się u podstaw danego prawa musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do stopnia realizacji wartości, których ochrona jest przedmiotem ingerencji<sup>92</sup>. Dochodzi zatem do ważenia kolidujących wartości, a proces ten przypomina ważenie zasad w przypadku ich konfliktu. Im cenniejsza jest dana wartość oraz im wyższy jest stopień jej naruszenia, tym cenniejsza musi być wartość znajdująca się w kolizji i tym wyższy musi być stopień realizacji tej drugiej wartości, aby usprawiedliwić ingerencję<sup>93</sup>. Zasadę proporcjonalności można więc ująć jako dyrektywę adresowaną do organów stanowiących prawo, zgodnie z którą organy te czyniąc użytek z przyznanych kompetencji nie powinny ustanawiać nadmiernych ograniczeń w korzystaniu przez jednostkę z podstawowych praw i wolności<sup>94</sup>.

<sup>87</sup> Wyrok TK z 12 stycznia 1999 r., P 2/98, OTK 1999, Nr 1, poz. 2.

<sup>88</sup> A. Łabno, *Istota zasady proporcjonalności* [w:] T. Dukiet-Nagórska (red.), *Zasada proporcjonalności...*, s. 27.

<sup>89</sup> K. Wojtyczek, *Granice ingerencji ustawodawczej w sferę praw człowieka w konstytucji RP*, Zakamycze, Kraków 1999, s. 144.

<sup>90</sup> *Ibidem*, s. 145.

<sup>91</sup> *Ibidem*, s. 158. Zob. także Wyrok TK z 20 października 2010 r., P 37/09, OTK-A 2010, Nr 8, poz. 79.

<sup>92</sup> *Ibidem*, s. 160.

<sup>93</sup> *Ibidem*, s. 161.

<sup>94</sup> Wyrok TK z 16 grudnia 2009 r., II FSK 1172/08, SIP Legalis [dostęp 12.01.2016].



Ingerencja ustawodawcy w zakres prawa lub wolności nie może być nadmierna, co oznacza, że „spośród możliwych środków działania należy wybierać możliwie najmniej uciążliwe dla podmiotów, wobec których mają być zastosowane, lub dolegliwe w stopniu nie większym niż jest to niezbędne dla osiągnięcia założonego celu”<sup>95</sup>. Badając, czy zasada proporcjonalności nie została naruszona przez ustawodawcę, TK uwzględnia specyfikę poszczególnych praw jednostki i stwierdza, że granice dopuszczalnych ograniczeń powinny wynikać z istoty tych praw<sup>96</sup>.

Ostatnią przesłanką wymienioną w Konstytucji jest zakaz naruszania istoty wolności i praw człowieka. TK w swym dorobku orzeczniczym nie udziela jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o znaczenie naruszenia istoty praw człowieka, poprzestając na sformułowaniu zakazu naruszania istoty danego prawa<sup>97</sup>. Niekiedy TK posługuje się terminem „zasada”, jak w orzeczeniu o sygnaturze K 6/90, gdzie stwierdza, że nawet czasowe zawieszenie możliwości tworzenia związków zawodowych godzi w zasadę wolności zrzeszania”. Natomiast w orzeczeniu K 12/95 TK wyraża pogląd, zgodnie z którym „zakaz zrzeszania się w związkach zawodowych wszystkich pracowników NIK wykonujących i nadzorujących czynności kontrolne godzi w samą istotę prawa koalicji”<sup>98</sup>.

W literaturze przedmiotu wskazuje się, iż ograniczenia danego prawa naruszają jego istotę, jeżeli powodują, że dane prawo nie może być realizowane w praktyce oraz gdy nie wypełnia funkcji, które są mu przypisywane<sup>99</sup>. Ważne jest również to, aby badając, czy istota danego prawa została naruszona, brać pod uwagę nie tylko poszczególne ograniczenia z osobna, lecz sumę wszystkich ograniczeń ustanowionych przez prawodawcę. Zgodnie z orzecnictwem TK „ani poszczególne ograniczenia, ani ich suma nie mogą naruszać ograniczanego prawa czy wolności”<sup>100</sup>. Badając więc, czy istota danego prawa została naruszona, należy wziąć pod uwagę nie tylko poszczególne ograniczenia z osobna, ale także sumę wszystkich ograniczeń ustanowionych przez prawodawcę. W praktyce może się bowiem zdarzyć, że poszczególne ograniczenia rozpatrywane z osobna nie naruszają tego zakazu, jednakże dana regulacja jako całość prowadzi do sytuacji, w której dane prawo przestaje być realizowane<sup>101</sup>.

<sup>95</sup> Wyrok TK z 25 lutego 1999 r., K 23/98, OTK 1999, Nr 2, poz. 25.

<sup>96</sup> Zob. Wyrok TK z 25 lutego 1999 r., K 23/98, OTK 1999 nr 2, poz. 25, Biul. Inf. Pr. 2001, nr 2, s. 9, B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. Warszawa 2012, SIP Legalis [dostęp 14.05. 2014].

<sup>97</sup> Orzeczenie TK z 12 lutego 1991 r., K 6/90, OTK 1991, poz. 1.

<sup>98</sup> Orzeczenie TK z 21 listopada 1995 r., K 12/95, OTK 1995 nr 3, poz. 15, OTK 1995, poz. 34.

<sup>99</sup> K. Wojtyczek, *op. cit.*, s. 212.

<sup>100</sup> Orzeczenie TK w sprawie K 12/95; K. Wojtyczek, *op. cit.*, s. 213.

<sup>101</sup> K. Wojtyczek, *op. cit.*, s. 213.

### 3.2.2. Zasady prawa pracy w świetle art. 300 k.p.

Na gruncie prawa pracy ujawnia się jeszcze jedna istotna funkcja zasad prawa pracy: stanowią one jedno z kryteriów dopuszczalności stosowania przepisów Kodeksu cywilnego. Pomimo postulatu całościowej regulacji zagadnień związanych ze stosunkiem pracy w kodeksie pracy, niektóre istotne problemy nie są przezeń unormowane. Jest to na przykład problematyka czynności prawnych, oświadczeń woli, rokowań, terminów czy też ogólnych zasad wykonywania zobowiązań oraz skutków ich niewykonania, a także umów przedwstępnych<sup>102</sup>. W takim przypadku, zgodnie z art. 300 k.p., w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Stanowi on powtórzenie przepisu art. XII ustawy Przepisy wprowadzające Kodeks cywilny<sup>103</sup>, który stanowił, że w wypadkach nieuregulowanych przepisami prawa cywilnego<sup>104</sup> stosuje się odpowiednio do stosunków pracy przepisy k.c., chyba że nie są one zgodne z zasadami prawa pracy. Ponadto § 1 art. XII stanowił, iż k.c. nie narusza przepisów ustawodawstwa pracy<sup>105</sup>. Aktualnie obowiązujący art. 300 k.p. stanowi więc normatywny wyraz związku pomiędzy prawem pracy a prawem cywilnym<sup>106</sup>. Związek ten uwarunkowany jest historycznie i pomimo dynamicznego rozwoju prawa pracy utrzymuje się<sup>107</sup>.

<sup>102</sup> Zob. H. Wierzińska, *Normatywny związek prawa pracy z kodeksem cywilnym. Uwagi de lege ferenda* [w:] A.M. Świątkowski (red.), *Polskie prawo pracy w procesie przemian*, ZNUJ Prace Prawnicze 1991, nr 138, s. 62; A. Kijowski [w:] W. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, *Kodeks pracy. Komentarz pod redakcją Ludwika Florka*, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 1425-1430; Obszerny przegląd orzecznictwa SN w odniesieniu do tej kwestii przedstawia także A.M. Świątkowski, *Komentarz do kodeksu pracy. Tom II*, Universitas, Warszawa 2002, s. 596-624.

<sup>103</sup> Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Przepisy wprowadzające Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 94 ze zm.).

<sup>104</sup> Wówczas – Kodeksu zobowiązań, przepisami ogólnymi prawa cywilnego oraz przepisami wprowadzającymi Kodeks zobowiązań. A. Rycak [w:] K. Warczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2015 SIP Legalis [dostęp 12.01.2016].

<sup>105</sup> Dłatego też 1.1.1965 r. – datę wejścia w życie przepisów wprowadzających kodeks cywilny – uznaje się za symboliczną datę ostatecznego wyodrębnienia się prawa pracy od prawa cywilnego w Polsce. Zob. W. Szubert, *Kodyfikacja prawa cywilnego a prawo pracy*, PiP 1965, z. 11, s. 633; (A. Rycak [w:] K. Warczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2015 SIP Legalis [dostęp 12.01.2016].) Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że przepis § 3 art. XII p.w.k.c. poprzedza o kilkanaście lat uchwalenie pierwszego polskiego kodeksu pracy, co nie jest bez znaczenia dla odczytania treści tego przepisu.

<sup>106</sup> K.W. Baran, *Źródła prawa pracy* [w:] *Zarys systemu prawa pracy...*, s. 378.

<sup>107</sup> H. Wierzińska, *Normatywny związek prawa pracy z kodeksem cywilnym...*, s. 61.

Uzupełniające stosowanie przepisów k.c. dopuszczalne jest jednak tylko wówczas, gdy spełnione zostaną cztery przesłanki: 1) stosowanie norm k.c. dotyczy stosunku pracy; 2) dana sprawa nie jest uregulowana przepisami prawa pracy; 3) norma k.c. nie jest sprzeczna z zasadami prawa pracy; 4) normy k.c. stosowane są odpowiednio.

Sposób rozumienia każdej z wymienionych wyżej przesłanek stanowi przedmiot dyskusji w doktrynie prawa pracy, wypada zatem pokrótce omówić kwestie sporne.

Pierwsze istotne zagadnienie dotyczy wspólnej płaszczyzny przedmiotowej prawa pracy i prawa cywilnego. Większość autorów jednoznacznie opowiada się za zawężeniem jej jedynie do prawa stosunku pracy i stwierdza, że posiłkowe stosowanie przepisów kodeksu cywilnego nie dotyczy zbiorowych stosunków pracy<sup>108</sup>. Podobnie Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2001 r.<sup>109</sup> odrzucił możliwość stosowania kodeksu cywilnego do postanowień obligacyjnych układu zbiorowego stwierdzając, że ze względu na swoją treść i sposób powstania układ zbiorowy bliższy jest źródłem prawa wymienionym w art. 87 Konstytucji niż umowie cywilnoprawnej, do której mają zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego. W opinii SN artykuł 300 k.p. dopuszcza stosowanie przepisów kodeksu cywilnego „do stosunku pracy”, przez co należy rozumieć (indywidualny) stosunek prawny łączący pracownika z pracodawcą, natomiast stosunki pomiędzy pracodawcami (lub ich organizacjami) a związkami zawodowymi są zaliczane do zbiorowych stosunków pracy i tym samym nie zostały objęte dyspozycją z art. 300 k.p.<sup>110</sup> Odmienny pogląd w tej materii wyraża jednak Ludwik Florek, zdaniem którego przepisy k.c. stosowane mogą być także za pośrednictwem art. 300 do zbiorowych stosunków pracy<sup>111</sup> (przychyłam się do argumentów autora – przyp. aut.)<sup>112</sup>. Na poparcie swej tezy

<sup>108</sup> K.W. Baran, *Źródła prawa pracy...*, s. 379; J. Stelina [w:] J. Stelina (red.), *Prawo pracy*, C.H. Beck Warszawa 2013, s. 16; A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, SIP Legalis [dostęp 20.04 2014]; J. Wratny *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, SIP Legalis [dostęp 20.04 2014] a także I. Sierocka, *Charakter prawny postanowień obligacyjnych układu zbiorowego pracy*, PiP 1998, z. 2, s. 46.

<sup>109</sup> Uchwała SN w składzie siedmiu sędziów z 23 maja 2001 r. III ZP 17/2000, OSNAPiUS 2001, nr 23, poz. 684.

<sup>110</sup> Por. także orzeczenia cytowane przez SN w uchwale SN z 19 lutego 1992 r. I PZP 10/92, OSNC 1992, nr 9, poz. 155 oraz wyroku SN z 12 grudnia 2001 r. I PKN 729/2000, OSNP 2003, nr 23, poz. 568.

<sup>111</sup> L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 285, 331-332; L. Florek, *Umowny charakter układu zbiorowego pracy*, PiP 1997, z. 7, s. 24-25; oraz B. Bury, *Odpowiednie stosowanie w prawie pracy wybranych przepisów księgi III Kodeksu cywilnego*, MPP 2007, Nr 5, s. 231.

<sup>112</sup> Za stosowaniem przepisów k.c. także do zbiorowych stosunków pracy opowiada się także

L. Florek przytacza argumenty historyczne: twierdzi bowiem, że w 1974 roku, kiedy przepis ten był uchwalany, nie istniało rozróżnienie pomiędzy indywidualnymi i zbiorowymi stosunkami pracy, a ówczesne przepisy o układach zbiorowych pracy nie wspominały o postanowieniach obligacyjnych. Co więcej, normowanie płac i innych warunków zatrudnienia nie mogło rodzić sporów pomiędzy stronami układów, ponieważ najważniejsze ich elementy były ustalane niezależnie od stron układu. Nie było więc potrzeby odsyłania do kodeksu cywilnego<sup>113</sup>. Przepis art. XII § 1 p.w.k.c., zgodnie z którym „Kodeks cywilny nie narusza przepisów ustawodawstwa pracy” oznaczał tylko uznanie samodzielności prawa pracy wobec prawa cywilnego, nie zaś ograniczenie stosowania przepisów k.c. wyłącznie do indywidualnych stosunków pracy<sup>114</sup>. L. Florek przywołuje także argumenty o charakterze systemowym. Pierwszym z nich jest właśnie włączenie regulacji układów zbiorowych pracy do kodeksu pracy, a funkcją art. 300 k.p. jest usuwanie luk w kodeksowej regulacji stosunków pracy, bez względu na to, czy mają charakter indywidualny czy zbiorowy. Kolejnym argumentem jest uregulowanie w przepisach k.p. części obligacyjnej układu zbiorowego pracy, która zawierać ma wzajemne zobowiązania stron układu. W przypadku wielu aspektów tych aktów ustawodawca nie dysponuje inną metodą ich regulacji niż cywilnoprawna. Ilustracją tej tezy jest dobra wiara jako warunek układowych rokowań zbiorowych, wykładnia postanowień układu czy jego rozwiązywanie. Bezzasadne zdaniem autora byłoby podporządkowanie tych zobowiązań innym regułom niż te właściwe prawu cywilnemu<sup>115</sup>. Ponadto ustawodawca w innym miejscu – w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – jednoznacznie odsyła do przepisów kodeksu cywilnego

---

m.in. Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2013, s. 142, 132; Z. Hajn, *Zdolność układowa a podmiotowość cywilnoprawna*, PS 1996, nr 7-8, s. 25 i nast.; K. Roszewska, *Skutki sprzeczności przepisów Kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy*, PIZS 2005, nr 2, s. 20 i nast.; G. Gonera, *Komentarz do art. 300 [w:] L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VI, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 1336; J. Piątkowski, *Komentarz do art. 246 k.p.* [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 1194; L. Kaczyński, *Charakter prawny układów zbiorowych pracy*, PiP 1996, z. 7, s. 29-30 oraz we wcześniejszych opracowaniach Z. Salwa, *Układy Zbiorowe pracy. Komentarz*, Warszawa 1995, s. 28; Z. Salwa, *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy* [w:] W. Sanetra (red.), *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień. Materiały konferencyjne (Tykocin, 8-10.V.1998)*, Temida 2, Białystok 1999, s. 33-34.

<sup>113</sup> L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy...*, s. 331, *Idem*, *Umowny charakter układu zbiorowego pracy...*, s. 24.

<sup>114</sup> L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy...*, s. 333 Odmiennie, jak się zdaje SN w uchwale podjętej w składzie siedmiu sędziów z 23 maja 2006 r. III PZP 2/06, OSNP 2007, nr 3-4, poz. 38.

<sup>115</sup> L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy...*, s. 332.

w odniesieniu do odpowiedzialności organizatora nielegalnego strajku<sup>116</sup>. Dopuszczalność posiłkowego stosowania przepisów k.c. nie wyłącza zdaniem L. Florcka zastosowania przepisów zbiorowego prawa pracy, wraz z możliwością sięgania po spór zbiorowy lub instrumenty cywilnoprawne w razie konieczności dochodzenia roszczeń wynikających z układu zbiorowego. Rozwiązanie takie służyć będzie jedynie rozwojowi zbiorowego prawa pracy, zwiększeniu jego skuteczności, a zarazem utrzymaniu pokoju społecznego<sup>117</sup>. Warto przy tym mieć na uwadze, że ustawodawca odnosi się w art. 300 k.p. do „stosunku pracy” w liczbie pojedynczej, nie zaś do „stosunków pracy” w liczbie mnogiej. Sformułowanie to pozostało niezmienione pomimo kilkudziesięciu nowelizacji Kodeksu pracy, które miały miejsce od daty jego uchwalenia. Pomimo tego podstawowego zastrzeżenia uznać należy, że interpretacja zaproponowana przez L. Florcka wydaje się trafniejsza niż sięganie do przepisów kodeksu cywilnego w drodze analogii<sup>118</sup>.

Drugą przesłanką stosowania norm kodeksu cywilnego jest brak unormowania w prawie pracy określonego zagadnienia, które jest prawnie doniosłe. Kluczowe jest więc wystąpienie luki technicznej, a nie tylko aksjologicznej, w prawie pracy<sup>119</sup>. Dotyczy to dwóch kategorii sytuacji: gdy istnieje brak definicji pojęć cywilistycznych użytych w kodeksie pracy oraz gdy zachodzi konieczność wykorzystania instytucji cywilistycznych w ogóle nieuregulowanych przepisami kodeksu pracy<sup>120</sup>. Warto tu zauważyć, że wymóg braku regulacji dotyczy nie tylko k.p., ale także w innych ustaw w zakresie prawa pracy oraz innych przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. z uwzględnieniem specyficznych źródeł prawa pracy, jak np. układy zbiorowe pracy, regulaminy wewnątrzzakładowe.

Trzecia, niezwykle ważna z perspektywy niniejszego opracowania, kwestia dotyczy zgodności stosowanych przepisów k.c. z zasadami prawa pracy. W doktrynie prawa pracy istnieje jednak rozbieżność co do tego, jakiej grupy zasad prawa pracy miałyby dotyczyć ów brak sprzeczności. Spór ten pierwotnie nie występował, ponieważ dyskusja na temat roli zasad prawa pracy i ich funkcji w ramach art. XII § 3 p.w. k.c. miała miejsce po raz pierwszy

<sup>116</sup> L. Florek, *Umowny charakter układu zbiorowego pracy...*, s. 25.

<sup>117</sup> L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy...*, s. 337; L. Florek, *Umowny charakter układu zbiorowego pracy...*, s. 27-28.

<sup>118</sup> Takie rozwiązanie proponują np. B. Wagner, *Umowy i porozumienia prawa pracy*, SC, t. XXXV, s. 92-93; L. Kaczyński, *Charakter prawny układów zbiorowych pracy*, PiP 1996, nr 7, s. 30. Jak wskazuje M. Gersdorf stanowisko takie zdaje się również przeważać w orzecznictwie SN. M. Gersdorf, *Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III*, LexisNexis, Warszawa 2014. SIP LEX [dostęp 12.01.2016].

<sup>119</sup> J. Stelina, *Komentarz do art. 300 k.p.* [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2014 SIP Legalis [dostęp 12.01.2016].

<sup>120</sup> K.W. Baran, *Źródła prawa pracy...*, s. 382.

### 3.2. Zasady prawa w procesie wykładni i stosowania prawa

w okresie poprzedzającym uchwalenie Kodeksu cywilnego z 1964 roku<sup>121</sup>. W tym czasie prawo pracy nie było jeszcze skodyfikowane, a treść zasad prawa pracy odtwarzana była z obowiązujących ówczesnie przepisów kodeksu zobowiązań oraz ustaw szczegółowych. Poszczególni autorzy proponowali niekiedy przykładowe katalogi zasad prawa pracy<sup>122</sup>.

Nie oznacza to, że przyjęte rozwiązanie nie budziło żadnych wątpliwości. W toku dyskusji nad kształtem kodeksu pracy niektórzy autorzy stali bowiem na stanowisku, że przyjęte kryterium zgodności z zasadami prawa pracy jest niecelowe<sup>123</sup>, a nawet wypowiedzieli się przeciwko utrzymaniu w kodeksie pracy konstrukcji przyjętej w art. XII § 3 p.w.k.p.<sup>124</sup>

Autorów prezentujących poglądy w tej materii podzielić obecnie można na kilka grup: zdaniem reprezentantów pierwszej z nich uwzględniać należy wszystkie zasady prawa pracy, to jest zarówno zasady o charakterze podstawowym (wymienione w art. 10-18<sup>3</sup> k.p.), jak i reguły stanowiące uogólnione wnioski ze szczegółowych unormowań prawa pracy<sup>125</sup>. Inni autorzy podkreślają, że zastosowane przepisy kodeksu cywilnego w szczególności nie mogą pozostawać w sprzeczności z podstawowymi zasadami prawa pracy uregulowanymi w Rozdziale II k.p.<sup>126</sup> Niektórzy autorzy proponują jednak,

<sup>121</sup> Zob. np. E. Malanowski, *Projekt kodeksu cywilnego, a stosunki pracy*, PiZS 1960, nr 10, s. 11-24; Cz. Jackowiak, *Przydatność instytucji prawa cywilnego w prawie pracy*, RPEiS 1960, z. 4.

<sup>122</sup> Zasada osobistego świadczenia pracy, zasada odpłatności, podporządkowania pracownika, ryzyka pracodawcy, zasada ośmiogodzinnego dnia pracy, corocznego urlopu wypoczynkowego, ochrony życia i zdrowia pracowników, zasada uprzywilejowania pracownika i automatyzmu prawnego, zasada wolności pracy, zasada ochrony stosunku pracy, zasada ochrony zarobków pracowniczych a także zasada współdziałania przedstawicielstwa pracowniczego w kształtowaniu składu załogi (W. Szubert, *Kodyfikacja prawa cywilnego a prawo pracy...*, s. 640-647).

<sup>123</sup> Z. Heinrich, P. Kłosiewicz, *Kilka uwag na temat stosunku przyszłego kodeksu pracy do kodeksu cywilnego*, PiP 1970, z. 8-9, s. 362.

<sup>124</sup> T. Zieliński, *Problem stosunku przyszłego kodeksu pracy do kodeksu cywilnego*, PiP 1970, z. 3-4, s. 496.

<sup>125</sup> Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy...*, s. 44; A. Kijowski, *op. cit.*, s. 1424. Tak również: A.M. Świątkowski, *op. cit.*, s. 596; E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, Tom I, C.H. Beck, Warszawa 2007, s. 723-724; por. J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2004, s. 729, T. Zieliński, *Prawo pracy zarys sytemu. Część 1. Ogólna*, s. 65; B. Wagner, *Normatywne związki prawa pracy...*, s. 67; W. Ostaszewski, *Odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego do stosunku pracy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, PiZS, 2010, nr 7, s. 29.

<sup>126</sup> K. Walczak, *Komentarz do art. 300 k.p.* [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 9*, Warszawa 2013, SIP Legalis [dostęp 14.01.2016], J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 5*, Warszawa 2013, SIP Legalis [dostęp 14.01.2016].

aby postulat braku sprzeczności odnosić jedynie do tych zasad, które nie zostały ujęte w Rozdziale II k.p. pt. „Podstawowe zasady prawa pracy”, te ostatnie bowiem uznać należy za normy prawa pracy, a zatem już sama postać normatywna i skodyfikowana tych zasad uniemożliwia sięganie do przepisów Kodeksu cywilnego<sup>127</sup>. Ostatnie stanowisko, wyrażane przede wszystkim przez przedstawicieli gdańskiej szkoły prawa pracy, ma źródło w zapatrywaniach prezentowanych od połowy lat 70. przez Czesława Jackowiaka<sup>128</sup>. Autorzy zakładają, że podstawowe zasady prawa pracy oraz zasady prawa pracy, o których mowa w art. 300 k.p. to dwie, rozdzielnie potraktowane przez ustawodawcę, kategorie pojęciowe pojawiające się w odmiennym kontekście systemowym<sup>129</sup>. Pierwsze z nich to przepisy prawa pracy. Oznacza to, że materie przez nie regulowane chociażby w sposób najbardziej ogólny są unormowane przepisami prawa pracy, nie ma więc nie tylko potrzeby, ale nawet możliwości stosowania przepisów kodeksu cywilnego<sup>130</sup>. Skoro, jak wywodzą zwolennicy tej koncepcji, zbiór nazywany przez ustawodawcę podstawowymi zasadami prawa pracy nie tylko nie wchodzi w skład szerszego zbioru zasad prawa pracy, ale się nawet z nim nie krzyżuje, zatem zasady wymienione w art. 300 k.p. nie są przepisami prawa pracy w tym sensie, że nie są to normy bezpośrednio wynikające z przepisów. Są to normy prawne drugiego stopnia, tj. normy wywiezione z norm wynikających bezpośrednio z innych przepisów<sup>131</sup>.

Koncepcja ta jest konsekwentna i interesująca, warto jednak pozostać przy stanowisku autorów, którzy nie są do niej w pełni przekonani i opowiadają się za koniecznością sięgania do wszystkich zasad prawa pracy, w celu ustalenia dopuszczalności przepisów k.c.<sup>132</sup> Stanowisko bardziej liberalne ułatwia korzystanie z przepisów k.c. w przypadku luki prawnej. Wątpliwe wydaje się, aby intencją ustawodawcy było rzeczywiście wyłączenie ze zbioru zasad, o których mowa w art. 300 k.p., podstawowych zasad prawa pracy<sup>133</sup>. Przeczy temu, choć to z pewnością argument nie-

<sup>127</sup> M. Piankowski [w:] U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy z komentarzem*, Fundacja Gospodarcza, Gdynia 2004, s. 946.

<sup>128</sup> L. Kaczyński, *Relacja między podstawowymi zasadami prawa pracy a zasadami prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p. według koncepcji Profesora Czesława Jackowiaka*, GSP 2000, t. 4, s. 10 i nast.

<sup>129</sup> U. Jackowiak, [w:] U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012, s. 64.

<sup>130</sup> L. Kaczyński, *op. cit.*, s. 10.

<sup>131</sup> *Ibidem*, s. 12; U. Jackowiak, *op. cit.*, s. 64.

<sup>132</sup> Zob. przypis 403.

<sup>133</sup> Na problem ten zwraca uwagę sam autor. L. Kaczyński, *op. cit.*, s. 14.

### 3.2. Zasady prawa w procesie wykładni i stosowania prawa

wystarczający, także praktyka stosowania art. 300 k.p. odzwierciedlona w orzecznictwie SN<sup>134</sup>. Ponadto przepisy Rozdziału II k.p. nie zawsze pozwalają na zrekonstruowanie wszystkich elementów normy prawnej, trudno więc uznać, że regulują daną „sprawę” całkowicie<sup>135</sup>. Co więcej, niekiedy norma prawna odtwarzana jest także na podstawie określonych przepisów kodeksu cywilnego<sup>136</sup>. Stanowisko, zgodnie z którym przez zasady prawa pracy, o których mowa w art. 300 k.p. rozumieć należy wszystkie zasady prawa pracy o charakterze normatywnym, wydaje się znacznie praktyczniejsze.

Ostatnia przesłanka odnosi się do odpowiedniego zastosowania przepisów k.c. Przede wszystkim wspomnieć tu wypada, iż blankietowe odesłanie, poczynione przez ustawodawcę w art. 300 k.p., odnosi się wyłącznie do przepisów k.c., nie zaś do przepisów prawa cywilnego w ogólności<sup>137</sup>. W literaturze prawa pracy wymienia się przykładowo następujące przepisy k.c. mogące mieć zastosowanie w prawie pracy:

- przepisy ogólne (np. art. 3 i 6 k.c.),
- przepisy regulujące podmiotowość prawną pracowników i pracodawców będących osobami fizycznymi (np. art. 15-18 k.c.),
- przepisy o ochronie dóbr osobistych<sup>448</sup> (np. art. 23 i 24 k.c.),
- przepisy dotyczące uznania za zmarłego pracownika bądź pracodawcy będącego osobą fizyczną (art. 29-32 k.c.),

<sup>134</sup> Przykładem może być wyrok SN z 5 czerwca 2009 r., I UK 19/09, SIP Legalis 265763 oraz wyrok S.A. w Białymstoku z dnia 25 kwietnia 2003 r., III APa 5/03, OSA 2003 nr 12, poz. 45 dotyczące prawa pracownika do godziwego wynagrodzenia za pracę lub wyrok SN z 18 maja 2006 r., III PK 22/06, OSNAPiUS 2007 nr 9-10, poz. 132, wyrok SN z 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, Legalis 177975; wyrok SN z 6 marca 2003 r., I PK 171/02, OSNAPiUS 2004 nr 15, poz. 258 dotyczące zasady równego traktowania pracowników.

<sup>135</sup> Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy...*, s. 45.

<sup>136</sup> Np. zasada poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, C.H. Beck, Warszawa 2005, s. 50).

<sup>137</sup> Jednym z przykładów kontrowersji powstałych na tym tle stanowi problem zastosowania zabezpieczenia roszczeń w postaci weksla w prawie pracy. Początkowo w nauce prawa pracy dopuszczano stosowanie takiego zabezpieczenia. (K. Gonera, *Zabezpieczenie wekslowe roszczeń pracodawcy*, MPP 2006, nr 10). Aktualnie jednak przeważa pogląd przeciwny. Zob. K. Wielichowska-Opalska, *Wątpliwości na tle stosowania zabezpieczeń wekslowych w stosunkach pracy*, MPP 2010/, nr 11; M. Olszewski, *O zabezpieczeniu wekslowym w prawie pracy – raz jeszcze*, MPP 2013, nr 5, oraz wyrok SN z 26 stycznia 2011 r., II PK 159/10, OSNAPiUS 2012, nr 7-8, poz. 87, s. 272, MP 2011, nr 6, s. 313, Legalis 328470, zgodnie z którym zawarte w Dziale V Kodeksu pracy przepisy prawa pracy normują całościowo (z wyjątkami usprawiedliwiającymi stosowanie nielicznych przepisów Kodeksu cywilnego) podstawy i zasady odpowiedzialności materialnej pracowników za szkody wyrządzone pracodawcy i wykluczają stosowanie w tym zakresie zabezpieczeń wekslowych na podstawie Prawa wekslowego.



- przepisy regulujące problematykę czynności prawnych (art. 56, 58, 60-65 k.c.),
- przepisy regulujące sposoby zawierania umów (np. art. 66, 72, 72<sup>1</sup> k.c.),
- przepisy dotyczące oświadczeń woli (art. 82-88 k.c.),
- przepisy regulujące obliczanie terminów (np. art. 112 k.c.),
- przepisy regulujące prawo zastawu (art. 327 k.c.),
- przepisy regulujące wykonywanie zobowiązań (np. art. 355, 358, 358<sup>1</sup> § 3, art. 359 § 1, art. 361-362, 363 § 2, art. 387 k.c.),
- przepisy dotyczące wyzysku (art. 388 k.c.),
- przepisy dotyczące umów przedwstępnych (art. 389-390 k.c.),
- przepisy dotyczące bezpodstawnego wzbogacenia (art. 405-414 k.c.),
- przepisy dotyczące czynów niedozwolonych (np. art. 415, 435, 441, 444, 448, 455 k.c.),
- przepisy dotyczące niewykonania zobowiązań (np. art. 471, 481, 483, 487 § 2 k.c.),
- przepisy dotyczące ugód (art. 917-918 k.c.)<sup>138</sup>.

Przepisy te stosować należy jednak „odpowiednio”. W konkretnym przypadku może to oznaczać, że odnośne przepisy k.c. bez żadnych zmian mogą być stosowane do stosunku pracy<sup>139</sup>. Zastosowanie przepisów k.c. może jednak wymagać zmiany w ich dyspozycji<sup>140</sup>, bądź też dany przepis zastosowany być może wprost, ale tylko w określonych sytuacjach faktycznych<sup>141</sup>.

Zasady prawa pracy pełnią więc w ramach art. 300 k.c. funkcję aprobującą: stosowanie norm kodeksu cywilnego możliwe jest dopiero po stwierdzeniu ich zgodności z zasadami prawa pracy; oraz funkcję eliminującą: kolizja z zasadami prawa pracy uniemożliwia zastosowanie norm k.c.<sup>142</sup>

---

<sup>138</sup> K.W. Baran, *Źródła prawa pracy...*, s. 382-384.

<sup>139</sup> Należą do nich np. art. 56, 61, 65, 66-72, 84, 110-116 k.c. G. Bieniek, *Prawo pracy a prawo cywilne (II)* PiZS 1986, nr 10-11, s. 33.

<sup>140</sup> Np. art. 74, 58§1, 390 k.c.; G. Bieniek, *ibidem*.

<sup>141</sup> T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy. część I*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Katowice 1977, s. 163.

<sup>142</sup> K.W. Baran, *Źródła prawa pracy...*, s. 382.

## ROZDZIAŁ IV

# System zasad zbiorowego prawa pracy

### 4.1. System zasad jako składnik systemu prawa

Nauka prawa dla opisu zbioru norm obowiązujących w danym kraju posługuje się dwoma pojęciami o zbliżonym znaczeniu: system prawny i porządek prawny. Porządek prawny jest pojęciem szerszym oznaczającym według Zbigniewa Langa zbiór norm tworzących system prawa oraz zbiór działań i stosunków między ludźmi wyróżnionych i uporządkowanych normatywnie według reguł prawa. W skład porządku prawnego wchodzi nie tylko normy generalno-abstrakcyjne, lecz również normy konkretno-indywidualne<sup>1</sup> oraz wykładnia prawa, doktryna prawnicza i orzecznictwo sądowe. Innymi słowy porządek prawny jest działającym faktycznie systemem prawa<sup>2</sup>.

Podobnie pojęcie systemu prawa może być różnie rozumiane w zależności od tego, czy dany zbiór norm ujmowany jest jako:

- 1) dystrybutywny zbiór tak lub inaczej rozumianych elementów,
- 2) całość złożona z funkcjonalnie powiązanych między sobą norm, instytucji, działów, itp.,
- 3) zbiór w sensie agregatywnym czyli jako pewna całość złożona,
- 4) zbiór w sensie kolektywnym, gdzie poszczególne normy, instytucje itp. stanowią części gałęzi prawa<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> J. Wróblewski zalicza tego rodzaju normy do systemu prawa. J. Wróblewski, *Nieostrość systemu prawa*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 1983, t. XXXI, s. 13.

<sup>2</sup> W. Lang, *System prawa i porządek prawny* [w:] O. Bogucki, S. Czepita (red.), *System prawny a porządek prawny*, Wydawnictwo Naukowe US, Szczecin 2008, s. 13. Por. K. Opałek, J. Wróblewski, *Zagadnienia teorii prawa*, PWN, Warszawa 1969, s. 81-83.

<sup>3</sup> K. Pleszka, T. Gizbert-Studnicki, *Obraz systemu prawa w dogmatyce prawniczej*

Poszczególni autorzy różnie definiują system prawny. J. Wróblewski przez system prawa rozumie „zbiór norm prawnych obowiązujących w określonym państwie, oparty na wspólnych zasadach, przy czym części jego są ze sobą powiązane szeregiem zależności”<sup>4</sup>.

Janusz Romul definiuje system prawny jako „zbiór w pewien sposób powiązanych i uporządkowanych generalnych i abstrakcyjnych norm prawnych, wysłowionych w tekście normatywnym oraz generalnych i abstrakcyjnych norm będących konsekwencją norm prawnych wysłowionych w tekście, obowiązujących w danym państwie w określonym odcinku czasu i zrekonstruowanych w oparciu o powszechnie przyjęte i stosowane reguły inferencyjne i kolizyjne reguły wyboru oraz dyrektywy interpretacyjne obowiązujące na gruncie akceptowanej koncepcji źródeł prawa; odpowiednio również norm opartych na uznanych (niepisanych) faktach prawnych”<sup>5</sup>.

Zygmunt Tabor natomiast ujmuje system prawa jako całość norm prawnych danego państwa niebędący mechanicznym połączeniem czy nagromadzeniem niepowiązanych ze sobą zasad postępowania, lecz jednością, uporządkowaną całością wszystkich części, które są ze sobą wzajemnie powiązane, tzn. tworzą system prawa”<sup>6</sup>.

Jak wskazuje Kazimierz Opalek, w prawie stanowionym i obowiązującym w poszczególnych państwach istnieją pewne elementy systematyzacji, takie jak:

- 1) dążenie do pełnego wyczerpania regulacją prawną całej sfery stosunków społecznych mających istotne znaczenie z punktu widzenia klasy panującej;
- 2) dążenie do syntezy, pojęciowego zgrupowania przypadków podobnych, czyli ustanowienia norm ogólnych, do których zalicza się kompleksy zbliżonych sytuacji i stosunków społecznych;

---

[w:] S. Wronkowska, M. Zieliński, *Szkice z teorii prawa i szczegółowych nauk prawnych*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, Poznań 1990, s. 156-158, 170.

<sup>4</sup> J. Wróblewski, *Zagadnienia teorii wykładni prawa ludowego*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1959, s. 253; J. Wróblewski, *Prawo jako system* [w:] K. Opalek, J. Wróblewski, *Prawo. Metodologia, filozofia, teoria, prawa*, PWN, Warszawa 1991, s. 231.

<sup>5</sup> J. Romul, *Kształtowanie się systemu prawa socjalistycznego w Polsce. Przemiany podstaw formalnych i doktryny prawniczej*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, Poznań 1974, s. 8; J. Romul, *Pojęcie typu i systemu prawa w nauce marksistowskiej (z rozważań nad systemem socjalistycznego prawa)*, PiP 1974, z. 1. s. 68.

<sup>6</sup> Z. Tabor, *Teleologiczna „jedność” systemu prawa*, RPEiS 1980, z. 1, s. 169. Autor ten jednak podkreśla, że „[n]ie jedność socjologiczna, materialna czy teleologiczna, lecz jedność formalna (jedność ze względu na istniejące powiązania na zasadzie delegacji) pozwala na odniesienia nazwy „system” do prawa obowiązującego w danym czasie w określonym państwie” J. Nowacki, Z. Tabor, *Wstęp do prawoznawstwa*, Zakamycze, Kraków 2002, s. 126.

#### 4.1. System zasad jako składnik systemu prawa

- 3) dążenie do oddzielenia od siebie i do różnicowania grup stosunków odmiennych od siebie, regulowanych w sposób odmienny;
- 4) uporządkowanie regulacji prawnej na zasadzie różnicowania kompetencji normodawczych organów państwowych<sup>7</sup>.

Na system składają się różnego rodzaju reguły konstytuujące system prawa: normy merytoryczne regulujące zachowania ludzi (formułujące nakazy i uprawnienia), normy określające sposoby dokonywania czynności prawnych przez podmioty będące organami państwowymi oraz normy ustrojowe, kompetencyjne i proceduralne regulujące działania organów państwa<sup>8</sup>. Podstawową częścią systemu jest norma prawna, a zespoły tych norm grupują się w większe części (np. instytucje)<sup>9</sup>. Istotne miejsce w całym systemie prawa oraz w poszczególnych gałęziach i dziedzinach prawa tworzących podsystemy zajmują także zasady prawa. Wiele definicji systemu prawa podkreśla jedność jako wyraz więzi łączących normy danego systemu prawa, a także uporządkowanie norm, najczęściej o charakterze hierarchicznym i rzeczowym<sup>10</sup>. W uporządkowaniu systemu prawa i poszczególnych jego fragmentów istotną rolę pełnią zasady prawa, które pomagają dostrzec wartości najistotniejsze dla systemu i wpływają na sposób interpretacji norm usytuowanych niżej w hierarchii. Dzięki zasadom prawa łatwiej także dostrzec jedność systemu: układ strukturalny i specyficzne powiązania wewnątrz danej kategorii norm. Charakter tych powiązań może być różny, stąd i wyodrębnienie różnych rodzajów jedności: socjologicznej, teleologicznej (działalność prawodawcy jest swoiście pojmowaną działalnością celową, ponieważ konstruowanie systemu prawa nie jest celem samym w sobie, a tworzone normy mają być środkiem do osiągnięcia założonych stanów rzeczy), materialnej (wspólne całemu systemowi lub też jego części zasady oraz różnego rodzaju zależności treściowe między normami) i formalnej (normy łączą ze sobą stosunki polegające na tym, że obowiązywanie jednej grupy norm jest „oparte” na obowiązywaniu drugiej grupy norm)<sup>11</sup>.

<sup>7</sup> J. Romul, *op. cit.*, s. 45-46.

<sup>8</sup> W. Lang, *op. cit.*, s. 12.

<sup>9</sup> J. Wróblewski, *Zagadnienia teorii wykładni...*, s. 254.

<sup>10</sup> J. Romul, *Kształtowanie się systemu...*, s. 9; J. Wróblewski, *Nieostrość systemu prawa...*, s. 8.

<sup>11</sup> Z. Tabor, *Teleologiczna „jedność” systemu prawa...*, s. 170. S. Wronkowska, *Spójność systemu prawa* [w:] J. Wasilkowski (red.), *Jakość prawa*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1996, s. 61; L. Lisiakiewicz, A. Turska, *W kwestii dyferencjacji i integracji systemu prawa*, PiP 1971, z. 5, s. 681; J. Wróblewski, *Zagadnienia teorii wykładni prawa ludowego...*, s. 254. Niektórzy autorzy, jak Z. Tabor, stoją jednak na stanowisku, że ani ze względu na powiązania socjologiczne i materialne zbiory norm prawnych cech systemu nie wykazują, ani powiązania socjologiczne i materialne nie konstytuują zbioru norm w całość

Dostrzega się także ścisły związek norm i celów w systemie prawa: systemy normatywne wykazują znamiona ukierunkowania na określone cele, czyli są one tak ukształtowane, żeby służyły celom przyświecającym normodawcom; uzasadnienie norm może być pojmowane jako wykazanie ich celowości, a wyznaczanie celów stanowi często treść norm<sup>12</sup>. Jedność, czy też jednolitość systemu polega także na tym, że jest to zbiór norm, w którym nie występują normy niezgodne między sobą formalnie, tzn. sprzeczne albo przeciwne albo niezgodne prakseologicznie<sup>13</sup>.

Te ostatnie, zdaniem S. Wronkowskiej, mają swe przyczyny w niespójnym systemie wartości, na gruncie którego następuje tworzenie systemu prawa oraz w niespójności wiedzy, na podstawie której są podejmowane rozstrzygnięcia legislacyjne<sup>14</sup>.

Jednolitość systemu prawa przejawia się również w jego zupełności. System prawa jest zupełny, jeżeli na gruncie norm w nim zawartych można rozstrzygnąć dowolne zagadnienie prawne polegające na ustaleniu prawnych konsekwencji jakiegokolwiek faktu<sup>15</sup>.

Odróżnia się przy tym wewnętrzną i zewnętrzną zupełność systemu prawa. Ta pierwsza jest oceną treści systemu prawa opartą na standardach pozaprawnych, w szczególności standardach moralnych, druga zaś rozpatrywana jest z punktu widzenia norm i zasad prawnych systemu<sup>16</sup>. W tym znaczeniu zbiorowe prawo pracy może być rozpatrywane jedynie jako jeden z podsystemów w obrębie szerszej gałęzi, jaką jest prawo pracy.

Zdaniem S. Wronkowskiej istnieją trzy podstawowe warunki tworzenia spójnego systemu prawa: uporządkowany i dostatecznie szczegółowy system ocen, spójna wiedza oraz wysoka jakość techniczna prawodawstwa. Przy tym warunkiem najważniejszym jest uporządkowany i stabilny system wartości, z wyraźnie określonymi preferencjami (najlepiej wyrażonymi w formie zasad konstytucyjnych)<sup>17</sup>. Odzwierciedleniem tego systemu wartości są zasady prawa.

---

wykazującą cechy systemu. Z. Tabor sprzeciwia się także poglądom na temat jedności teleologicznej systemu prawa ze względu na niemożność wyprowadzenia z jednego celu najwyższego wszystkich pozostałych celów realizowanych przez normy prawa oraz niemożność takiego „powiązania” wszystkich norm prawnych, aby każda norma w relacji do innej normy, jako ogniwo łańcucha środków i celów była bądź to normą-środkiem, bądź to normą-celem (Z. Tabor, *Teleologiczna „jedność” systemu prawa*, RPEiS 1980, z. 1, s. 171-182).

<sup>12</sup> Z. Tabor, *Teleologiczna „jedność” systemu prawa...*, s. 174.

<sup>13</sup> S. Wronkowska, *Spójność systemu prawa...*, s. 60-61.

<sup>14</sup> *Ibidem*, s. 71.

<sup>15</sup> J. Wróblewski, *Zagadnienia teorii wykładni...*, s. 298.

<sup>16</sup> W. Lang, *System prawa i porządek...*, s. 22.

<sup>17</sup> S. Wronkowska, *op. cit.*, s. 71-72.

## 4.2. Monocentryczny czy multicentryczny system prawa?

Stosunki pracy, zarówno indywidualne, jak i zbiorowe, w coraz większym stopniu nabierają charakteru międzynarodowego. Przedsiębiorcy korzystając ze swobody przepływu usług delegują swych pracowników do innych krajów UE, pracownicy migrują w poszukiwaniu lepszego zatrudnienia, coraz liczniejsze są przedsiębiorstwa prowadzące działalność na terenie kilku krajów, a nawet na różnych kontynentach. W ślad za tymi zmianami rozwijają się także zbiorowe stosunki pracy: coraz większego znaczenia nabierają porozumienia o charakterze transgranicznym, a polityka central związkowych i organizacji pracodawców kształtowana jest nie tylko na poziomie krajowym i europejskim, ale i międzynarodowym. Stąd też w prawie pracy szczególne znaczenie mają normy prawne tworzone przez organizacje międzynarodowe. Dotychczas uznawano, że krajowe systemy prawne są systemami monocentrycznymi, dopuszczającymi w mniejszym lub większym stopniu ograniczoną multicentryczność w procesie tworzenia i stosowania prawa. Natomiast prawo międzynarodowe publiczne jest systemem spełniającym warunki systematyzacji poziomej. W odróżnieniu od prawa krajowego jest to system w pełni multicentryczny<sup>18</sup>. Taki charakter ma także międzynarodowa ochrona praw człowieka, charakteryzująca się zarówno różnorodnością podstaw normatywnych, jak i procedur stworzonych dla kontrolowania wykonania zobowiązań z tej dziedziny<sup>19</sup>.

W teorii prawa pojawiają się jednak alternatywy dla pozytywistycznych koncepcji prawa i jego obowiązywania<sup>20</sup>. W dobie rozwoju globalnych sieci społecznych i gospodarczych powstają problemy prawne, których nie da się rozwiązać za pomocą tradycyjnych instrumentów prawnych<sup>21</sup>. Ponadto w drugiej połowie XX wieku rozpoczęła się trwająca nadal pozytywizacja większości pozaprawnych zasad słuszności lub sprawiedliwości, które stanowiły główne uzasadnienie niepozytywistycznych lub antypozytywistycznych

---

<sup>18</sup> W. Lang, *System prawa i porządek prawny...*, s. 13-14. Zob. także F. Ost, M. van der Kerchove, *De la pyramide au réseau? Pour une théorie dialectique de droit*, Facultés Universitaires Saint-Louis, Bruxelles 2002, s. 210.

<sup>19</sup> M. Balcerzak, *Międzynarodowa ochrona praw człowieka a pluralizm prawny – wybrane aspekty* [w:] D. Bunikowski, K. Dobrzeński (red.), *Pluralizm prawny. Tradycja, transformacje, wyzwania*, Interdyscyplinarne Koło Naukowe Doktorantów UMK, Toruń 2009, s. 80.

<sup>20</sup> L. Morawski, *Główne problemy współczesnej filozofii prawa. Prawo w toku przemian*, Wydawnictwa Prawnicze PWN, Warszawa 1999, s. 41.

<sup>21</sup> C. Brölmann, *Deterritorialisation in international law* [w:] J. Nijman, A. Nollkaemper, *New perspectives on the divide between national and international law*, Oxford University Press, Oxford 2007, s. 107.

teorii prawa. Proces ten trwa w rezultacie kształtowania się ogólnych zasad prawa międzynarodowego publicznego oraz powstania i rozwoju międzynarodowej ochrony praw człowieka. Jest również rezultatem odejścia w prawie międzynarodowym publicznym od tradycyjnej dualistycznej koncepcji relacji zachodzącej między prawem międzynarodowym i prawem krajowym. Ratyfikowane w drodze ustawy umowy międzynarodowe stają się częścią prawa krajowego (art. 91 Konstytucji RP). Konwencje praw człowieka, w których zapisane są uniwersalne, podstawowe zasady sprawiedliwości i moralności publicznej, stają się w państwach, które je ratyfikowały, prawem wewnętrznym. Zasady te stają się więc zasadami prawa pozytywnego międzynarodowego i krajowego. Przestają być zasadami pozaprawnymi usytuowanymi ponad prawem pozytywnym<sup>22</sup>. Przedstawiciele doktryny łączą prawa człowieka z jednostkami – podmiotami tych praw, nie zaś z państwami-stronami tych traktatów, co sprzyja odłączeniu podmiotu tworzącego prawo od konkretnego terytorium państwowego, przesuwając tym samym środek ciężkości z podmiotów krajowych na międzynarodowe<sup>23</sup>.

Chociaż wizja monocentrycznego i zbudowanego hierarchicznie systemu prawa jest silnie osadzona w tradycji myśli prawniczej, współcześnie jednak na terenie jednego państwa w zakresie stanowienia, stosowania i interpretacji prawa operują także ośrodki zewnętrzne, które wypełniają swoim działaniem tę samą przestrzeń prawną<sup>24</sup>. Źródeł kryzysu tradycyjnej wizji prawa upatruje się w płaszczyźnie uniwersalnej wraz z pojawieniem się i dynamicznym rozwojem systemu ochrony praw człowieka z jednej strony i konsekwencjami współpracy gospodarczej w formach integracyjnych z drugiej, przy czym szczególną rolę odgrywa tu system prawny Unii Europejskiej<sup>25</sup>. Multicentryczność polega na występowaniu w jednym porządku prawnym wielu równorzędnych źródeł prawa nietworzących układu hierarchicznego<sup>26</sup>. O multicentryczności systemu prawa mówić można w aspekcie tworzenia norm prawnych, obowiązywania norm prawnych (problem wielości źródeł prawa) oraz interpretowania prawa (w kontekście europejskim szczególnie istotne jest zagadnienie obustronnie przyjaznej wykładni)<sup>27</sup>.

---

<sup>22</sup> W. Lang, *System prawa i porządek prawny...*, s. 10-11.

<sup>23</sup> C. Brölmann, *Deterritorialisation in international law...*, s. 108.

<sup>24</sup> E. Łętowska, *Multicentryczność współczesnego systemu prawa i jej konsekwencje*, PiP 2005, z. 4, s. 3-4.

<sup>25</sup> E. Łętowska „Multicentryczność” systemu prawa i wykładnia jej przyjazna [w:] *Rozprawy prawnicze. Księga pamiątkowa Profesora Maksymiliana Pazdana*, Zakamycze, Kraków 2005, s. 1132.

<sup>26</sup> W. Lang, *Wokół multicentryczności systemu prawa*, PiP 2007, z. 7, s. 95.

<sup>27</sup> A. Kustra, *Wokół problemu multicentryczności systemu prawa*, PiP 2006, z. 6, s. 86;

#### 4.2. Monocentryczny czy multicentryczny system prawa?

W wyroku z roku 2005, będącym jednym z ważniejszych orzeczeń związanych z procesem przystąpienia Polski do UE, Trybunał Konstytucyjny zauważył, że „koncepcja i model prawa europejskiego stworzyły nową sytuację, w której obowiązują obok siebie autonomiczne porządki prawne. Ich wzajemne oddziaływanie nie może być opisane w pełni za pomocą tradycyjnych koncepcji monizmu i dualizmu w układzie: prawo wewnętrzne – prawo międzynarodowe. Występowanie względnej autonomii porządków prawnych, opartych na własnych wewnętrznych zasadach hierarchicznych, nie oznacza braku wzajemnego oddziaływania”<sup>28</sup>.

Multicentryczność pojawia się więc przede wszystkim na tle współistnienia prawa wspólnotowego i krajowego: system prawny Unii Europejskiej staje się „własnym” systemem kraju członkowskiego, przez co na terytorium jednego państwa istnieje własny porządek obejmujący system prawa narodowego oraz całe *acquis communautaire*. Nie są to jednak dwa porządki prawne, lecz jeden – multicentryczny, kompetencyjnie dzielony *quoad usum*<sup>29</sup>. W zakresie tworzenia decyduje kwestia zakresu kompetencji wyłącznych i konkurujących oraz zasada „zajętego pola”, w zakresie interpretacji prawa natomiast TSUE zbudował system zasad kolizyjnych prowadzący do zasady pierwszeństwa prawa wspólnotowego i monopolu organów wspólnotowych co do interpretacji tego prawa<sup>30</sup>. Szczęólnego znaczenia nabiera więc dialog interpretacyjny pomiędzy TSUE a sądami krajowymi oparty na zasadzie obopólnie przyjaznej wykładni, lecz także dialog pomiędzy sądami krajowymi a Europejskim Trybunałem Praw Człowieka w Strasburgu<sup>31</sup>.

Ponadto akceptacja Europejskiej Konwencji Praw Człowieka włączyła nas w system, gdzie w wiążący sposób o naruszeniach praw człowieka rozstrzyga organ zewnętrzny – Europejski Trybunał Praw Człowieka, a jego rozstrzygnięcia są dla Polski wiążące<sup>32</sup>. Co prawda orzeczenia te nie dotyczą same przez się prawa krajowego ani aktów jego stosowania (nie zachodzi tu mechanizm kontroli instancyjnej), lecz wyczerpują się we władczym

---

E. Łętowska, *Multicentryczność współczesnego systemu prawa i jej konsekwencje*, PiP 2005, z. 4, s. 9.

<sup>28</sup> Wyrok TK z 11 maja 2005 r., K 18/04, OTK-A 2005/5/49.

<sup>29</sup> E. Łętowska, *Multicentryczność współczesnego systemu prawa i jej konsekwencje*, PiP 2005, z. 4, s. 7-8.

<sup>30</sup> E. Łętowska, „*Multicentryczność*” systemu prawa i wykładnia jej przyjazna..., s. 1137.

<sup>31</sup> E. Łętowska, *Dialog i metody. Interpretacja w multicentrycznym systemie prawa (cz. II)* Europejski Przegląd Sądowy 2008, nr 12, s. 5-6; A. Kalisz, *Multicentryczność systemu prawa polskiego a działalność orzecznicza Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, RPEiS 2007, z. 4, s. 40.

<sup>32</sup> E. Łętowska, „*Multicentryczność*” systemu prawa i wykładnia jej przyjazna..., s. 1133.



uksztaltowaniu w samym orzeczeniu powinności między wnioskodawcą a państwem, którego władze dopuściły się naruszenia prawa człowieka, przy czym monopol na orzekanie co jest, a co nie jest naruszeniem prawa człowieka, posiada ETPC<sup>33</sup>.

Współistnienie i wzajemne oddziaływanie norm, których autorami są różne podmioty, widoczne jest w prawie pracy, gdzie obok powszechnych norm prawa pochodzących od ustawodawcy krajowego oraz instytucji unijnych i międzynarodowych, obowiązują także specyficzne, autonomiczne normy prawne, niejednokrotnie przybierające formę porozumienia partnerów społecznych<sup>34</sup>. Należy tu wymienić zarówno układy zbiorowe pracy i inne porozumienia, o których mowa w art. 9 k.p., ale także porozumienia ponadnarodowe zawierane np. przez Europejskie Rady Zakładowe. Ten stan rzeczy – multicytryczność czy też pluralizm systemu prawa<sup>35</sup> – skłania do poszukiwania powiązań pomiędzy różnego rodzaju podsystemami, w których istotną rolę spełniają normy o szczególnym znaczeniu. Normy te, odzwierciedlające podstawowe wartości całego podsystemu prawnego lub jego części, nazywane są zasadami, prawami podstawowymi, standardami. Istotnego znaczenia nabierają też więzi pomiędzy różnymi systemami ochrony praw pracowników w sferze krajowego prawa pracy, prawa konstytucyjnego, prawa międzynarodowego, europejskiego czy też „miękkimi” środkami, takimi jak porozumienia ponadnarodowe czy kodeksy dobrych praktyk. Silvana Sciarra proponuje określać ten stan rzeczy jako „*transnational juridization*” (jurydyzację ponadnarodową)<sup>36</sup>. Wzmocnienie roli zasad prawa jest odzwierciedleniem tendencji przechodzenia systemów prawa od systemów „zamkniętych” do „otwartych” charakteryzujących się większym udziałem elementów pozatekstowych, jak zasady prawa, normy programowe i innych niedefinitywne reguły w argumentacjach prawniczych<sup>37</sup>.

<sup>33</sup> *Ibidem*, s. 1135-1136; A. Kalisz, *Multicytryczność systemu prawa polskiego a działalność orzecznicza Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, RPEiS 2007, z. 4, s. 43.

<sup>34</sup> Zob. T. Zieliński, *Podstawy rozwoju prawa pracy*, ZNUJ. Prace Prawnicze, Zeszyt 120, PIW, Warszawa-Kraków 1998, s. 120

<sup>35</sup> E. Łętowska „*Multicytryczność systemu prawa i wykładnia jej przyjazna...*”, s. 1129; T. Zieliński odnosząc się do różnorodnego charakteru źródeł prawa pracy pisał o „poziomym” czy też „horyzontalnym” pluralizmie źródeł prawa pracy. Zob. T. Zieliński, *Podstawy rozwoju prawa pracy...*, s. 127, 128.

<sup>36</sup> S. Sciarra, *Collective exit strategies...*, s. 407.

<sup>37</sup> L. Morawski, *Główne problemy współczesnej filozofii prawa*, PWN, Warszawa 1999, s. 201.

### 4.3. Zdolność zasad do tworzenia systemu

Zasady prawa będące wyraźnie wyodrębnionymi normami wykazują zdolność do tworzenia zespołów o cechach systemu<sup>38</sup>. System ten wykazuje jednak nieco inne cechy od systemu prawa jako całości lub systemu określonej gałęzi prawa.

Jedną z postulowanych cech systemu prawa jest jego spójność i ta cecha odnosić się będzie także do systemu zasad. W odniesieniu do zasad konstytucyjnych Waldemar J. Wołpiuk postuluje, aby pod względem merytoryczno-treściowym zasady tworzyły spójny i logicznie uporządkowany system porządku prawnego w państwie, stwarzały możliwość kształtowania – na podstawie treści zasad – szczegółowych przepisów konstytucji, ustawodawstwa zwykłego i innych aktów normatywnych oraz ustalały kompetencje prawodawcze. Szczególnie istotnym wymogiem jakościowym jest takie ukształtowanie treści zasad, aby określały sposób stosowania konstytucji, w tym zwłaszcza jej wykładni, w toku szeroko pojętego procesu interpretacyjnego przepisów konstytucji<sup>39</sup>. Postulat ten jednak odnieść można także do systemu zasad każdej innej gałęzi prawa, w tym do zbiorowego prawa pracy.

System zasad prawa nie musi mieć jednak, jak się zdaje, charakteru zupełnego. Nie tyle stanowi on podstawę rozstrzygnięcia dowolnego zagadnienia prawnego, co – podobnie jak same zasady – odgrywa rolę w procesie stanowienia i interpretacji pozostałych norm, które nie mają charakteru zasadniczego. Wiąże się to ze szczególną cechą zasad: ich treść determinują określone wartości<sup>40</sup>. Zasady nie są neutralne wobec stymulujących je wartości, podobnie jak wartość wyraża mniej lub bardziej subiektywnie motywowane idee, potrzeby i dążenia<sup>41</sup>. Prawo jest bowiem systemem aksjonormatywnym, działającym „we współpracy” z innymi układami normatywnymi jak moralność (normy, oceny), sprawiedliwość, obyczaje, tradycja narodowa i mającym własną wewnętrzną wartość („moralność prawa”)<sup>42</sup>.

Oznacza to, że o dobrej jakości zasad danej gałęzi prawa możemy mówić wówczas, gdy są one zgodne nie tylko z fundamentalnymi wartościami

---

<sup>38</sup> M. Kordela, *Zasady prawa...*, s. 249.

<sup>39</sup> W.J. Wołpiuk, *Zasady oraz wartości a jakość konstytucji* [w:] J. Wasilkowski (red.), *Jakość prawa...*, s. 103.

<sup>40</sup> P. Winczorek uważa, że wartości są „aksjologicznym uzasadnieniem norm”, natomiast „normy prawne są konstruowane *sub specie* określonych wartości”. Zob. *Aksjologiczne podstawy nowej konstytucji*, PiP 1988, z. 12, s. 5-6.

<sup>41</sup> W.J. Wołpiuk, *Zasady oraz wartości a jakość konstytucji...*, s. 99.

<sup>42</sup> H. Rot, J. Grzegorzczak, *Kształtowanie systemu prawa*, T.1-2. Acta UWr Prawo 1984, nr 118, s. 155.

systemu prawnego, prawa konstytucyjnego, ale też ogólnie uznawanymi wartościami kultury prawnej i wartościami uznawanymi przez ustawodawcę za podstawowe<sup>43</sup>.

Specyficznie kształtuje się także problem wzajemnego powiązania norm-zasad. Zasady, jeśli tworzą systemy, to jedynie ze względu na więź statyczną, która ma charakter treściowy: norma podstawowa systemu statycznego zawiera niejako *in nuce* całą jego merytoryczną treść, wyodrębnioną oraz uszczegółowioną w normach-konsekwencjach formułowanych przy użyciu reguł inferencyjnych<sup>44</sup>. Pozostałe normy porządku statycznego wyprowadzone z założonej normy podstawowej czerpią z niej zarówno swą podstawę obowiązywania, jak i treść<sup>45</sup>. Podobnie wyznacza się dwie albo więcej zasad naczelných i spełniających funkcje aksjomatów systemu, a na ich podstawie wyprowadza się wszystkie pozostałe normy, uznane niespornie przez *communis opinio doctorum* za zasadnicze<sup>46</sup>.

Do systemów zaliczane są zasady, które łączą dwa typy relacji: 1) relacje inferencyjne, wynikające z przynależności zasad do systemu statycznego; 2) relacje warunkujące, przesadzające o włączeniu danych zasad do systemu ze względu na ich cel, jakim jest zabezpieczenie, zagwarantowanie, umożliwienie czy ułatwienie realizacji zasady konstytucyjnej. Systemy zasad poszczególnych gałęzi prawa nie muszą mieć wcale cechy rozłączności.

Jako nakazy realizowania określonych wartości stanowiące przez prawodawcę w akcie wykonywania kompetencji normodawczej, zasady zaczynają być podstawą do formułowania dwóch dyrektyw: pierwszej: zakazującej kreowania norm chroniących wartość opozycyjną oraz drugiej: nakazującej przyjąć za obowiązujące takie normy – często kwalifikowane także jako zasady, które mają charakter warunku koniecznego wykonania zasady wyraźnie przyjętej do systemu<sup>47</sup>.

#### 4.4. Zasady zbiorowego prawa pracy w prawie polskim

Przed przystąpieniem do sformułowania propozycji systematyki i katalogu naczelných zasad zbiorowego prawa pracy warto dokonać krótkiego przeglądu przepisów prawa krajowego zawierających normy o treści zbliżonej do praw podstawowych, praw człowieka czy standardów MOP

---

<sup>43</sup> W.J. Wołpiuk, *op. cit.*, s. 102.

<sup>44</sup> M. Kordela, *Zasady prawa...*, s. 236.

<sup>45</sup> *Ibidem*.

<sup>46</sup> *Ibidem*, s. 248.

<sup>47</sup> *Ibidem*, s. 244.

#### 4.4. Zasady zbiorowego prawa pracy w prawie polskim

w obszarze zbiorowego prawa pracy. Dokonując analizy przepisów prawa pracy zauważyć można przede wszystkim, iż w polskim prawie brak wyczerpującego katalogu zasad zbiorowego prawa pracy w ujęciu pozytywnym<sup>48</sup>. Podstawowe prawa człowieka w zakresie wolności związkowej zagwarantowane są w Konstytucji RP. Zasada dialogu społecznego ujęta została w preambule Konstytucji RP, zaś w myśl art. 20 dialog partnerów społecznych stanowi podstawę społecznej gospodarki rynkowej i ustroju gospodarczego Polski. Wolność tworzenia i działania związków zawodowych określona jest w Rozdziale I Konstytucji „Rzeczpospolita” określającym podstawowe zasady ustroju państwowego<sup>49</sup>. Następnie w art. 59 Konstytucji zawartym w Oddziale „Wolności i prawa polityczne” znalazły się: wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz w organizacjach pracodawców (art. 59 ust. 1 Konstytucji); prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień (art. 59 ust. 2 Konstytucji) oraz prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu przysługujące związkom zawodowym (art. 59 ust. 3 Konstytucji).

Konstytucja chroni także i gwarantuje inne podstawowe prawa człowieka niezbędne dla prawidłowego funkcjonowania zbiorowego prawa pracy, jak np. nietykalność osobista (art. 41. ust. 1 Konstytucji), wolność słowa (art. 54 Konstytucji), wolność zgromadzeń (art. 57 Konstytucji), własność prywatna (art. 64 Konstytucji), wolność działalności gospodarczej (art. 20 Konstytucji)<sup>50</sup>.

W rozdziale „Podstawowe zasady prawa pracy” zawarte zostały tylko dwie zasady zbiorowego prawa pracy: zasada wolności zrzeszania się oraz zasada uczestnictwa pracowników w zarządzaniu zakładem pracy. Zasada wolności zrzeszania się, określona w art. 18<sup>1</sup> k.p., to dyrektywa przyznająca uprawnienie pracownikom i pracodawcom do zrzeszania się – odpowiednio w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców – w celu obrony swych praw. Natomiast zasada określona w art. 18<sup>2</sup> k.p., odnosząca się do udziału pracowników w zarządzaniu zakładem pracy, realizowana jest m.in. poprzez przepisy regulujące prawo pracowników do informacji i konsultacji, uprawnienia związków zawodowych na poziomie zakładu pracy, czy też funkcjonowanie samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego.

Pozostałe zasady zbiorowego prawa pracy wywodzone są z przepisów ustaw w sferze zbiorowego prawa pracy, a w szczególności: Kodeksu pracy

<sup>48</sup> E. Wronikowska, P. Nowik, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 14.

<sup>49</sup> B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. Wyd. 2, Warszawa 2012, SIP Legalis [dostęp 12.01.2016].

<sup>50</sup> Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 22.

(Dział XI k.p. – zasada dialogu społecznego, zasada kształtowania zbiorowych stosunków pracy w drodze rokowań), ustawy o związkach zawodowych oraz o organizacjach pracodawców (swoboda koalicji), ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (swoboda prowadzenia akcji zbiorowych, zasada pokoju społecznego), ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, ustawy o Europejskich Radach Zakładowych (zasada partycypacji pracowników), ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (zasada dialogu społecznego i pokoju społecznego) i innych.

Warto też wspomnieć o projekcie Zbiorowego Kodeksu Pracy, który stanowi w znacznym stopniu podsumowanie dorobku nauki prawa pracy w tym obszarze. Jako „podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy” wymienione tam zostały: zasada swobody koalicji (art. 7), zasada samorządności i niezależności organizacji pracowników i pracodawców (art. 8), zasada równego traktowania związków zawodowych i organizacji pracodawców przez organy administracji państwowej i samorządu terytorialnego (art. 9), zasada reprezentatywności organizacji związkowych i organizacji pracodawców (art. 10), zasada dialogu, współpracy i solidarności społecznej w stosunkach pomiędzy pracownikami, pracodawcami i ich organizacjami (art. 11 § 1) oraz zasada wspierania dialogu społecznego (art. 11 § 2), zasada dobrej wiary i pokoju społecznego w stosunkach pomiędzy pracodawcami, pracownikami oraz organizacjami pracowników i pracodawców (art. 12); zasada udziału pracowników w sprawach zakładu pracy oraz w kapitale i zysku przedsiębiorstwa (art. 13), zasada ochrony przedstawicieli pracowników (art. 14). Katalog ten jest znacznie rozbudowany nie tylko w stosunku do treści aktualnie obowiązującego kodeksu pracy, ale także do zbiorów zasad prezentowanych w opracowaniach dotyczących zbiorowego prawa pracy.

## 4.5. Zasady zbiorowego prawa pracy a prawa człowieka, standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy i prawa podstawowe Unii Europejskiej

### 4.5.1. Prawa człowieka

Prawa pracownicze znajdują się na sztandarach nowoczesnego ruchu obrony praw człowieka, poczynając od kampanii przeciwko niewolnictwu, pracy przymusowej, pracy dzieci, poprzez ograniczenie godzin pracy

#### 4.5. Zasady zbiorowego prawa pracy a prawa człowieka...

aż do działań na rzecz uznawania praw związkowych<sup>51</sup>. Prawa pracy jako prawa człowieka zawarte są w wielu międzynarodowych konwencjach i deklaracjach, począwszy od powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 roku. Deklaracja, będąc zaleceniem Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych, nie ma charakteru wiążącego, jednak w piśmiennictwie dotyczącym prawa międzynarodowego można znaleźć opinię, zgodnie z którą Deklaracja obejmuje prawa człowieka, które są aktualnie uznawane za zwyczajowe prawo międzynarodowe, a jako takie obowiązują *erga omnes* i tworzą zobowiązania dla międzynarodowej społeczności<sup>52</sup>. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka zawiera kilka praw pracowniczych, między innymi określone w art. 23 prawo do pracy, które uznawane jest za niezbędny warunek do zapewnienia ochrony przed dyskryminacją i swobody zrzeszania się<sup>53</sup>.

Następnym krokiem po uchwaleniu Deklaracji było stworzenie aktu prawnego, który stanowiłby podstawę dla praw socjalnych w postaci wiążącego traktatu międzynarodowego, jednak do przyjęcia Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych (MPPOiP)<sup>54</sup> i Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (MPPGSiK) minęło niemal 20 lat. Pakty te mają najszerszy zakres podmiotowy spośród traktatów ONZ chroniących prawa człowieka, nie odnoszą się bowiem tylko do określonej grupy, jak np. dzieci czy pracownicy migrujący. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych w art. 22 gwarantuje każdemu prawo do swobodnego stowarzyszania się z innymi, włącznie z prawem do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych w celu ochrony swych interesów. Prawo do tworzenia oraz przynależności do związków zawodowych stanowi więc istotny element wolności zrzeszania się<sup>55</sup>. Komitet

<sup>51</sup> S. Joseph, *UN Convenents and labour rights* [w:] T. Novitz i C. Fenwick (red.), *Human rights at work...*, s. 331 i nast.; H. Collins ukazuje specyficzny kontekst włączenia praw pracowniczych do Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (1948) i sugeruje, że na miano praw człowieka zasługują raczej indywidualne prawa pracownicze (H. Collins, *Theories of rights as justifications for labour law* [w:] G. Davidov i B. Langille (red.), *The idea of labour law...*, s. 140-143).

<sup>52</sup> C. Kaufmann, *Globalisation and labour rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, Hart Publishing, Oxford and Portland 2007, s. 29. Zob. także s. 60; M. Lubiszewski, *Kodyfikacja praw człowieka w systemie uniwersalnym* [w:] B. Gronowska, T. Jasudowicz, M. Balcerzak, M. Lubiszewski, R. Mizerski, *Prawa człowieka i ich ochrona*, TNOiK, Toruń 2010.

<sup>53</sup> C. Kaufmann, *Globalisation and labour rights...*, s. 32.

<sup>54</sup> Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z dnia 19 grudnia 1966 r. otwarty do podpisu w Nowym Jorku 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. 1977 Nr 38, poz. 167).

<sup>55</sup> A. Gliszczyńska-Gabias, L. Wiśniewski, *Komentarz do art. 22 MPPOiP* [w:] R. Wieruszewski (red.), *Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich (Osobistych) i Politycznych. Komentarz*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2012, s. 544.

Praw Człowieka sporadycznie formułował także krytykę w odniesieniu do przypadków naruszenia prawa do strajku<sup>56</sup>.

Szerszy zakres ochrony zbiorowych praw pracowniczych odnajdujemy w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych<sup>57</sup>, a w szczególności w art. 8 ust. 1, który gwarantuje:

- 1) prawo każdego do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych według własnego wyboru, w celu popierania i ochrony swych interesów gospodarczych i społecznych, jedynie pod warunkiem przestrzegania przepisów statutowych danej organizacji; korzystanie z tego prawa nie może podlegać innym ograniczeniom niż przewidziane w ustawie i konieczne w demokratycznym społeczeństwie w interesie bezpieczeństwa państwowego lub porządku publicznego albo dla ochrony praw i wolności innych osób;
- 2) prawo związków zawodowych do zakładania krajowych federacji lub konfederacji oraz prawo tychże do tworzenia międzynarodowych organizacji związkowych lub do przystępowania do nich;
- 3) prawo związków zawodowych do swobodnego wykonywania swej działalności, bez ograniczeń innych niż przewidziane w ustawie i konieczne w demokratycznym społeczeństwie w interesie bezpieczeństwa państwowego lub porządku publicznego albo dla ochrony praw i wolności innych osób;
- 4) prawo do strajku pod warunkiem, że będzie ono wykonywane zgodnie z ustawodawstwem danego kraju<sup>58</sup>.

Podstawowa różnica pomiędzy MPPOiP i MPPGSiK polega na tym, że o ile Państwa Członkowskie zobowiązane są natychmiast zagwarantować prawa ujęte w MPPOiP, w odniesieniu do MPPGSiK w art. 2 ust. 1 państwa zobowiązują się „podjąć odpowiednie kroki indywidualnie i w ramach pomocy i współpracy międzynarodowej, w szczególności w dziedzinie

---

<sup>56</sup> S. Joseph, *UN Conveants and labour rights* [w:] C. Fenwick, T. Novitz, *Human Rights at Work: Perspectives on Law and Regulation*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon 2010, s. 350-351. Decyzja Komitetu Praw Człowieka z dnia 18 lipca 1986 w sprawie 118/1982 J.B i inni p. Kanadzie. oraz Uwagi końcowe z 1994 do sprawozdania z Meksyku CCPR/C/79/ Add. 32, pkt.10; Uwagi końcowe z 199 do sprawozdania z Gwatemali CCPR/C/79/ Add. 63, pkt.18; Uwagi końcowe z 1997 do sprawozdania z Niemiec CCPR/C/79/ Add. 73, pkt.18.

<sup>57</sup> Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z dnia 19 grudnia 1966 r. otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r (Dz. U. 1977 Nr 38, poz. 169).

<sup>58</sup> Zob. także L. Wiśniewski, *Wolność zrzeszania się* [w:] R. Wieruszewski (red.), *Prawa człowieka. Model prawny*, Zakład Narodowy imienia Ossolińskich. Wydawnictwo PAN, Wrocław-Warszawa-Kraków 1991, s. 732.

#### 4.5. Zasady zbiorowego prawa pracy a prawa człowieka...

gospodarki i techniki, wykorzystując maksymalnie dostępne mu środki, w celu stopniowego osiągnięcia pełnej realizacji praw uznanych w niniejszym Pakcie wszelkimi odpowiednimi sposobami, włączając w to w szczególności podjęcie kroków ustawodawczych” co oznacza stopniowe wprowadzanie określonych w Pakcie praw w stopniu, na który pozwalają państwom dostępne środki<sup>59</sup>. Rozróżnienie to opiera się na utrzymującym się nadal w doktrynie praw człowieka podziale na prawa polityczne i prawa socjalne. Warto jednak zaznaczyć, że w ramach procedury raportowania stanowiącej najważniejsze narzędzie monitorowania przestrzegania praw zawartych w Paktach, Komitet Praw Gospodarczych Społecznych i Kulturalnych uznaje, że na państwach ciąży obowiązek „przestrzegania, ochrony i wypełniania” zobowiązań zawartych w MPPGSiK. Obowiązek przestrzegania oznacza, że państwa nie mogą podejmować żadnych działań, które uniemożliwiałyby jednostkom korzystanie z tych praw. Obowiązek ochrony oznacza zaś, że państwa zobowiązane są zapewnić środki, za pomocą których jednostki i osoby prawne będą mogły wykonywać swe prawa, natomiast obowiązek wypełniania zobowiązań polega na tym, że państwa zobowiązane są do angażowania się w działania mające na celu ułatwienie jednostkom dostępu do praw zagwarantowanych w MPPGSiK<sup>60</sup>.

Obydwa pakt, podobnie jak inne konwencje międzynarodowe, stanowią część krajowego porządku prawnego po ratyfikowaniu i ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw. Umowy ratyfikowane na podstawie zgody wyrażonej w ustawie lub referendum nie tylko mogą być bezpośrednio stosowane, ale i mają pierwszeństwo wobec ustaw. Obok wymienionych wyżej Paktów ONZ w obszarze zbiorowego prawa pracy istotne znaczenie mają omówione poniżej konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy<sup>61</sup> oraz Europejska Karta Społeczna z 1961 roku.

#### 4.5.2. Regionalny system ochrony praw człowieka

Rada Europy utworzona została 5 maja 1949 roku, aby ustalać wspólne standardy postępowania dla rządów i wyznaczać zakres ich wspólnych działań w różnych obszarach włączając w to wspieranie i realizację praw człowieka<sup>62</sup>. Obecnie jest paneuropejską organizacją międzynarodową, która

<sup>59</sup> S. Joseph, *UN Conveants and labour rights* [w:] C. Fenwick, T. Novitz, *Human rights at work...*, s. 333.

<sup>60</sup> C. Kaufmann, *Globalisation and labour rights...*, s. 35.

<sup>61</sup> Informacje nt. obowiązujących i ratyfikowanych przez Polskę konwencji MOP można znaleźć na stronach [www.mop.pl](http://www.mop.pl) i [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>62</sup> T. Novitz, *Protection of workers under regional human rights systems: an assesment*



koncentruje swe wysiłki głównie na kreowaniu i promowaniu standardów międzynarodowych dotyczących demokracji, rządów prawa i ochrony praw człowieka<sup>63</sup>.

Statut Rady Europy nie czyni rozróżnienia pomiędzy prawami obywatelskimi i politycznymi a prawami społeczno-gospodarczymi<sup>64</sup>. Szczególną rolę w systemie aktów prawnych Rady Europy odgrywa Europejska Konwencja Praw Człowieka (EKPC)<sup>65</sup> natomiast Karty społeczne są traktatami międzynarodowymi, których celem jest lepsza ochrona praw socjalnych w Europie<sup>66</sup>. Zarówno Konwencja jak i Karty powstały na fundamencie utworzonym przez Deklarację Praw Człowieka ONZ<sup>67</sup>.

EKPC należy do najważniejszych aktów prawnych Rady Europy, określana jest nawet przez sędziów Europejskiego Trybunału Praw Człowieka jako „instrument konstytucyjny europejskiego porządku prawnego”<sup>68</sup>. Sam Trybunał niektórzy autorzy postrzegają jako *sui generis* sąd konstytucyjny, zwłaszcza po wejściu w życie protokołu nr 14 z 2004 r<sup>69</sup>.

W EKPC obok innych, nielicznych praw socjalnych wymieniona została wolność zgromadzania się i stowarzyszania. W myśl art. 11 każdy ma prawo do swobodnego, pokojowego zgromadzania się oraz do swobodnego stowarzyszania się, włącznie z prawem tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla ochrony swoich interesów.

Równie ważne są dwie karty społeczne: Europejska Karta Społeczna i Zrewidowana Europejska Karta Społeczna uważane za odpowiedniki EKPC w sferze praw gospodarczych i społecznych<sup>70</sup>. Europejska Karta Społeczna

---

*of evolving and divergent practices* [w:] C. Fenwick, T. Novitz (red.), *Human rights at work...*, s. 412-413.

<sup>63</sup> J. Jaskiernia, *Prawo Rady Europy a prawo krajowe – granice i wspólne obszary* [w:] *Prawo międzynarodowe, europejskie i krajowe – granice i wspólne obszary. Księga jubileuszowa dedykowana profesor Genowefie Grabowskiej, pod redakcją Barbary Mikołajczyk i Joanny Nowakowskiej-Małuseckiej*, Uniwersytet Śląski, Katowice 2009, s. 249.

<sup>64</sup> T. Novitz, *Protection of workers under regional human rights systems...*, s. 413.

<sup>65</sup> Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r. (Dz. U. 1993 Nr 61, poz. 284).

<sup>66</sup> A.M. Świątkowski, *Charter of Social rights of the Council of Europe*, Alphen a/d Rijn, Kluwer Law International, 2007, s. 51.

<sup>67</sup> M. Mikkola, *Social human rights of Europe*, Porvoo, Kaleractio 2010, s. 52.

<sup>68</sup> Wyrok z 23 marca 1995 r. w sprawie Loizidou przeciwko Turcji, sprawa nr 15318/89, § 75 i z 30 czerwca 2005 r. w sprawie Bosphorus Airways przeciwko Irlandii, sprawa nr 45036/98, §156. Zob. także J. Sozański, *Prawa człowieka w Unii Europejskiej (po Traktacie Lizbońskim)*, Polskie Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa-Poznań 2009, s. 104.

<sup>69</sup> B. Gronowska, *Europejski Trybunał Praw Człowieka. W poszukiwaniu efektywnej ochrony praw jednostki*, TNOiK, Toruń 2011, s. 312.

<sup>70</sup> J. Jaskiernia, *Prawo Rady Europy a prawo krajowe – granice i wspólne obszary* [w:] B. Mikołajczyk, J. Nowakowska-Małusecka (red.), *Prawo międzynarodowe, europejskie i kra-*

#### 4.5. Zasady zbiorowego prawa pracy a prawa człowieka...

Rady Europy (wersja z 1961 roku) jest pierwszym w skali światowej traktatem wielostronnym odnoszącym się do praw społecznych<sup>71</sup>. Pełni ona funkcję komplementarną w stosunku do Europejskiej Konwencji Ochrony Praw Człowieka i Podstawowych Wolności Rady Europy<sup>72</sup>. Ponad trzydzieści lat później EKS została poszerzona o nowy katalog praw<sup>73</sup>. Akt ten określa się często jako Zrewidowaną Europejską Kartę Społeczną. (ZEKS). Obecne oba traktaty są otwarte do ratyfikacji. Polska ratyfikowała EKZ z 1961 w 1997 r. Zrewidowana Karta nie została dotychczas ratyfikowana<sup>74</sup>.

W systemie Kart Społecznych pierwotnej (EKS z 1961) i zrewidowanej (ZEKS z 1996) rozróżnia się dwie kategorie praw: a) prawa kwalifikowane – te, spośród których ratyfikujące państwo musi wziąć na siebie określoną ilość zobowiązań – stanowiące ścisły trzon normatywny (hard-core) oraz prawa pozostałe<sup>75</sup>. Do pierwszej grupy należą m.in. określone w art. 5 EKS i ZEKS prawo pracowników i pracodawców do swobodnego zrzeszania się w organizacjach krajowych lub międzynarodowych w celu ochrony ich interesów ekonomicznych i społecznych oraz określone w art. 6 EKS i ZEKS prawo pracowników i pracodawców do rokowań zbiorowych<sup>76</sup>.

---

*jowe – granice i wspólne obszary. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Genowefie Grabowskiej*, Uniwersytet Śląski, Katowice 2009, s. 259; Szerzej nt. Kart zob. R. Blanpain, M. Matey-Tyrowicz, *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie*, Agencja Scholar, INP, Warszawa 1993.

<sup>71</sup> J. Sozański, *Prawa człowieka w Unii Europejskiej...*, s. 117.

<sup>72</sup> M. Matey-Tyrowicz, *Podstawowe prawa społeczne w dziedzinie pracy jako „mega źródła” prawa pracy* [w:] M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, C.H. Beck, Warszawa 2006, s. 59.

<sup>73</sup> Na marginesie wypada wspomnieć o szczególnym sposobie implementacji postanowień EKS, jakim jest ich wykonywanie w układach zbiorowych pracy na podstawie art. 33 EKS. L. Florek, *Międzynarodowe źródła prawa pracy* [w:] L. Florek (red.), *Źródła prawa pracy*, Liber, Warszawa 2000, s. 69.

<sup>74</sup> M. Matey-Tyrowicz, *Podstawowe prawa społeczne w dziedzinie pracy...*, s. 59. Ratyfikacja ZEKS wymagałaby przeprowadzenia pewnych zmian w obowiązujących przepisach polskiego prawa pracy także w zakresie prawa do zrzeszania, prowadzenia sporów zbiorowych oraz prawa pracowników do informacji i konsultacji. A.M. Świątkowski, *Zrewidowana Europejska Karta Społeczna – perspektywy ratyfikacji*, MPP 2006 nr 2.

<sup>75</sup> M. Matey-Tyrowicz, *op. cit.*, s. 58-59.

<sup>76</sup> Art. 6 W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do rokowań zbiorowych Strony zobowiązują się: 1) popierać wspólne konsultacje pomiędzy pracownikami a pracodawcami; 2) popierać, kiedykolwiek będzie to konieczne i właściwe, mechanizm dobrowolnych negocjacji między pracodawcami lub organizacjami pracodawców z jednej strony a organizacjami pracowników z drugiej, dla uregulowania, w drodze układów zbiorowych pracy, warunków zatrudnienia; 3) popierać ustanowienie i wykorzystywanie właściwych mechanizmów pojednawczych oraz dobrowolnego arbitrażu dla rozstrzygnięcia sporów zbiorowych; 4) prawo pracowników i pracodawców do zbiorowego działania w przypadku konfliktu interesów, włączając w to prawo do strajku, z zastrzeżeniem zobowiązań, jakie mogłyby wynikać z wcześniej zawartych układów zbiorowych pracy.

ZEKS poszerza katalog praw z zakresu zbiorowego prawa pracy, a przede wszystkim daje podstawę dla rozwoju dialogu społecznego<sup>77</sup>. Wśród nowych praw w ZEKS znalazły się: prawo do informacji i konsultacji (art. 21 ZEKS), prawo udziału w określaniu i polepszaniu warunków pracy i środowiska pracy (art. 22 ZEKS), prawo udziału w poprawie warunków pracy i środowiska pracy, prawo przedstawicieli pracowników do ochrony i udzielania im ułatwień (art. 28 ZEKS) oraz prawo do informacji i konsultacji w toku postępowania związanego ze zwolnieniami zbiorowymi (art. 29 ZEKS). Wszystkie one należą do drugiej kategorii – pozostałych praw niestanowiących „twardego jądra” regulacji.

Niektóre postanowienia Karty zawierają prawa wymagające zarówno negatywnych jak i pozytywnych działań od państw – stron konwencji. Określa ona minimalne standardy, które państwa zobowiązane są zapewnić. Do tej kategorii należy prawo do zrzeszania się (art. 5 EKS)<sup>78</sup>.

### 4.5.3. Standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy

Spośród organizacji międzynarodowych w obszarze prawa pracy szczególną rolę przypisuje się Międzynarodowej Organizacji Pracy, zwłaszcza ze względu na możliwość samodzielnego tworzenia standardów w odpowiedzi na szczególne wyzwania rynku pracy oraz trójstronny charakter tej organizacji<sup>79</sup>. Nie do przecenienia jest także koncepcja godnej pracy, zajmująca centralne miejsce w działaniach MOP<sup>80</sup>.

Ponadto organizacja ta dysponuje szczególnymi mechanizmami służącymi zagwarantowaniu praw zawartych w Konwencjach i Zaleceniach. MOP regularnie bada stosowanie standardów w państwach członkowskich i wskazuje na obszary, w których mogą one być lepiej stosowane.

Istnieją dwa rodzaje mechanizmów kontrolnych: pierwszy z nich to kontrola stała, której przedmiotem jest ocena skuteczności konwencji i zaleceń w praktyce krajowej. Kontrola ta jest oparta na informacjach i sprawozdaniach składanych przez państwa członkowskie oraz możliwości składania skarg przeciwko państwu, któremu zarzuca się naruszenie przepisów

---

<sup>77</sup> M. Mikkola, *op. cit.*, s. 19.

<sup>78</sup> *Ibidem*, s. 63.

<sup>79</sup> J. Murray, *Taking social rights seriously: is there a case for institutional reform of the ILO?* [w:] T. Novitz i C. Fenwick (red.), *Human rights at work...*, s. 376. A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Wolumen I.*, C.H. Beck, Warszawa 2008, s. 10.

<sup>80</sup> International Labour Office (ILO). *Decent work, Report of the Director-General to the International Labour Conference, 87th Session*, ILO, Geneva 1999, s. 4; A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy Tom I...*, s. 1.

zawartych w ratyfikowanych konwencjach. Raporty rządów przedstawiane są Komitetowi Ekspertów ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń, który z kolei przedstawia raporty ze swej działalności Międzynarodowej Konferencji Pracy. Raporty te stanowią więc także przedmiot nacisku, ponieważ uwagi Komitetu Ekspertów są przedmiotem dyskusji podczas konferencji<sup>81</sup>.

Dodatkowo każda organizacja pracowników i pracodawców może przedstawiać zarzuty (*representations*), iż władze państwa członkowskiego nie przestrzegają standardów ustanowionych w konwencjach, natomiast państwu członkowskiemu przysługuje prawo do wnoszenia skarg (*complaints*) na inne państwo członkowskie, które nie wdraża do swojego porządku prawnego standardów ustanowionych konwencją ratyfikowaną przez każde z tych państw<sup>82</sup>.

Istnieje także możliwość przedstawienia umotywowanej i udokumentowanej skargi na naruszenie standardów ustanowionych w Konwencjach 87 i 98 MOP do trójstronnego Komitetu Wolności Związkowej Rady Administracyjnej MOP. Postępowanie przed Komitetem nie ma charakteru postępowania sądowego i choć Komitet może przesłuchiwać strony, postępowanie najczęściej ma charakter pisemny. Orzeczenia komitetu zawierające zalecenia dla władz państw członkowskiego, na które złożona została skarga, podejmowane są na zasadzie jednomyślności i stanowią wskazówkę dla państwa, że należy się do nich zastosować. Odmowa zastosowania się do zaleceń może skutkować przekazaniem spraw do Komitetu Ekspertów do Spraw Stosowania Konwencji i Zaleceń MOP<sup>83</sup>. W zaleceniach Rada Administracyjna często formułuje wnioski o zmianę ustawodawstwa lub praktyki, jak również o podjęcie środków mających na celu rozwiązanie konkretnych niezgodnych z prawem stanów faktycznych<sup>84</sup>.

Wolność zrzeszania się znalazła się wśród najważniejszych praw i wolności pracowniczych sformułowanych w Deklaracji Filadelfijskiej z 1944 roku. Zasady zbiorowego prawa pracy, takie jak wolność zrzeszania się, prawo

---

<sup>81</sup> K. Walczak, *Kontrola przestrzegania praw związkowych w regulacjach MOP*, MPP 2007, Nr 8; P. Czachorowski, *Międzynarodowa Organizacja Pracy. Geneza-struktura-funkcjonowanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2002, s. 184. Działanie Komitetu Ekspertów omawia także A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy*. Tom I. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy*. Wolumen 1, C.H. Beck, Warszawa 2008, s. 778-797.

<sup>82</sup> A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy*, Tom I. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy*. Wolumen 1..., s. 100-101.

<sup>83</sup> *Ibidem*, s. 109-110.

<sup>84</sup> K. Walczak, *Kontrola przestrzegania praw związkowych w regulacjach MOP, część II*, MPP 2007, nr 9. Komisja Badań i Koncyliacji jest odrębnym i samodzielnym organem kontroli międzynarodowej, bowiem jej kompetencje zostały określone przez Radę Administracyjną MBP w porozumieniu z Radą Gospodarczą i Społeczną ONZ w 1950 r.

do prowadzenia sporów zbiorowych znajdują się wśród standardów MOP spełniających funkcję narzędzi rozwiązywania konfliktów pomiędzy różnymi grupami interesów poprzez działania polityczne i legislacyjne. Stanowią one minimalne wymogi pozwalające zapewnić pracownikom godne warunki pracy<sup>85</sup>. Zbiorowego prawa pracy dotyczą w szczególności Konwencje:

- nr 87 z 198 roku dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych;
- nr 98 z 1949 roku dotycząca zasad prawa zrzeszania się i prowadzenia rokowań zbiorowych;
- nr 135 z 1971 roku dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień;
- nr 151 z 1978 roku dotycząca ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej;
- nr 154 z 181 roku dotycząca popierania rokowań zbiorowych.

Konwencje te są uznawane za traktaty zawierające prawa człowieka<sup>86</sup>.

W 1998 roku, w następstwie Światowego Szczytu Społecznego, który odbył się w 1995 roku w Kopenhadze, Międzynarodowa Organizacja Pracy przyjęła Deklarację dotyczącą podstawowych zasad i praw w pracy oraz działań uzupełniających. Postrzegana jest ona jako odpowiedź MOP na krytykę i głosy doktryny nawołujące do reformy MOP wobec procesów globalizacji oraz wyodrębnienia kilku podstawowych praw, wokół których działalność organizacji będzie się koncentrować<sup>87</sup>. Deklaracja ta zawiera podstawowe (*core*) standardy pracy – niewielki zbiór praw i zasad, którym MOP przyznaje szczególne znaczenie, a wywodzących się ze standardów zawartych w Konwencjach, mianowicie: swobodę zrzeszania się i skuteczne uznanie prawa do rokowań zbiorowych; zniesienie wszelkich form pracy przymusowej; wykorzenienie pracy dzieci; zniesienie dyskryminacji w zatrudnieniu i życiu zawodowym. Zasadom tym odpowiadają cztery podstawowe wartości uznawane w prawie międzynarodowym: wolność pracy, równość w zatrudnieniu, ochrona dzieci i partycypacja pracownicza<sup>88</sup>.

Deklaracja nie ma charakteru prawnie wiążącego. Podstawowe standardy w dziedzinie pracy zostały przez to „uwolnione” z konwencji, a jednocześnie ustanowiono nowy mechanizm ich przestrzegania gwarantujący,

---

<sup>85</sup> C. Kaufmann, *Globalisation and labour rights...*, s. 49.

<sup>86</sup> *Ibidem*, s. 52; P. Alston, „Core labour standards” and the transformation of the international labour rights regime [w:] V.A. Leary, D. Warner, *Social issues, Globalisation and international institutions. Labour rights and the EU, ILO, OECD and WTO*, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden-Boston 2006, s. 3.

<sup>87</sup> J. Murray, *The ILO and the core rights discourse* [w:] C. Fenwick, T. Novitz, *Human rights at work...*, s. 363.

<sup>88</sup> P. Alston, *op. cit.*, s. 38.

#### 4.5. Zasady zbiorowego prawa pracy a prawa człowieka...

że państwa członkowskie MOP zobowiązane są do przestrzegania fundamentalnych zasad i praw ujętych w deklaracji bez względu na to, czy ratyfikowały odpowiednie konwencje<sup>89</sup>. Pewien niepokój wzbudzać może natomiast kwestia powiązania pomiędzy poszczególnymi fundamentalnymi zasadami a odpowiadającymi im Konwencjami MOP, zważywszy, że kwestia ta postrzegana jest różnie przez różne organizacje międzynarodowe. O ile w odniesieniu do Unii Europejskiej sugeruje się, że treść podstawowych zasad ujętych w deklaracji odczytywana powinna być zgodnie z odpowiednimi Konwencjami<sup>90</sup>, to w dokumentach OECD zawierających odniesienia np. do zasady wolności zrzeszania się ujętej w Deklaracji MOP z 1998 roku nie ma odniesień do konwencji MOP i choć podkreśla się, że kraje bez względu na to, czy ratyfikowały Konwencje, zobowiązane są do przestrzegania, promowania i realizacji w dobrej wierze zasad, to jednak nie oczekuje się, aby pracodawcy zmienili charakter istniejących stosunków przemysłowych<sup>91</sup>.

Tytuł deklaracji odnosi się zarówno do praw, jak i do zasad. Wyjaśnienia, na czym polega różnica pomiędzy tymi kategoriami norm, P. Alston poszukuje w oryginalnym tekście Programu Działań Szczytu w Kopenhadze w 1995 roku, który sugeruje, że standardy (prawa) mają być stosowane w krajach, które ratyfikowały odpowiednie konwencje, natomiast zasady zawarte w Konwencjach i wymienione w Deklaracji mają mieć zastosowanie również w krajach, które Konwencji nie ratyfikowały<sup>92</sup>. Zasadom nadaje się tu zatem podobne szerokie znaczenie jak w Kartach Narodów Zjednoczonych, mają one szczególny status zasad o charakterze „konstytucyjnym”<sup>93</sup>.

<sup>89</sup> *Ibidem*, s. 14; M. Matey-Tyrowicz, *Podstawowe prawa społeczne w dziedzinie pracy jako „mega-źródła” prawa pracy* [w:] M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, C.H. Beck, Warszawa 2006, s. 57; C. Kaufmann, *op. cit.*, s. 76.

<sup>90</sup> T. Novitz, *The European Union and International Labour Standards: The Dynamics of Dialogue between the EU and the ILO* [w:] P. Alston (red.), *Labour Rights as Human Rights*, Oxford University Press, Oxford 2005, s. 215 i nast.

<sup>91</sup> P. Alston, *op. cit.*, s. 63.

<sup>92</sup> *Ibidem*, s. 26; *Programme of Action of the World Summit for Social Development*, § 54(b) „Safeguarding and promoting respect for basic workers’ rights, including the prohibition of forced labour and child labour, freedom of association and the right to organize and bargain collectively, equal remuneration for men and women for work of equal value, and non-discrimination in employment, fully implementing the conventions of the International Labour Organization (ILO) in the case of States parties to those conventions, and taking into account the principles embodied in those conventions in the case of those countries that are not States parties to thus achieve truly sustained economic growth and sustainable development”. <http://www.un.org/esa/socdev/wssd/text-version/agree-ments/poach3.htm> [dostęp 17.08.2014].

<sup>93</sup> P. Alston, *op. cit.*, s. 28, 31.

Zagadnienie relacji pomiędzy standardami MOP a prawem UE stanowić będzie przedmiot szczegółowych rozważań w kolejnym rozdziale. W tym miejscu wypada jedynie zaznaczyć, że UE może jedynie uczestniczyć w pracach MOP, jednak bez prawa głosu i możliwości ratyfikowania Konwencji, jako że tylko państwa mogą być członkami MOP. Jednocześnie wszystkie kraje członkowskie UE ratyfikowały osiem podstawowych Konwencji MOP<sup>94</sup>. TSUE w swoim dorobku orzeczniczym przywołuje niekiedy Konwencje MOP nadając niektórym prawom w nich zawartym status praw podstawowych mieszczących się w ramach podstawowych zasad prawa UE<sup>95</sup>.

#### 4.5.4. Prawa podstawowe w Unii Europejskiej

W Polsce, podobnie jak w innych krajach członkowskich UE, prawo unijne ma pierwszeństwo przed prawem krajowym (zasada prymatu prawa wspólnotowego)<sup>96</sup>. Co więcej, prawo krajowe powinno być interpretowane zgodnie z prawem wspólnotowym<sup>97</sup>. Także sędziowie są zobowiązani do stosowania prawa UE, a w razie stwierdzenia niezgodności prawa krajowego z prawem wspólnotowym, do uchylecia tego pierwszego<sup>98</sup>. Dotyczy to zarówno Traktatów<sup>99</sup>, jak i tzw. prawa wtórnego, tj. przede wszystkim dyrektyw i rozporządzeń. Postanowienia Traktatów i rozporządzeń<sup>100</sup> mogą być stosowane bezpośrednio, o ile są dostatecznie jasne, bezwarunkowe, a ich

<sup>94</sup> P. Herzfeld-Olsson, *The ILO Acquis and EU labour law* [w:] M. Rönmar, *Labour law, fundamental rights and social Europe. Swedish studies in European law*, Volume 4. Hart Publishing, Oxford 2011, s. 31, 33.

<sup>95</sup> *Ibidem*, s. 54.

<sup>96</sup> W wyroku TK z 11 maja 2005 r. w sprawie K 18/04, Dz. U. z 2005 r. Nr 86, poz. 744, s. 5757, Trybunał Konstytucyjny jednoznacznie stwierdza, że Konstytucja ma pierwszeństwo przed wszystkimi innymi aktami normatywnymi, co jednak nie oznacza możliwości badania konstytucyjności poszczególnych aktów prawa wspólnotowego.

<sup>97</sup> Orzeczenie Trybunału z 10 kwietnia 1984 r. w sprawie *C-14/83 Sabine von Colson and Elisabeth Kamann przeciwko Land Nordrhein-Westfalen*, European Court reports 1984 p. 01891.

<sup>98</sup> L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Lexis Nexis, Warszawa 2006, s. 33. A.M. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne*, Tom I: *Specyfika, stanowienie i stosowanie europejskiego prawa socjalnego*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1998, s. 174.

<sup>99</sup> Jest to obecne Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, sporządzony w Lizbonie dnia 13 grudnia 2007 r. Nr 203 poz. 1569.

<sup>100</sup> Rozporządzenie Rady (EWG) NR 1612/68 z dnia 15 października 1968 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty (Dz. U. L 257 z 19.10.1968, s. 2); Rozporządzenie Rady (EWG) Nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Tekst skonsolidowany – Dz. U. L 28, 30. 1. 1997, s. 1 (\*))

#### 4.5. Zasady zbiorowego prawa pracy a prawa człowieka...

wykonanie nie jest uzależnione od dalszych działań Wspólnoty lub organów krajowych. Dyrektywy natomiast nakładają obowiązki na państwa członkowskie, które zobowiązane są do ich wdrożenia do krajowego porządku prawnego. W zakresie zbiorowego prawa pracy szczególne znaczenie mają dyrektywy określające:

- obowiązek pracodawcy informowania pracowników o warunkach umowy lub stosunku pracy (Dyrektywa 91/533/EWG);
- przejęcie przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub jego części (Dyrektywa 2001/23/WE);
- zwolnienia grupowe (Dyrektywa 98/59/WE);
- informację i konsultację pracowników (Dyrektywa 2002/14/WE);
- funkcjonowanie europejskich rad zakładowych (Dyrektywa 2009/38/WE).

Rozwój prawa Unii Europejskiej zmierza, zdaniem niektórych autorów, do tworzenia jedności systemu prawnego<sup>101</sup>.

W ostatnim czasie obserwuje się niezwykle rozwój ochrony praw człowieka w Europie. System europejski jest rozbudowany i wielowarstwowy: prawa człowieka chronione są na poziomie krajowym (tu głównie wskazać należy konstytucje państw członkowskich UE), na poziomie ponadnarodowym (prawo pierwotne, w tym Karta Praw Podstawowych, orzecznictwo TSUE) oraz międzynarodowym (EKPC oraz EKS). Poszczególne elementy tej wielowarstwowej struktury nakładają się na siebie i wzajemnie przenikają. Procesy te nie przyczyniły się jednak do wypracowania jednolitego pojęcia praw podstawowych w europejskim multicytrycznym porządku prawnym<sup>102</sup>.

##### 4.5.4.1. Pojęcie praw podstawowych

Szczególne znaczenie w tym systemie przypisuje się prawom podstawowym UE<sup>103</sup>. W prawie europejskim brak definicji praw podstawowych. Luigi

---

(Dz. U. L 149 z 5.7.1971, s. 2); 13. Rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 (Tekst mający znaczenie dla EOG) – Deklaracja Dziennik Urzędowy L 102, 11.4.2006, p. 1-14.

<sup>101</sup> M. Tomaszewska, *Prawo integracji stosunku pracy. Między jednością a różnorodnością*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2001, s. 36; oraz cytowany tam N. Reich, *Understanding EU Law: Objectives, Principles and Methods of Community Law*, Oxford University Press, Oxford 2005, s. 38-39.

<sup>102</sup> F. Fabbrini, *Fundamental rights in Europe. Challenges and transformations in comparative perspective*, Oxford University Press, Oxford 2014, s. 13-14.

<sup>103</sup> Warto w tym miejscu zaznaczyć, że o ile w literaturze anglojęzycznej dość jednolicie



Ferajoli określa je jako „wszystkie te prawa podmiotowe, które przysługują powszechnie wszystkim ludziom ze względu na status osoby lub obywatela”<sup>104</sup>.

Część autorów wyraża pogląd, zgodnie z którym prawa podstawowe (prawa zasadnicze) są tożsame z prawami człowieka<sup>105</sup>. Inni, jak Jana Plaňavová-Latanowicz wyodrębniają trzy główne pojęcia: „prawa człowieka” – pojęcie używane zarówno w prawie publicznym międzynarodowym, jak i w prawie krajowym, rzadko stosowane w prawie UE; „podstawowe prawa człowieka” i „prawa podstawowe”<sup>106</sup>. Cezary Mik „prawa człowieka” określa jako termin utworzony na podstawie powszechnych i regionalnych tekstów prawnych, „oznaczający specyficznie rozwarstwione, naturalne możliwości ludzkie, co do istoty indywidualne, ale społecznie zdeterminowane, równe, niezbywalne, czasowo trwałe, uniwersalne podmiotowo, przedmiotowo i terytorialnie (a do pewnego stopnia także kulturowo), konieczne (wymuszające ochronę prawną) i zawsze wpływające z przyrodzonej każdemu człowiekowi godności osobowej”<sup>107</sup>. Prawa człowieka pojawiają się w dokumentach z zakresu stosunków zewnętrznych UE, niekiedy w dokumentach o charakterze politycznym, a także (od czasu Traktatu z Maastricht) w prawie pierwotnym UE. Zwrot „podstawowe prawa człowieka” J. Plaňavová-Latanowicz uznaje za wyraz kompromisu autorów niepewnych co do właściwej terminologii<sup>108</sup>. Natomiast pojęcie „prawa podstawowe”

---

stosowany jest termin „*fundamental rights*” i odpowiednio „*droits fondamentaux*” w języku francuskim oraz „*derechos fundamentales*” w języku hiszpańskim, w literaturze polskiej stosowane są różne określenia, które jak się zdaje uznać można za jednoznaczne, takie jak „prawa podstawowe”, „prawa zasadnicze”, „prawa fundamentalne”. Mając na uwadze, iż po wejściu w życie Traktatu Lizbońskiego szczególną rolę w systemie ochrony praw człowieka odgrywa Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, w dalszej części pracy, w ślad za tytułem dokumentu, przyjmuję określenie „prawa podstawowe” – przyp. aut.

<sup>104</sup> L. Ferrajoli, *Fundamental rights*, „International Journal of Semiotics of Law” 2001, nr 14, s. 1.

<sup>105</sup> C. Mik, *Europejskie prawo wspólnotowe. Zagadnienia teorii i praktyki*. Tom I, C.H. Beck, Warszawa 2000, s. 440. Tak zdaje się przyjmować także np. F. Fabbrini, *op. cit.*, s. 7-13.

<sup>106</sup> J. Plaňavová-Latanowicz, *Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich i ochrona praw podstawowych*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2000, s. 20-26.

<sup>107</sup> C. Mik: *Koncepcja normatywna prawa europejskiego praw człowieka*, Comer, Toruń 1994, s. 17.

<sup>108</sup> Autorka przytacza także definicję G. H. Schermersa: „Podstawowe prawa człowieka stanowią osobną kategorię praw, uważanych przez społeczeństwo za prawa o takim znaczeniu, że na podstawie sprawiedliwości i równości powinny one przysługiwać każdej jednostce (lub, w niektórych przypadkach, każdej jednostce z danej grupy) i muszą być przestrzegane przez rząd i ustawodawcę” Por. G.H. Schermers: *Is There a Fundamental Human Right to Strike?*, „Yearbook of European Law” 1989, s. 225. Określenia tego używa także np. Rzecznik Generalny w sprawie 118/75 *Watson and Belmann* Zb. Orz. TS 1976, s. 1207 w odniesieniu do przepisów konstytucyjnych państw członkowskich; J. Plaňavová-Latanowicz, *op. cit.*, s. 25.

#### 4.5. Zasady zbiorowego prawa pracy a prawa człowieka...

jest specyficznym pojęciem w dziedzinie prawa Wspólnot Europejskich. Pojawia się w orzecznictwie sądów wspólnotowych<sup>109</sup>. Pojęcie „praw podstawowych” nie stanowi synonimu pojęcia „prawa człowieka”. Z jednej strony, jak pisze Jarosław Sozański, „prawa podstawowe” są węższe, gdyż nie wszystkie prawa człowieka mogą być do nich zaliczane. Z drugiej strony są znacznie szersze, gdyż zawierają – ponad powszechnie uznane prawa człowieka – wiele innych praw ekonomicznych i społecznych<sup>110</sup>.

W ujęciu tego autora prawa zasadnicze (prawa podstawowe) to „autonomiczna wspólnotowa kategoria prawna łącząca poprzez ogólne zasady prawa WE i wspólną praktykę państw członkowskich uznane prawa jednostek przewidziane w międzynarodowym prawie praw człowieka, a także prawa przewidziane w normach wspólnotowych, w tym dotyczących obywatelstwa Unii oraz swobód rynku wspólnego wewnętrznego”<sup>111</sup>. Należy zgodzić się z autorem co do szerokiego katalogu źródeł praw podstawowych. Jednak warto odnotować, że w literaturze przedmiotu wielu autorów wyraźnie rozróżnia „prawa podstawowe” (*fundamental rights*) oraz „podstawowe wolności”, (*fundamental freedoms*), przy czym ten drugi termin odnosi się zazwyczaj do podstawowych swobód rynkowych UE, takich jak swobodny przepływ osób, usług i kapitału w ramach Unii Europejskiej. Rozróżnienie to jest istotne, ponieważ normy należące do obydwu zbiorów mogą ze sobą konkurować i jak dowodzi orzecznictwo TSUE w sprawach tzw. „kwartetu Laval”<sup>112</sup>, ma to miejsce także w odniesieniu do podstawowych praw pracowniczych. Jak ujmuje to Filip Dorssemont „podstawowe wolności są wyrazem celów Unii Europejskiej, natomiast prawa podstawowe dotyczą relacji UE z jej obywatelami”<sup>113</sup>.

<sup>109</sup> J. Plaňavová-Latanowicz, *op. cit.*, s. 23; A. Williams, *Respecting fundamental rights in the new Union. A review* [w:] C. Bernard (red.), *The Fundamentals of EU Law Revisited*, Oxford University Press, Oxford 2007, s. 75; A. Florczak, *Ochrona praw podstawowych w Unii Europejskiej. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2009, s. 14.

<sup>110</sup> J. Sozański, *Prawa zasadnicze a prawa człowieka we wspólnotowym systemie prawnym*, Polskie Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa-Poznań 2003, s. 310.

<sup>111</sup> *Ibidem*, s. 37.

<sup>112</sup> Orzeczenia TSUE w sprawach: Viking (Wyrok Wielkiej Izby z 11 grudnia 2007 r. w sprawie C-438/05 International Transport Workers' Federation; Finnish Seafarers' Union przeciwko Viking Line ABP, OU Line Easti, Zbiór Orzeczeń 2007 I-10779); Laval (wyrok Wielkiej Izby z 18 grudnia 2007 r., w sprawie C-341/05 Laval Und Partneri Ltd przeciwko Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet advelning 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet, Zbiór Orzeczeń 2007 I-11767); Ruffert (wyrok Drugiej Izby z 3 kwietnia 2008 r. w sprawie C-346/06 Dirk Ruffert przeciwko Land Niedersachsen, Reports of Cases 2008 I-01989); Luksemburg (wyrok Pierwszej Izby z 19 czerwca 2008 r., w sprawie C-319/06 Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Wielkiemu Księstwu Luksemburga, Reports of Cases 2008 I-04323).

<sup>113</sup> F. Dorssemont, *Values and objectives* [w:] N. Bruun, K. Lörcher, I. Shömann, *The Lisbon Treaty and Social Europe*, Hart Publishing, Oxford 2012, s. 54.

#### 4.5.4.2. Rozwój koncepcji praw podstawowych w unijnym porządku prawnym

Przyjmując, że prawa podstawowe stanowią szczególną kategorię norm w europejskim systemie ochrony praw człowieka<sup>114</sup>, warto w skrócie przedstawić ich miejsce w unijnym porządku prawnym. Takis Tridimas zauważa, że ochrona praw podstawowych w porządku prawnym Unii Europejskiej była początkowo wyłącznie owocem działalności orzeczniczej Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej<sup>115</sup>. Pierwotnie Traktaty założycielskie Wspólnot Europejskich nie zawierały odniesień do praw podstawowych jako takich, choć pojawiały się już w nich normy konstytuujące zasadę równego traktowania. W początkowym okresie zdawał się jednak istnieć swoisty podział kompetencji: celem Europejskiej Konwencji Praw Człowieka była ochrona praw podstawowych, natomiast celem Wspólnot Europejskich było promowanie integracji gospodarczej<sup>116</sup>. Rola „architekta” doktryny praw podstawowych przypadła zatem TSUE<sup>117</sup>. Początkowo jednak Trybunał zaprzeczał, jakoby posiadał kompetencje w zakresie ochrony praw podstawowych<sup>118</sup>. Punktem zwrotnym w orzecznictwie TSUE stało się orzeczenie w sprawie Stauder<sup>119</sup> z 1969 roku, w którym Trybunał uznał, że prawa podstawowe są chronione przez WE i stanowią integralną część prawa wspólnotowego jako ogólne zasady prawa. Trybunał nie wskazał jednak ani na treść, ani na źródła praw podstawowych. Odwołanie do praw podstawowych w sprawie Stauder miało charakter incydentalny, utorowało jednak drogę dla dalszych orzeczeń<sup>120</sup>. W sprawie Internationale Handelsgesellschaft<sup>121</sup>

---

<sup>114</sup> Niektórzy autorzy uznają jednak, że UE nie wytworzyła własnego sposobu rozumienia praw podstawowych. Zob. A. Williams, *op. cit.*, s. 94.

<sup>115</sup> T. Tridimas, *The general principles of EC law*, Oxford University Press, Oxford 1999, s. 203.

<sup>116</sup> H. Senden, *Interpretation of fundamental rights in a multilevel legal system. An analysis of the European Court of Human Rights and The Court of Justice of European Union*, Intersentia, Cambridge 2011, s. 26.

<sup>117</sup> M. Lindfeld, *Fundamental Rights in the European Union – Towards Higher Law of the Land? A Study of the Status of Fundamental Rights in a Broader Constitutional Setting*, Åbo Akademi University Press, Åbo 2007, s. 3.

<sup>118</sup> Wyrok Trybunału 4 lutego 1959 r. w sprawie C 1/58 Friedrich Stork & Cie przeciwko High Authority of the European Coal and Steel Community, ECR 63; Zob. także F. Jasiński, *Karta Praw Podstawowych UE...*, s. 34.

<sup>119</sup> Wyrok Trybunału z 12 listopada 1969 r. w sprawie 29-69 Erich Stauder przeciwko miastu Ulm, European Court reports 1969 – 00419.

<sup>120</sup> T. Tridimas, *op. cit.*, s. 205. Zob. także D. Chalmers, *op. cit.*, s. 291.

<sup>121</sup> Wyrok Trybunału z 17 grudnia 1970 r. w sprawie 11-70 Internationale Handelsgesellschaft

#### 4.5. Zasady zbiorowego prawa pracy a prawa człowieka...

z 1970 roku Trybunał nie tylko ustanowił zasadę prymatu prawa wspólnotowego, ale także potwierdził, że poszanowanie praw podstawowych stanowi integralną część ogólnych zasad prawa chronionych przez Trybunał Sprawiedliwości. Ochrona tych praw, inspirowana przez tradycje konstytucyjne wspólne państwom członkowskim, musi być zapewniona w ramach struktury i celów Unii Europejskiej. Tym samym Trybunał zadeklarował wobec państw członkowskich, że Traktat oparty jest na wspólnych dla nich wartościach konstytucyjnych i zapewnia ciągłość ideologiczną<sup>122</sup>. Zapewnienie ochrony praw podstawowych stanowiło więc swego rodzaju *quid pro quo* dla zasady prymatu prawa wspólnotowego<sup>123</sup>. W orzeczeniu w sprawie Nold<sup>124</sup> Trybunał potwierdził, że prawa podstawowe zawarte w krajowych porządkach konstytucyjnych podlegają ochronie, jednocześnie jako źródło praw podstawowych po raz pierwszy wymieniając umowy międzynarodowe dotyczące ochrony praw człowieka, przywołując Europejską Konwencję Praw Człowieka, na podstawie których państwa współpracowały lub których są stronami. Stanowisko to potwierdził Trybunał w sprawie Hauer, gdzie, rozważając tradycje konstytucyjne państw członkowskich jako „źródło inspiracji” dla praw podstawowych, nie tyle odkrywa minimalne lub maksymalne standardy ochrony stosowane w państwach członkowskich, co poszukuje wspólnego standardu, który pozwoli na budowanie systemu reguł zapewniającego właściwe, sprawiedliwe i trwałe rozwiązania pojawiających się problemów prawnych<sup>125</sup>. W tych najwcześniejszych orzeczeniach dotyczących ochrony praw fundamentalnych ujawnia się także własna, autonomiczna logika Trybunału, traktującego – jak się wydaje – praktyki konstytucyjne państw członkowskich oraz umowy międzynarodowe jedynie jako pośrednie i niesamoistne źródła poznania norm praw podstawowych, którymi Trybunał nie czuje się związany wobec „właściwych” praw podstawowych w prawie unijnym, a które są jedynie przez Trybunał „odkrywane”<sup>126</sup>.

---

mbH przeciwko Einfuhr- und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel, Reports of Cases 1970 – 01125.

<sup>122</sup> T. Tridimas, *op. cit.*, s. 205.

<sup>123</sup> D. Chalmers, *European Union law. Vol. I. Law and EU government*, Dartmouth/Ashgate, Aldershot, 1998, s. 293. Autor ten sugeruje także, cytując J. Copplell i A. O'Neill, że TSU nigdy nie „traktował poważnie” praw podstawowych, a jedynie posługiwał się nimi instrumentalnie zawsze tam, gdzie konieczne to było w celu załagodzenia oporu państw członkowskich przeciwko dalszej integracji gospodarczej. J. Coppel, A. O'Neil, *The European Court of Justice. Taking Rights seriously*, CMLRev 1992, nr 29, s. 669. cyt. za D. Chalmers, *op. cit.*, s. 301.

<sup>124</sup> Wyrok Trybunału z 14 maja 1974 r. w sprawie 4-73 J. Nold, Kohlen- und Baustoffgroßhandlung przeciwko Komisji Wspólnot Europejskich, Reports of Cases 1974 – 00491

<sup>125</sup> M. Lindfeld, *op. cit.*, s. 70. T. Tridimas, *op. cit.*, s. 21.

<sup>126</sup> M. Dybowski, *Prawa fundamentalne w orzecznictwie ETS*, C.H Beck, Warszawa 2007,

Jednocześnie obserwować można, w jaki sposób Trybunał rozwija koncepcję praw podstawowych jako ogólnych zasad prawa wspólnotowego: od odmowy uznania swych kompetencji w tym zakresie, poprzez uznanie praw podstawowych, do uznania ochrony praw podstawowych także wobec państw członkowskich<sup>127</sup>. Orzeczenia Trybunału nie były jednak oparte o abstrakcyjne zasady prawa naturalnego, lecz bazowały na traktatach międzynarodowych<sup>128</sup>. W kolejnych orzeczeniach Trybunał przywoływał inne źródła prawa międzynarodowego: po orzeczeniu w sprawie Rutili<sup>129</sup> odwołującego się po raz pierwszy do EKPC w sprawie Defrenne<sup>130</sup> powołuje się na Europejską Kartę Społeczną oraz Konwencję nr 11 MOP, w sprawie Orkem<sup>131</sup> na MPPOiP. W ten sposób instrumenty międzynarodowe, a w szczególności EKPC, stały się kolejnym źródłem praw podstawowych rozumianych jako ogólne zasady prawa UE<sup>132</sup>. John A. Usher opisując rozwój ochrony praw podstawowych w UE określa go jako „ruch obustronny” („*two-way traffic*”): źródłem praw są traktaty międzynarodowe i systemy prawne państw członkowskich, a prawa podstawowe, uznane za ogólne zasady prawa UE, oddziałują z kolei na te systemy<sup>133</sup>.

s. 96; J. Kühling, *Fundamental rights* [w:] A. von Bogdandy, J. Bast (red.), *Principles of European constitutional law*, Hart, C.H. Beck, Nomos, Oxford-Portland, München 2011, s. 483; E. Cała-Wacinkiewicz, *Poszanowanie praw człowieka jako ogólna zasada prawa wspólnotowego a Karta Praw Podstawowych?* [w:] A. Wróbel (red.), *Karta Praw Podstawowych w europejskim i krajowym porządku prawnym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2009.

<sup>127</sup> J. Kühling, *op. cit.*, s. 482-483. Zob. Także orzeczenie w sprawach Warchauf (Wyrok Trybunału (Trzecia Izba) z 13 lipca 1989 r. w sprawie 5/88 Hubert Wachauf v Bundesamt für Ernährung und Forstwirtschaft, European Court Reports 1989 -02609), Cinetheque (Wyrok Trybunału z 11 lipca 1985 r. w połączonych sprawach 60 i 61/84, Cinetheque S.A. przeciwko Federation Nationale Des Cinemas Francais, Reports of Cases 1985 02605); zob także D. Chalmers, *European Union law. Vol. I Law and EU Government*, Ashgate, Dartmouth 1998, s. 305-310.

<sup>128</sup> B. Veneziani, *The need for fundamental social rights* [w:] M. Matey-Tyrowicz, L. Nowacki, B. Wagner (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2002, s. 645.

<sup>129</sup> Wyrok Trybunału z 28 października 1975 r. w sprawie 36-75 Roland Rutili przeciwko Ministerstwu Spraw Wewnętrznych, European Court Reports 1975-01219.

<sup>130</sup> Wyrok Trybunału z 15 czerwca 1978 r. w sprawie 149/77 Gabrielle Defrenne przeciwko Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, European Court Reports 1978-01365.

<sup>131</sup> Wyrok Trybunału z 18 października 1989 r. w sprawie 374/87 Orkem przeciwko Komisji Wspólnot Europejskich, European Court Reports 1989-03283.

<sup>132</sup> T. Tridimas, *op. cit.*, s. 26; H. Senden, *op. cit.*, s. 29; C. Mik, *Znaczenie postanowień EPCz dla ochrony praw podstawowych jako ogólnych zasad prawa UE* [w:] J. Barcz (red.), *Ochrona praw podstawowych...*, s. 213.

<sup>133</sup> J.A. Usher, *General principles of EC law* [w:] U. Bernitz, J. Nergelius, C. Cordor, X. Groussot, *General principles of EC law in a proces sof development*, Alphen a/d Rijn: Kluwer Law International 2006, s. 414.

#### 4.5. Zasady zbiorowego prawa pracy a prawa człowieka...

Zmiany w prawie pierwotnym UE zdają się zatem stanowić odpowiedź na rozwój orzecznictwa TSUE: dopiero w 1986 roku w preambule Jednolitego Aktu Europejskiego pojawiło się odniesienie do praw człowieka, a zasada poszanowania praw człowieka jako zasada prawa wspólnotowego wpisana została do Traktatu z Maastricht (art. 6 Traktatu o UE) z 1992 roku – gdzie po raz pierwszy sformułowano zasadę przestrzegania praw podstawowych<sup>134</sup> – i powtórzona w Traktacie Amsterdamskim z 1997 roku, który sumuje dotychczasowe doświadczenia, w tym orzecznictwo TSUE, w zakresie konstrukcji praw człowieka<sup>135</sup>. Traktat wyznaczał także cele w zakresie polityki społecznej, do realizacji których zobowiązane były państwa członkowskie<sup>136</sup>. Wprowadzenie odniesień do praw podstawowych w Traktatach związane było także z coraz szerszą aktywnością WE w sferze gospodarczej i zacieśniającą się współpracą krajów członkowskich, przez co prawo europejskie zyskiwało wpływ na niemal wszystkie sfery życia obywateli Unii. Samo orzecznictwo TSUE nie było wystarczająco przejrzyste dla obywateli, którzy potrzebowali potwierdzenia swoich praw nie tylko w konstytucjach krajowych, ale i w prawie europejskim<sup>137</sup>.

Prawa podstawowe jako ogólne zasady prawa UE od lat 60. XX wieku w systemie prawnym UE jako ogólne zasady prawa wspólnotowego miały charakter wiążący dla instytucji unijnych, a środki o charakterze administracyjnym lub prawotwórczym zastosowane niezgodnie z prawami podstawowymi mogły być uznane przez Trybunał uznane za niezgodne z prawem i uchylone<sup>138</sup>. Ich status, jako ogólnych zasad prawa UE, jest równy Traktatom, uznaje się bowiem, że choć nie są w Traktatach wyrażone wprost, to tkwią immanentnie w Traktatach i są z nich jedynie „wydobywane”<sup>139</sup>.

Prawa podstawowe stosowane są zatem jako narzędzie do interpretacji prawa stanowionego, podstawa oceny legalności działań instytucji UE oraz aktów państw członkowskich wykonujących prawo UE a także podstawa odpowiedzialności odszkodowawczej: każdy akt wspólnotowy, który podlega kontroli sądowej, może być podważony ze względu na naruszenie

<sup>134</sup> T. Tridimas, *The general principles of EU law. Second Edition...*, s. 11.

<sup>135</sup> D. Chalmers, *European Union law...*, s. 316; I. Justyńska, *Zasada poszanowania praw człowieka w europejskim prawie wspólnotowym*, TNOiK, Toruń 2009, s. 170-177, 184.

<sup>136</sup> M. Lindfeld, *Fundamental Rights in the European Union...*, s. 79.

<sup>137</sup> C. Kollonay-Lehoczky, K. Lörcher, I. Schömann, *The Lisbon Treaty and The Charter of Fundamental Rights of the European Union* [w:] N. Bruun, K. Lörcher, I. Schömann, *The Lisbon Treaty and Social Europe...*, s. 65.

<sup>138</sup> T. Tridimas, *The general principles of EU law. Second Edition*, Oxford University Press, Oxford 2006, s. 6.

<sup>139</sup> *Ibidem*, s. 50; S. Biernat, *Źródła Prawa Unii Europejskiej* [w:] J. Barcz (red.), *Prawo Unii Europejskiej. Zagadnienia systemowe*, Prawo i Praktyka Gospodarcza, Warszawa 2002, s. 181.

ogólnych zasad prawa, a zatem także praw podstawowych. Dotyczy to środków implementujących prawo UE, środków, które ograniczają podstawowe wolności i podlegają ocenie pod kątem zgodności z prawem UE oraz innych środków wchodzących w skład *acquis communautaire*<sup>140</sup>.

#### 4.5.4.3. Znaczenie Karty Praw Podstawowych dla zapewnienia stosowania zbiorowych praw pracowniczych

Następnym etapem umacniania ochrony praw podstawowych było uchwalenie Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Początkowo był to akt niewiążący, stanowiący jednak kolejne „źródło inspiracji” dla TSUE. Karta miała odzwierciedlać „esencję europejskiego dorobku prawnego w zakresie praw podstawowych”, łączy zatem w jeden akt prawny elementy *corpus iuris* złożonego z instrumentów prawnych o zróżnicowanym charakterze, którego stosowanie, interpretacja i rozwój jest wynikiem prac TSUE, ale także Europejskiego Trybunału Praw Człowieka<sup>141</sup>.

Karta nie tworzy jednak nowych praw, a potwierdza jedynie prawa istniejące<sup>142</sup>. Niewątpliwą zaletą Karty jest to, że odzwierciedla ona zasadę niepodzielności praw człowieka, odstępując od tradycyjnego, obecnego chociażby w traktatach Rady Europy, podziału na prawa obywatelskie i socjalne<sup>143</sup>.

<sup>140</sup> K.P.E. Lasok, T. Millet, A. Howard, *Judicial control in the EU: procedures and principles*, Richmond Law and Tax, Richmond 2004, s. 313-314; A. Wyrozumska, *Inkorporacja Karty Praw Podstawowych do prawa UE: status Karty w prawie UE, zakres obowiązkiwania i stosowania, główne problemy interpretacyjne z uwzględnieniem stanowiska polskiego* [w:] J. Barcz, (red.), *Ochrona praw podstawowych w UE...*, s. 80; T. Tridimas, *General principles of EC law. Second edition...*, s. 36; A. Wentkowska, *Zasady wspólne dla państw członkowskich u źródeł niepisanego ius commune europaeum* [w:] C. Mik (red.), *Zasady ogólne prawa wspólnotowego. Materiały konferencyjne (Białobrzegi, 2006.10.19-20)*, TNOiK, Toruń 2007, s. 26.

<sup>141</sup> Communication from the Commission on the legal nature of the Charter of fundamental rights of the European Union, COM/2000/0644 final, s. 2 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEXa:52000DC0644>; A. Rodriguez Bereijo, *La carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea y la protección de los derechos humanos* [w:] N. Fernández Sola, *Unión europea y los derechos fundamentales en perspectiva constitucional*, Dykison, Madrid 2004, s. 19.

<sup>142</sup> A. Wyrozumska, *Inkorporacja Karty Praw Podstawowych...*, s. 81; Z. Brodecki, T.T. Koncewicz, *Karta Praw Podstawowych i zasady ogólne prawa wspólnotowego* [w:] A. Wróbel (red.), *Karta Praw Podstawowych w europejskim i krajowym porządku prawnym. Materiały konferencyjne (Warszawa, 2008.06.23-24)*, Wolters Kluwer, Warszawa 2009, s. 27.

<sup>143</sup> D. McGoldrick, *The European Charter of Fundamental Rights* [w:] S. Peers, A. Warel (red.), *The European Charter of Fundamental rights*, Hart Publishing, Oxford 2004, s. 85.

Karta postrzegana jest także jako wyraz oparcia Unii na wspólnych wartościach<sup>144</sup>.

Dopiero Traktat Lizboński uznawany jest za przełom, kamień milowy w systemie ochrony praw podstawowych, bowiem umacnia on pozycję prawną KPP<sup>145</sup>. Stanowi on potwierdzenie wartości i celów społecznych Unii. Artykuł 6. TUE nadaje Karcie „taką samą wartość prawną” jaką posiadają Traktaty (ust. 1). Przepis ten umacnia zasady, które zostały już uznane w orzeczeniach TSUE<sup>146</sup>. Ma to istotne znaczenie dla relacji pomiędzy prawami podstawowymi a swobodami traktatowymi, wykraczające poza wartość symboliczną<sup>147</sup>. Skupienie w jednym akcie prawnym dorobku Unii w zakresie praw podstawowych, w tym także praw społecznych, postrzegać można także jako odpowiedź na procesy globalizacji poprzez stworzenie przeciwwagi dla działań przedsiębiorstw ponadnarodowych<sup>148</sup>.

Co więcej, prawa podstawowe zagwarantowane w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz wynikające z tradycji konstytucyjnych wspólnych państwom członkowskim stanowią część prawa Unii jako zasady ogólne prawa (ust 3). W Karcie brak co prawda bezpośredniego odwołania do MOP, jednak Konstytucja MOP, podobnie jak Deklaracja Filadelfijska, stanowią jeden z ważnych aspektów „międzynarodowych

<sup>144</sup> M. Weiss, *The politics of EU Charter* [w:] B. Hepple (red.), *Social and labour rights in a global context...*, s. 88.

<sup>145</sup> J. Barcz. *Traktat z Lizbony, Wybrane aspekty działań implementacyjnych*, Lexis Nexis, Warszawa 2012, s. 330; J. Kühling, *Fundamental rights...*, s. 479. C. Mik, *Karta Praw Podstawowych: wyznaczniki standardów ochronnych* [w:] J. Barcz (red.), *Ochrona praw podstawowych w Unii Europejskiej...*, s. 63.

<sup>146</sup> A. Williams, *Respecting fundamental rights in the new Union...*, s. 75. B. Bercusson, *The EU Charter of Fundamental Rights 2000 and trade union rights* [w:] N. Bruun, K. Lörcher, I. Schömann (red.), *Labour law and social Europe. Selected writings of Brian Bercusson*, ETUI, Brussels 2009, s. 233; Teza ta bywa jednak w kwestionowana w literaturze przedmiotu. Bruno de Witte wykazuje, że choć podstawowe prawa socjalne, podobnie jak pozostałe prawa podstawowe, stanowią ogólne zasady prawa UE, to jednak TSUE powołuje się na nie niezwykle rzadko (przykład stanowić może orzeczenie w prawie Defernne wydane niemal 40 lat temu, a następnie, niezbyt korzystne dla pracowników, orzeczenia z tzw. kwartetu Laval). Nigdy także Trybunał nie odwoływał się do tradycji konstytucyjnych wspólnych dla państw członkowskich „odkrywając” prawa socjalne. Art. 6 (2) Traktatu Amsterdamskiego przywoływał jedynie EKPC, jako źródło praw podstawowych, pomijając EKS. Zmiany w tym zakresie przyniesie dopiero Traktat Lizboński. B. de Witte, *The trajectory of fundamental social rights in the EU* [w:] G. de Búrca, B. de Witte, L. Ogertsching, *Social rights in Europe*, Oxford University Press, Oxford 2005, s. 154 i nast.

<sup>147</sup> Por. A. Wyrozumska, *Inkorporacja Karty Praw Podstawowych...*, s. 82; S. Giubboni, *Social rights and market freedoms in the European Constitution. A Labour law perspective*, Cambridge University Press, Cambridge 2006, s. 213.

<sup>148</sup> M.A. Moreau, *Normes sociales, droit du travail et mondialisation. Confrontations et mutations*, Dalloz, Paris 2006, s. 255.



zobowiązań państw członkowskich”<sup>149</sup>. Choć KPP nie stała się umową międzynarodową ani integralną częścią Traktatu z Lizbony, jest jednak prawnie wiążąca w wyniku ratyfikowania i wejścia w życie Traktatu<sup>150</sup>.

W preambule Karty przywołane zostały prawa wynikające z tradycji konstytucyjnych i zobowiązań międzynarodowych wspólnych państwom członkowskim, europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, Kart Społecznych przyjętych przez Unię i Radę Europy oraz z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Uznaje się, że KPP stanowi raczej przykład konsolidacji uznanych już w systemie UE praw człowieka<sup>151</sup>.

W przepisach Karty znajdują się normy określane jako „zasady”, „prawa” i „wolności”. Ani sama Karta, ani dołączone do niej wyjaśnienia nie precyzują, które przepisy ustanawiają prawa lub wolności, a które – zasady<sup>152</sup>.

Ireneusz Kamiński proponuje, aby jako prawa (lub wolności) zakwalifikować przede wszystkim te postanowienia Karty, które odpowiadają materiom objętym EKPC i jej protokołami dodatkowymi, nawet jeśli regulacja Karty jest szersza niż Konwencji<sup>153</sup>. Rozróżnienie to jest jednak istotne ze względu na treść art. 52 ust. 5 Karty, zgodnie z którym postanowienia niniejszej Karty zawierające zasady mogą być wprowadzane w życie przez akty prawodawcze i wykonawcze przyjęte przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii oraz przez akty państw członkowskich, gdy wykonują one prawo Unii korzystając ze swoich odpowiednich uprawnień. Można się na nie powoływać w sądzie jedynie w celu wykładni tych aktów i kontroli ich legalności. O ile rozróżnienie „praw” i „wolności” nie ma doniosłego znaczenia, to przepisy, które zawierają zasady, nie mogą stać się podstawą roszczeń<sup>154</sup>.

<sup>149</sup> Nie wyklucza to jednak konfliktu pomiędzy standardami MOP a zakresem uznania praw podstawowych przez UE, czego przykładem jest kwestia prawa do strajku omawiana poniżej (zob. także P. O’Higgins, *The interaction of the ILO, the Council of Europe and the European Union standards* [w:] B. Hepple (red.), *Social rights in a global context. International and comparative perspectives*, Cambridge University Press, Cambridge 2002, s. 61-63.

<sup>150</sup> A. Wyrozumska *Umocnienie ochrony praw podstawowych* [w:] J. Barcz (red.), *Traktat z Lizbony. Główne reformy ustrojowe Unii Europejskiej*, Komitet Integracji Europejskiej, Warszawa 2008, s. 183; J. Barcz, *op. cit.*, s. 70-72.

<sup>151</sup> D. Mc Goldrick, *The Charter and United Nations...*, s. 94; H. Sedin, *Interpretation of fundamental rights...*, s. 39.

<sup>152</sup> A. Wyrozumska, *Inkorporacja Karty Praw Podstawowych...*, s. 86.

<sup>153</sup> I. Kamiński, *Karta Praw Podstawowych jako połączenie praw i zasad – strukturalna wada czy szansa* [w:] A. Wróbel (red.), *Karta Praw Podstawowych...*, s. 45.

<sup>154</sup> C. Mik, *Karta Praw Podstawowych...*, s. 67; I. Kamiński, *Karta Praw Podstawowych...*, s. 443.

#### 4.5. Zasady zbiorowego prawa pracy a prawa człowieka...

Należy pamiętać, że kompetencje UE w zakresie prawa pracy są ograniczone i nie obejmują m. in. prawa do zrzeszania się i prawa do strajku i lokautu<sup>155</sup>. Karta zawiera także prawa socjalne, w tym prawa w zakresie zbiorowego prawa pracy, żadne z nich nie jest jednak nowe<sup>156</sup>. Prawa te przysługują zasadniczo pracownikom, ale też ich przedstawicielom, pracodawcom oraz organizacjom pracodawców i pracowników. W tytule II pt. „Wolności” art. 12 dotyczy wolności zgromadzania się i stowarzyszania i gwarantuje każdemu prawo do swobodnego, pokojowego zgromadzania się oraz do swobodnego stowarzyszania na wszystkich poziomach, zwłaszcza w sprawach politycznych, związkowych i obywatelskich, z którego wynika prawo każdego do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla obrony swoich interesów. Swoboda zrzeszania się i prowadzenia działalności związkowej uznawane były za prawa podstawowe już we wcześniejszym orzecznictwie TSUE<sup>157</sup>. Następnie w tytule IV pt. „Solidarność” zawierającym większość praw socjalnych wymienionych w Karcie, do zbiorowych praw pracowników odnoszą się zwłaszcza art. 27 i 28. Pierwszy z nich ustanawiający prawo pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa nakazuje, aby pracownikom i ich przedstawicielom zagwarantować, na właściwych poziomach, informację i konsultację we właściwym czasie, w przypadkach i na warunkach przewidzianych w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych. Artykuł 28 dotyczy natomiast prawa do rokowań i działań zbiorowych. Zgodnie z tym przepisem pracownicy i pracodawcy, lub ich odpowiednie organizacje, mają, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi, prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach oraz do podejmowania, w przypadkach konfliktu inte-

<sup>155</sup> M. Matey-Tyrowicz, „Europeizacja” polskiego prawa pracy [w:] *System prawa RP w procesie europeizacji pod redakcją Marii Matey-Tyrowicz*, Europejska Wyższa Szkoła Prawa i Administracji, Warszawa 2002, s. 168; T. Novitz, *Giving with one hand and taking with the other: Protection of workers' human rights in the European Union* [w:] C. Fenwick, T. Novitz, *Human rights at work...*, s. 466.

<sup>156</sup> Szerzej nt. prawa pracy w KPP zob. P. Lorber, *Labour law* [w:] S. Peers, A. Ward, *The European Charter of Fundamental Rights*, Hart Publishing, Oxford 2004, s. 211 i nast.

<sup>157</sup> T. Tridimas, *General Principles of EC law...*, s. 210; B. Veneziani, *The need for fundamental social rights...*, s. 650. zob orzeczenia w sprawach C-415/93 Union Royale Belge (Wyrok Trybunału z 15 grudnia 1995 w sprawie C-415/93 Union royale belge des sociétés de football association ASBL przeciwko Jean-Marc Bosman, Royal club liégeois SA v Jean-Marc Bosman and others and Union des associations européennes de football (UEFA) przeciwko Jean-Marc Bosman, European Court Reports 1995 I-04921; i Union Syndicale Massa i Kortner (Wyrok Trybunału z 8 października 1974 w sprawie 175-73 Union syndicale – Amalgamated European Public Service Union – Brussels, Denise Massa i Roswitha Kortner Radzie Wspólnot Europejskich, European Court Reports 1974-00917).

resów, działań zbiorowych – w tym strajku – w obronie swoich interesów. Prawo do rokowań zbiorowych chronione jest zatem zarówno w art. 12 KPP (jako aspekt wolności zrzeszania się, zgodnie z interpretacją art. 11 EKPC przyjętą przez ETPC) jak i w art. 28 KPP. Pierwszy z przepisów Karty bez wątplenia ustanawia „prawo”. Natomiast przepisy art. 27 i 28 KPP proponuje się zaliczyć do grupy przepisów „hybrydalnych”, tj. zawierających zarazem elementy praw i zasad<sup>158</sup>.

Warto podkreślić, że, jak pisze Cezary Mik, ujęcie praw podstawowych w Karcie jako dokumencie pisanim i ich ukształtowanie normatywne w postaci praw podmiotowych i zasad nie eliminuje praw podstawowych w ich dotychczasowej postaci prawnej, a więc jako ogólnych zasad prawa<sup>159</sup>. Jest to szczególnie istotne wobec ograniczonego zakresu stosowania karty oraz treści protokołu polsko-brytyjskiego. Kwestie te jednak stanowić będą przedmiot analizy w kolejnym rozdziale.

Należy jednak pamiętać o pewnych ograniczeniach w stosowaniu Karty. Motyw 6 preambuły, zgodnie z którym Karta potwierdza prawa, wolności i zasady uznawane w Unii oraz sprawia, że są one bardziej widoczne, nie tworzy jednak nowych praw ani zasad, wyłącza „twórczą wykładnię” postanowień Karty – interpretację, która mogłaby prowadzić do stworzenia jakiegokolwiek nowego, nieistniejącego wcześniej, uprawnienia<sup>160</sup>.

Przede wszystkim jednak zgodnie z art. 51 ust. 2 Karta nie ustanawia żadnej nowej kompetencji ani zadania dla Wspólnoty lub Unii, nie zmienia też kompetencji i zadań określonych w Traktatach. Postanowienie to jest powtórzeniem art. 6 ust. 1 akapit 1 TUE, zgodnie z którym postanowienia Karty w żaden sposób nie rozszerzają kompetencji Unii określonych w Traktatach. Przepis ten określa relacje pomiędzy postanowieniami Traktatów i Karty w ten sposób, że po pierwsze Karta nie ustanawia nowych kompetencji i zadań UE. Wszelkie działania i zaniechania UE i jej instytucji, organów oraz jednostek organizacyjnych muszą mieć podstawę traktatową i nie mogą mieć wyłącznej podstawy kompetencyjnej w postanowieniach Karty, nawet jeżeli obowiązek zaniechania lub działania jest uzasadniony obowiązkiem poszanowania/przestrzegania lub popierania praw podstawowych, określonych w tych przepisach. Po drugie Karta nie zmienia kompetencji i zadań określonych w Traktatach, Karta w żaden sposób nie modyfikuje także ukształtowanego Traktatami podziału kompetencji i zadań między UE i państwa członkowskie. I po trzecie nie rozszerza ona zakresu zastosowania prawa unijnego poza kompetencje UE. Jak podkreśla A. Wróbel, sformułowanie „zakres zastosowania prawa Unii” było w dotychcza-

<sup>158</sup> I. Kamiński, *Karta Praw...*, s. 44.

<sup>159</sup> C. Mik, *Karta Praw Podstawowych...*, s. 73.

<sup>160</sup> K. Kowalik-Bańczyk, *Konsekwencje przyjęcia protokołu polsko-brytyjskiego...*, s. 143.

#### 4.5. Zasady zbiorowego prawa pracy a prawa człowieka...

sowym orzecznictwie TSUE używane jako kryterium możliwości powołania się na prawa podstawowe celem zakwestionowania konkretnego środka. I tak, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, powołanie się na prawa podstawowe UE może nastąpić wtedy (i tylko wtedy), „gdy zakwestionowany środek wchodzi w zakres zastosowania prawa Unii Europejskiej”<sup>161</sup>.

Ponadto w myśl art. 51 ust. 1. postanowienia Karty mają zastosowanie do instytucji i organów Unii z właściwym uwzględnieniem zasady pomocniczości oraz do państw członkowskich wyłącznie w zakresie, w jakim stosują one prawo Unii, a nie wykonują kompetencje krajowe<sup>162</sup>. Karta nie ma zatem zastosowania do całego porządku prawnego państwa członkowskiego, lecz jedynie do działań leżących w zakresie prawa UE, a ściślej – prawa wykonującego prawo UE<sup>163</sup>.

W ocenie Trybunału Sprawiedliwości poszanowanie praw podstawowych chronionych na mocy karty jest zatem konieczne w sytuacji, gdy przepisy krajowe mieszczą się w zakresie zastosowania prawa Unii. Nie mogą więc występować sytuacje podlegające prawu Unii, w których wspomniane prawa podstawowe nie miałyby zastosowania. Stosowanie prawa Unii oznacza więc jednocześnie zastosowanie praw podstawowych chronionych na mocy Karty<sup>164</sup>.

#### 4.5.4.4. Protokół nr 30 i Deklaracja nr 62

W odniesieniu do ochrony praw podstawowych w Polsce wątpliwości budzi treść protokołu nr 30 w sprawie stosowania KPP do Polski i Zjednoczonego Królestwa. Protokół ten stanowi umowę międzynarodową (może być postrzegany jako „zastrzeżenie” w rozumieniu Konwencji wiedeńskiej o prawie

<sup>161</sup> A. Wróbel (red.), *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2013; wyroki ETS: Wyrok Trybunału z 28 października 1975 r., w sprawie 36/75, Roland Rutili przeciwko Ministre de l'intérieur, Zb. Orz. 1975, s. 1219, pkt 26; Wyrok Trybunału z 15 maja 1986 r., w sprawie 222/84, Marguerite Johnston przeciwko Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, Zb. Orz. 1986, s. 1651, pkt 17-19; Wyrok Trybunału z 15 października 1987 r. w sprawie 222/86, Union nationale des entraîneurs et cadres techniques professionnels du football (Unectef) przeciwko Georges Heylens i innym, Zb. Orz. 1987, s. 4097, pkt 14-15.

<sup>162</sup> Zob. A. Williams. *Respecting fundamental rights in the new Union...*, s. 79-80. Dotyczy to także postanowień traktatów ONZ oraz EKPC, które wymagają uprzedniego wyczerpania środków krajowych. D. Mc Goldrick, *The Charter and United Nations human right treaties...*, s. 103. C. Mik, *Karta Praw Podstawowych: wyznaczniki standardów ochronnych* [w:] J. Barcz (red.), *Ochrona praw podstawowych w Unii Europejskiej...*, s. 65.

<sup>163</sup> A. Wyrozumska, *Inkorporacja Karty Praw Podstawowych...*, s. 85.

<sup>164</sup> Postanowienie Trybunału z 26 lutego 2013 r. w sprawie C-617/10 Åklagaren v. Hans Åkerberg Fransson, niepublikowane, pkt 21 sentencji.

traktatów<sup>165</sup>) i z chwilą wejścia w życie Traktatu z Lizbony stał się prawem pierwotnym UE. Protokół często był przedstawiany w mediach i debacie publicznej jako dokument wyłączający możliwość stosowania postanowień KPP w stosunku do Polski i Wielkiej Brytanii. Pogląd taki nie znajduje uzasadnienia prawnego. Protokół bowiem jedynie służy sprecyzowaniu relacji pomiędzy Kartą a prawem krajowym oraz działań o charakterze sądowym i administracyjnym, doprecyzowując zasady korzystania z Karty. Według niektórych autorów (np. Wojciecha Sadurskiego) Protokół w znacznym stopniu powtarza postanowienia KPP, stanowi *superfluum* i uchwalony został głównie z powodów politycznych<sup>166</sup>.

Zgodnie z art. 1 ust. 1. Protokołu nr 30 Karta nie rozszerza kompetencji Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej ani żadnego sądu lub trybunału Polski lub Zjednoczonego Królestwa do uznania, że przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, praktyki lub działania administracyjne Polski lub Zjednoczonego Królestwa są niezgodne z podstawowymi prawami, wolnościami i zasadami, które są w niej potwierdzone. W. Sadurski uznaje, że postanowienie to w znacznym stopniu stanowi powtórzenie treści art. 52 ust. 2 KPP, w myśl którego nie rozszerza ona zakresu zastosowania prawa Unii poza kompetencje Unii, nie ustanawia nowych kompetencji ani zadań Unii, ani też nie zmienia kompetencji i zadań określonych w Traktatach<sup>167</sup>.

Protokół powoduje wyłączenie procedur unijnych i krajowych pozwalających na kontrole zgodności przepisów polskich z wolnościami i zasadami potwierdzonymi w Karcie. Oznacza to brak możliwości zarówno powołania się na samą Kartę w ramach procedury weryfikacji przez Komisję UE, czy Polska wywiązuje się z obowiązków członkowskich z art. 258-260 TFUE, jak i kwestionowania stosowania i legalności prawa krajowego na mocy samej KPP przed sądami krajowymi. Ochrona praw podstawowych nadal natomiast przysługuje w zakresie, w jakim prawa te są chronione na mocy traktatów lub jako zasady ogólne prawa.

Z punktu widzenia ochrony prawa podmiotowego konieczność powołania się na zasady ogólne prawa unijnego w miejsce Karty byłaby mniej korzystna dla skarżącego. Łatwiej bowiem odwołać się do prawa ujętego w Karcie, niż wykazać, że dane prawo podstawowe rzeczywiście podlega ochronie w Unii Europejskiej na mocy zasad ogólnych prawa.

<sup>165</sup> K. Kowalik-Bańczyk, *Konsekwencje przyjęcia protokołu polsko-brytyjskiego dotyczącego stosowania Karty Praw Podstawowych* [w:] A. Wróbel. (red.), *Karta Praw Podstawowych w europejskim i krajowym porządku prawnym...*, s. 139.

<sup>166</sup> W. Sadurski, *Constitutionalism and the enlargement of Europe*, Oxford University Press, Oxford 2012, s. 78.

<sup>167</sup> *Ibidem*.

#### 4.5. Zasady zbiorowego prawa pracy a prawa człowieka...

Treść protokołu nie zmienia faktu, iż prawa podstawowe zawarte w Karcie podlegają ochronie jako ogólne zasady prawa, zachowane zostaje więc co najmniej *status quo*. Adam Bodnar wskazuje, iż każda sytuacja będzie oceniana *ad casu*. Niemożność powołania się przed sądami na Kartę ogranicza się wyłącznie do przypadków, gdy takich samych praw nie będzie można wywieść z innej podstawy prawnej. Można jednak obawiać się oportunistów po stronie sądów krajowych, które mogą odmawiać stosowania czy uwzględniania Karty, powołując się na protokół polsko-brytyjski<sup>168</sup>.

Kwestii relacji Karty do prawa krajowego dotyczą natomiast art. 1 ust. 2 oraz art. 2 Protokołu. W myśl art. 1 ust. 2 Protokołu nr 30 nic, co zawarte jest w tytule IV Karty, nie tworzy praw, które mogą być dochodzone na drodze sądowej, mających zastosowanie do Polski lub Zjednoczonego Królestwa, z wyjątkiem przypadków, gdy Polska lub Zjednoczone Królestwo przewidziały takie prawa w swoim prawie krajowym. Artykuł 2 Protokołu nr 30 stanowi natomiast, że jeżeli dane postanowienie Karty odnosi się do ustawodawstw i praktyk krajowych, ma ono zastosowanie do Polski lub Zjednoczonego Królestwa wyłącznie w zakresie, w jakim prawa i zasady zawarte w tym postanowieniu są uznane przez ustawodawstwo lub praktyki Polski lub Zjednoczonego Królestwa.

Postanowienie art. 1 ust. 2 Protokołu stanowi niewątpliwie wyraz dystansowania się Polski i Zjednoczonego Królestwa od idei integracji poprzez działalność orzeczniczą TSUE w zakresie praw podstawowych oraz zabezpieczenie przed rozszerzeniem ochrony praw podstawowych ponad te zagwarantowane już przez prawodawstwo krajowe<sup>169</sup>. Zdaniem Krystyny Kowalik-Bańczyk istotnym skutkiem protokołu polsko-brytyjskiego jest ograniczenie zasady bezpośredniego skutku (zasady, zgodnie z którą norma zawierająca wystarczająco jasne, precyzyjne i bezwarunkowe uprawnienie jednostki może być przywoływana przed sądami krajowymi jako podstawa roszczenia dla zainteresowanego) dla postanowień zawartych w Tytule IV Karty oraz tych, w których znajduje się odesłanie do prawa krajowego. Ustęp 2 art. 1 protokołu wymaga dla skuteczności praw czy gwarancji zawartych w tytule IV ich inkorporacji do prawa krajowego. Powoływanie się na przepis jednego z artykułów tytułu IV KPP jest możliwe, jednak wymaga wskazania, gdzie prawo lub zasada zostało wdrożone w prawie krajowym<sup>170</sup>.

<sup>168</sup> A. Bodnar, *Karta Praw Podstawowych. Zróżnicowany charakter prawny postanowień Karty oraz ich skutki dla jednostek, sądów oraz ustawodawcy* [w:] J. Barcz (red.), *Ochrona Praw Podstawowych w Unii Europejskiej*, C.H. Beck, Warszawa 2008, s. 163 i 164.

<sup>169</sup> J. Kühling, *Fundamental rights...*, s. 488.

<sup>170</sup> K. Kowalik-Bańczyk, *op. cit.*, s. 145; A. Wyrozumska, *Inkorporacja Karty Praw Podstawowych...*, s. 91-92.

Anna Wyrozumska zauważa, że art. 2 protokołu potwierdza jedynie konieczność szanowania standardu krajowego lub wręcz regulacji krajowych ochrony praw podstawowych, ale nie wydaje się wносить wiele nowego w tym zakresie. Zdaniem autorki odnosi się on tylko do tych przepisów Karty, które wyraźnie wskazują na prawo krajowe bądź do niego odsyłają<sup>171</sup>.

Protokół nie wyłącza w Polsce obowiązku wykładni prawa krajowego zgodnie z Kartą. Kwestia pytań prejudycjalnych nie jest jednoznacznie przesądzona. Trybunał Sprawiedliwości ma bowiem wyłączne prawo do interpretowania prawa pierwotnego Unii, a więc również samego protokołu. Ponadto, skoro zgodnie z art. 2 protokołu Karta ma jednak być stosowana do Polski (choć tylko w określonym zakresie), to jej stosowanie nie może być wyłączone spod kontroli Trybunału Sprawiedliwości<sup>172</sup>. Jednak, jak sugeruje C. Mik, w przypadku, gdyby orzeczenie interpretacyjne TSUE wykazało sprzeczność Karty z prawem krajowym, nie będzie ono mogło być uwzględnione w taki sposób, aby prawo krajowe było wyłączone<sup>173</sup>. Także zdaniem Marka Jaśkowskiego zasadne wydają się wątpliwości co do rzeczywistej nowości normatywnej tego artykułu. Wymóg poszanowania ustawodawstwa i praktyk krajowych wynika bowiem z poszczególnych postanowień Karty odnoszących się do takich ustawodawstw i praktyk, a także z art. 52 ust. 6 KPP<sup>174</sup>.

Marginalne znaczenie Protokołu nr 30 podkreśla TSUE, który w orzeczeniach z 21 grudnia 2011 r. w sprawie N.S. przeciwko Wielkiej Brytanii (Secretary of State for the Home Department, sprawa nr C 411/10) oraz M.E. i inni przeciwko Wielkiej Brytanii (Refugee Applications Commissioner, Minister for Justice, Equality and Law Reform, sprawa nr C 493/10) stwierdza, że Protokół nr 30 nie wyłącza stosowania Karty Praw Podstawowych w stosunku do Wielkiej Brytanii i Polski oraz nie ogranicza stosowania przez sądy narodowe obu tych państw postanowień KPP. Trybunał stwierdza, że z brzmienia art. 1 ust. 1 Protokołu nr 30 wynika, że – jak zauważyła rzecznik generalna w pkt. 169 i 170 swojej opinii w sprawie C-411/10 – protokół (nr 30) nie podważa zastosowania Karty wobec Zjednoczonego Królestwa czy wobec Polski, co znajduje potwierdzenie w motywach tego protokołu. Tak więc, zgodnie z motywem 3 protokołu (nr 30), art. 6 TUE stanowi, że Karta jest stosowana i interpretowana przez sądy Polski i Zjed-

---

<sup>171</sup> A. Wyrozumska, *ibidem*.

<sup>172</sup> A. Wyrozumska, *op. cit.*, s. 69, 91-92 oraz 95-96.

<sup>173</sup> C. Mik, *Karta Praw Podstawowych: wyznaczniki standardów ochronnych...*, s. 78-79.

<sup>174</sup> M. Jaśkowski, *Konsekwencje prawne Protokołu nr 30 w sprawie stosowania Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej do Polski i Zjednoczonego Królestwa*, „Zeszyty Prawnicze Biura Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu” 2013, nr 4, s. 47.

noczonego Królestwa w ścisłej zgodności z wyjaśnieniami, o których mowa w tym artykule. Ponadto zgodnie z motywem 6 wspomnianego protokołu, Karta potwierdza prawa, wolności i zasady uznawane w Unii oraz sprawia, że są one bardziej widoczne, nie tworzy jednak nowych praw ani zasad.

W takiej sytuacji art. 1 ust. 1 protokołu (nr 30) potwierdza treść art. 51 Karty dotyczącego jej zakresu stosowania, a nie ma na celu zwolnienia Rzeczypospolitej Polskiej i Zjednoczonego Królestwa z obowiązku przestrzegania postanowień Karty ani uniemożliwienia sądom i trybunałom w tych państwach członkowskich czuwania nad przestrzeganiem postanowień KPP. W rozpatrywanym przypadku Trybunał uznał więc, że treść protokołu nr 30 nie ma wpływu na zakres obowiązków ciążących na Zjednoczonym Królestwie<sup>175</sup>.

Protokół, jak już wspomniano, stanowi wyraz opozycji przeciwko „aktywizmowi sądowemu” TSUE, nie podważa roli praw podstawowych jako ogólnych zasad prawa unijnego. To jednak niepotrzebnie podkreśla różnicę pomiędzy prawami podstawowymi wyrażonymi w Karcie a tymi, które stanowią ogólne zasady prawa UE<sup>176</sup>.

Zrozumienie tych kwestii dodatkowo utrudnia treść zgłoszonej przez Polskę deklaracji nr 62 w sprawie stosowania Karty Praw Podstawowych w odniesieniu do Polski i Zjednoczonego Królestwa, zgodnie z którą „Rzeczpospolita Polska oświadcza, że (...) w pełni szanuje prawa społeczne i pracownicze ustalone prawem Unii Europejskiej, w szczególności prawa potwierdzone w tytule IV Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Deklaracja nr 62 jest jednak jedynie deklaracją jednostronną o charakterze interpretacyjnym i jako taka nie może być traktowana jako wyłączenie stosowania art. 1 ust. 2 Protokołu nr 30 w stosunku do Polski, ten bowiem stanowi część prawa pierwotnego UE<sup>177</sup>.

KPP w art. 52 ust. 3 odnosi się także do kwestii poziomu ochrony praw w KPP i EKPC, stanowiąc, że w zakresie, w jakim Karta zawiera prawa, które odpowiadają prawom zagwarantowanym w EKPC, ich znaczenie i zakres są takie same jak praw ustanowionych przez tę Konwencję. Oczywiście prawo Unii zapewniać może też szerszą ochronę. Przepis ten odpowiada ustaleniom wynikającym z orzecznictwa EKPC, które ewoluowało od stanowiska, które uznaje się za „defensywne”, prezentowanego w sprawie Contoni

<sup>175</sup> Wyrok Trybunału (Wielka Izba) z 21 grudnia 2011 r. w sprawach połączonych C-411/10 i C-493/10, N.S. przeciwko Secretary of State for the Home Department i M.E. i inni przeciwko Refugee Applications Commissioner, Minister for Justice, Equality and Law Reform, Zbiór Orzeczeń 2011 I-13905, pkt 119-122 sentencji.

<sup>176</sup> J. Kühling, *Fundamental rights...*, s. 489.

<sup>177</sup> A. Wyrozumska, *Inkorporacja Karty Praw Podstawowych do prawa UE...*, s. 99.



czy Matthews, do stanowiska „koncyliacyjnego”, które ETPC przyjął w znanej sprawie *Bosphorus*<sup>178</sup>.

Postanowienia Traktatu ułatwiają harmonizację systemów ochronnych KPP i ETPC, jeśli chodzi o treść poszczególnych praw podstawowych ujętych w obydwu aktach oraz interpretowanych przez ETPC i TSUE. Znaczenie i zakres praw określonych w KPP, które odpowiadają prawom zagwarantowanym w EKPC są takie same jak praw przyznanych przez Konwencję, co nie stanowi przeszkody, aby prawo Unii przyznawało szerszą ochronę (art. 52 ust. 3 KPP, art. 6 ust. 1 zd. 3 TUE). Postanowienia KPP natomiast nie powinny być zaś interpretowane jako ograniczające lub naruszające prawa człowieka i podstawowe wolności uznane m.in. przez tradycje konstytucyjne państw członkowskich i EKPC (art. 53 KPP). W przeciwnym razie podmioty, które w treści orzeczenia TSUE dostrzegają ograniczenie swych praw i wolności, będą mogły zarzucić UE naruszenie Konwencji. Szczególnie w Polsce i Zjednoczonym Królestwie, wobec treści Protokołu 30, to przystąpienie do EKPC, nie zaś samo nadanie postanowieniom KPP takiej samej wartości jak Traktatom, stanowić będzie gwarancję pełniejszej ochrony praw podstawowych pracowników<sup>179</sup>.

#### 4.5.4.5. Projekt porozumienia o przystąpieniu UE do EKPC i opinia TSUE nr 2/2013

Przystąpienie UE do EKPC może okazać się niezwykle istotne dla zakresu ochrony praw podstawowych. Unia Europejska przystąpi do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, nie zaś do Rady Europy. Jest to w historii UE zdarzenie bezprecedensowe: w odróżnieniu od traktatów, na mocy których *acquis communautaire* miało znajdować zastosowanie w kolejnych krajach, (jak w przypadku umów akcesyjnych) Unia Europejska, jako organizacja międzynarodowa, przystępuje do istniejącego i rozwiniętego reżimu traktatowego (EKPC) przyjmując jednocześnie system gwarancji przestrzegania Konwencji (jurysdykcja ETPC) – to znaczące wyzwanie dla obu organizacji zważywszy na autonomię prawną UE i konieczność wykazania się większą wolą kompromisu i zdolnością do adaptacji przez UE niż dotych-

<sup>178</sup> Z. Kędzia, *Relacje między Europejską Konwencją Praw Człowieka a Kartą Praw Podstawowych po przystąpieniu Unii Europejskiej do Konwencji* [w:] J. Barcz (red.), *Ochrona praw podstawowych w Unii Europejskiej...*, s. 228; T. Novitz, *Giving with one hand and taking with the other...*, s. 482.

<sup>179</sup> T. Novitz, P. Syrpris, *Giving with one hand and taking with the other: protection of workers' human rights in the European Union* [w:] T. Novitz i C. Fenwick (red.), *Human rights at work...*, s. 482-483.

czas<sup>180</sup>. Podstawę prawną do przystąpienia UE do EKPC stanowią, jak już wspomniano, art. 6 ust. 2 TUE, protokół nr 8 oraz art. 218 TFUE; te zaś zawierają wiele ograniczeń, które w znacznym stopniu przesadzają o treści umowy akcesyjnej: zastrzeżenie przestrzegania kompetencji UE, zastrzeżenie zagwarantowania szczególnych cech Unii i prawa Unijnego oraz zastrzeżenie zagwarantowania własnych mechanizmów rozstrzygania sporów związanych z wykładnią Traktatów i Konwencji<sup>181</sup>.

Zgodnie z art. 6 ust. 2 TUE Unia przystępuje do europejskiej EKPC. Konwencja przestanie być wówczas jedynie źródłem inspiracji, a stanie się obowiązującym prawem<sup>182</sup>. Do czasu przystąpienia Unii do Konwencji, EKPC ma być nadal stosowana przez TSUE jako źródło ogólnych zasad prawa (art. 6 ust. 3 TUE). Przystąpienie UE do EKPC nie tylko poszerza katalog źródeł praw człowieka w UE, ale także w istotny sposób wpływa na relacje pomiędzy trybunałami w Strasburgu i Luksemburgu.

Z postanowienia art. 6 ust. 2 TUE wynika „zobowiązanie o charakterze bezwzględny” które „wyłącza polityczną swobodę przy podejmowaniu odpowiednich decyzji przez organy UE oraz jej państwa członkowskie”<sup>183</sup>. Jest to o tyle istotne, że decyzja Rady w sprawie zawarcia umowy o przystąpieniu Unii do EKPC będzie wymagać zatwierdzenia przez państwa członkowskie, podobnie umowa o przystąpieniu UE do EKPC wymagać będzie ratyfikacji od państw członkowskich jako stron Konwencji<sup>184</sup>.

Projekt porozumienia w sprawie przystąpienia Unii Europejskiej do Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności<sup>185</sup> stanowi owoc trzech lat pracy przedstawicieli Unii Europejskiej i członków Rady Europy, a zarazem próbę wyważenia dwóch przeciwstawnych celów: zachowania autonomii porządku prawnego UE i wymagań natury politycznej<sup>186</sup>. Jak pokazała opinia TSUE nr 2/13 z dnia 18 grudnia

---

<sup>180</sup> P. Gragl, *The Accession of the European Union to the European Convention on Human Rights*, Hart Publishing, Oxford 2013, s. 9, 91.

<sup>181</sup> J. Barcz, *Traktat z Lizbony. Wybrane aspekty prawne działań implementacyjnych*, Lexis Nexis, Warszawa 2012, s. 335-337.

<sup>182</sup> Z. Kędzia, *Relacje...*, s. 238.

<sup>183</sup> L. Garlicki, *Przystąpienie UE...*, s. 15.

<sup>184</sup> J. Barcz, *Traktat z Lizbony...*, s. 334.

<sup>185</sup> Fifth Negotiation Meeting Between the CDDH Ad Hoc Negotiation Group and the European Commission on the Accession of the European Union to the European Convention on Human Rights. Final report to the CDDH. Strasbourg, 3-5 kwietnia 2013. [http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/hrpolicy/Accession/Meeting\\_reports/47\\_1\(2013\)008\\_rev2\\_EN.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/hrpolicy/Accession/Meeting_reports/47_1(2013)008_rev2_EN.pdf) [dostęp 4.02.2016].

<sup>186</sup> T. Lock, *Walking on a tightrope: the draft accession agreement and the autonomy of the EU legal order*, *Common Market Law Review*, Vol. 48 (2011), Issue 4, s. 1054.

2014 r.<sup>187</sup>, próba ta nie zakończyła się sukcesem, a proces przystąpienia UE do EKPC może się znacznie wydłużyć.

Forma prawna przystąpienia sprecyzowana została natomiast w Protokole nr 8 dotyczącym artykułu 6 ustęp 2 TUE w sprawie przystąpienia Unii do EKPC, który w art. 1 odnosi się do „umowy”, podobnie jak art. 218 ust. 6 lit. a pkt. ii oraz ust. 8. Ta forma prawna pozwoli na przeprowadzenie w Konwencji istotnych zmian merytorycznych oraz dostosowań technicznych, z zachowaniem jednak charakterystyki systemu Konwencji<sup>188</sup>. UE przystąpi także do protokołu nr 1 do EKPC gwarantującego prawo własności, edukacji i wolnych wyborów oraz protokołu nr 6 zakazującego stosowania kary śmierci. Protokoły te ratyfikowane zostały przez wszystkie kraje członkowskie UE, stanowią więc minimum ochrony praw człowieka poza samą Konwencją<sup>189</sup>.

Zawarte w art. 6 ust. 2 zdanie 2 TUE zastrzeżenie, zgodnie z którym przystąpienie do Konwencji nie ma wpływu na kompetencje Unii określone w Traktatach oznacza, że Unia musi kierować się określoną w art. 4 i 5 TUE zasadą kompetencji przyznanych, a przystąpienie Unii do EKPC nie może nieść zmian w zakresie uprawnień instytucji i procedur ich działania<sup>190</sup>.

Kolejne istotne zastrzeżenie dotyczy zagwarantowania szczególnych cech Unii i prawa unijnego. W Protokole nr 8 ustalono, że umowa akcesyjna musi odzwierciedlać konieczność zachowania szczególnych cech Unii i prawa Unii, zwłaszcza w odniesieniu do: a) szczególnych warunków ewentualnego udziału Unii w organach kontrolnych Konwencji Europejskiej; b) mechanizmów niezbędnych do zapewnienia, aby skargi państw nieczłonkowskich i skargi indywidualne były kierowane prawidłowo przeciwko Państwu Członkowskim lub Unii, w zależności od danego przypadku. Kwestii tych dotyczy także deklaracja nr 2 odnosząca się do artykułu 6 ustęp 2 Traktatu o Unii Europejskiej, zgodnie z którą Konferencja uzgadnia, że przystąpienie Unii do europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności powinno nastąpić w taki sposób, aby można było zachować szczególny charakter porządku prawnego Unii. W związku z tym Konwencja stwierdza istnienie regularnego dialogu między Trybunałem Sprawiedliwości Unii Europejskiej a Europejskim Trybunałem Praw Człowieka; dialog ten może zostać wzmocniony po przystąpieniu Unii do tej Konwencji.

---

<sup>187</sup> Opinia TSUE (w pełnym składzie) z 18 grudnia 2014 r. w sprawie 2/13 wydana na podstawie art. 218 ust. 11 TFUE, Elektroniczny Zbiór Orzeczeń EU:C:2014:2454.

<sup>188</sup> J. Barcz, *Traktat z Lizbony...*, s. 339; P. Gragl, *The Accession of the European Union...*, s. 91.

<sup>189</sup> P. Gragl, *The Accession of the European Union...*, s. 94.

<sup>190</sup> J. Barcz, *op. cit.*, s. 335-336 i 352.

#### 4.5. Zasady zbiorowego prawa pracy a prawa człowieka...

W Traktacie Lizbońskim pojęcie autonomii UE (ani zasada nadrzędności) nie zostały ujęte wprost. Paul Gragl wymienia cztery aspekty autonomii prawnej UE wypracowane przez orzecznictwo TSUE:

- międzynarodowy sąd lub trybunał nie ma prawa orzekać w sprawach dotyczących podziału kompetencji pomiędzy UE i krajami członkowskimi;
- postanowienia międzynarodowych sądów i trybunałów nie mogą być wiążące dla TSUE ani innych instytucji europejskich;
- umowa międzynarodowa nie może zmieniać istoty funkcji instytucji UE;
- umowa międzynarodowa nie może zawierać ukrytych poprawek do Traktatów UE<sup>191</sup>.

W TUE znajdują się jednak także przepisy dotyczące jurysdykcji TSUE wskazujące na zasadę autonomii. Pierwszym z nich jest art. 19 ust. 1 TUE, w myśl którego zapewnia on poszanowanie prawa w wykładni i stosowaniu Traktatów, co czyni ten sąd „wyłącznym i ostatecznym autorytetem” w zakresie interpretacji i spójnego stosowania prawa UE<sup>192</sup>.

Natomiast art. 344 TFEU czyni TSUE jedynym organem władnym rozstrzygać spory dotyczące wykładni lub stosowania Traktatów pomiędzy państwami członkowskimi a Instytucjami UE. Celem tego przepisu jest wyłączenie jurysdykcji innych trybunałów międzynarodowych w sprawach związanych z prawem UE<sup>193</sup>. W myśl art. 3 Protokołu nr 8 postanowienia umowy akcesyjnej nie mogą mieć wpływu na artykuł 344 TFUE. One to zakreślają ramy relacji pomiędzy prawem międzynarodowym i trybunałami międzynarodowymi z jednej, a UE i Trybunałem Luksemburskim z drugiej strony.

Przyjmuje się, że przystąpienie UE do EKPC nie zagraża autonomii UE. Zachowana zostanie zasada subsydiarności ETPC. Trybunał Strasburski nie ma także mocy anulowania uchylania decyzji sądów działających w państwach-stronach EKPC, może jedynie stwierdzić zgodność ich orzeczeń z Konwencją, podobnie też będzie w przypadku UE i ETPC. ETPC nie będzie mógł także orzekać we wszystkich sprawach, w których TSUE wydał wyrok – jedynie w tych, które dotyczą przestrzegania EKPC. Stąd też uznaje się, że ETPC nie będzie sądem hierarchicznie wyższym, lecz wyspecjalizowanym sądem sprawującym zewnętrzną kontrolę nad przestrzeganiem przez UE obowiązków wynikających z EKPC. Natomiast pozycja TSUE będzie analogiczna do statusu trybunałów konstytucyjnych w państwach

---

<sup>191</sup> P. Gragl, *op. cit.*, s. 84.

<sup>192</sup> *Ibidem*, s. 21.

<sup>193</sup> *Ibidem*; J.P. Jacqué, *The Accession of the European Union to the European Convention on Human Rights and fundamental freedoms*, „Common Market Law Review” 2011, nr 48, s. 1017.

członkowskich<sup>194</sup>. Instrumentem służącym zachowaniu autonomii UE oraz uzyskaniu jasności, która ze stron – Unia Europejska, czy państwo członkowskie – ma występować w postępowaniach przed ETPC, ma służyć mechanizm współpozwania (*co-respondant mechanism*)<sup>195</sup>.

Warto także odnotować, że prawo UE, pomimo jego specyfiki, pozostaje prawem międzynarodowym, a orzecznictwo TSUE (sprawy *Costa vs. ENEL*, *Kadi*) zdaje się utrzymywać określoną hierarchię źródeł prawa w UE, gdzie prawo pierwotne ma pierwszeństwo przed traktatami międzynarodowymi zawieranymi przez UE, te zaś – przed prawem wtórnym UE<sup>196</sup>.

Niewątpliwie, jak już wspomniano wyżej, KPP staje się na mocy art. 6 ust. 1 TUE oraz art. 52 KPP, prawem pierwotnym UE. Statusu tego nie uzyskuje jednak EKPC, lecz tylko (na mocy art. 6 ust. 3 TUE) prawa podstawowe, wywodzone przez TSUE z europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności oraz wynikające z tradycji konstytucyjnych wspólnych Państwom Członkowskim, stanowią część prawa Unii jako zasady ogólne prawa. Sama Konwencja natomiast w hierarchii unijnych źródeł prawa plasować się będzie pomiędzy prawem pierwotnym a prawem wtórnym UE<sup>197</sup>.

Ta sytuacja może sprzyjać konfliktom wynikającym z różnego poziomu ochrony praw podstawowych (praw człowieka) gwarantowanych przez EKPC, *acquis communautaire* i systemy prawne państw członkowskich.

Przed wszystkim możliwe jest zatem, że prawo państwa członkowskiego gwarantować będzie wyższy poziom ochrony niż EKPC i prawo UE. Zgodnie z art. 53 EKPC w takim przypadku sędzia krajowy powinien zastosować przepis prawa wewnętrznego (konstytucyjny bądź ustawowy), który w sposób najbardziej korzystny (najpełniejszy) gwarantuje określone prawo czy wolność jednostki<sup>198</sup>. Zdaniem Lecha Garlickiego w płaszczyźnie prawa międzynarodowego art. 53 nadaje standardom EKPCz charakter „od góry

<sup>194</sup> P. Gragl, *op. cit.*, s. 24.

<sup>195</sup> Szerzej na ten temat: J. Barcz, *Traktat z Lizbony. Wybrane aspekty prawne działań implementacyjnych*, LexisNexis, Warszawa 2012, s. 333, 354 i nast.; D. Kornobis-Romanowska, *Umocnienie statusu jednostek w UE po przystąpieniu UE do EKPCz. Konsekwencje dla ustawodawcy i sądów krajowych – następstwa praktyczne* [w:] *Ochrona praw...*, s. 291; M. Weiss, *The politics of the EU Charter of Fundamental Rights* [w:] B. Hepple (red.), *Social rights in a global context. International and comparative perspectives*, Cambridge University Press, Cambridge 2002, s. 93.

<sup>196</sup> P. Gragl, *op. cit.*, s. 28.

<sup>197</sup> G. Gaja, *Accession to ECHR* [w:] A. Biondi, P. Eeckhout, S. Ripley, *EU law after Lisbon*, Oxford University Press, Oxford 2012, s. 194.

<sup>198</sup> L. Garlicki [w:] L. Garlicki, P. Hofmański, A. Wróbel, *Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Komentarz do artykułów 19-59 oraz Protokołów dodatkowych. Tom II. Komentarz*, Warszawa 2010, SIP Legalis [dostęp 12.01.2016].

otwarty”: jeżeli jakkolwiek inny instrument międzynarodowy (w tym unijny) gwarantuje wyższy lub szerszy poziom ochrony praw człowieka, to fakt związania się Konwencją nie wyklucza stosowania tych korzystniejszych postanowień. W takim wypadku, postanowienia innych umów międzynarodowych wstępują w miejsce standardów ustalonych przez EKPCz. Konwencja ma więc charakter subsydiarny wyznaczając minimalny standard ochrony<sup>199</sup>.

Podobny przepis zawiera art. 53 KPP: „żadne z postanowień niniejszej Karty nie będzie interpretowane jako ograniczające lub naruszające prawa człowieka i podstawowe wolności uznane, we właściwych im obszarach zastosowania, przez prawo Unii i prawo międzynarodowe oraz konwencje międzynarodowe, których Unia lub wszystkie państwa członkowskie są stronami, w szczególności przez europejską Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności oraz przez konstytucje państw członkowskich”. Choć przepis ten stanowi przedmiot licznych i często rozbieżnych interpretacji, można zgodzić się, że dopuszcza możliwość przyznania szerszego zakresu ochrony przez konstytucje państw członkowskich i prawo międzynarodowe<sup>200</sup>.

Jakkolwiek KPP nie tylko może się przyczynić do wzmocnionej ochrony praw jednostek, ale także stanowi wyraz wspólnych wartości, wokół których Unia może budować tożsamość o charakterze społecznym, nie można jednak zapominać, że Unia od zarania opiera się na koncepcji integracji ekonomicznej, a co za tym idzie – na swobodach gospodarczych<sup>201</sup>. To z kolei może powodować, że zasada faworyzowania najwyższego poziomu ochrony i zasada pierwszeństwa prawa wspólnotowego nie dadzą się pogodzić. Dotyczy to przede wszystkim rozpatrywanych już przez TSUE (Schmidberger, Viking, Laval) przypadków konfliktów praw podstawowych (praw człowieka) i podstawowych wolności UE. Dochodzi wówczas do paradoksalnej sytuacji, kiedy to prawo UE wyznacza zarówno najwyższy jak i najniższy poziom ochrony: prawa gwarantowane przez konwencję (uznawane jako zasady prawa UE) są wyznacznikiem najniższego poziomu ochrony (*floor of rights*), jednocześnie jednak prawa podstawowe, zgodnie z zasadą pierwszeństwa prawa wspólnotowego nad krajowym, traktowane są jako najwyższy dopuszczalny poziom ochrony (*ceiling of rights*), który państwa członkowskie zobowiązane są przestrzegać<sup>202</sup>. Może to skutkować obni-

<sup>199</sup> L. Garlicki [w:] L. Garlicki, P. Hofmański, A. Wróbel, *op. cit.*; P. Gragl, *op. cit.*, s. 103.

<sup>200</sup> A. Wróbel (red.), *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*. C.H. Beck, Warszawa 2013; P. Gragl, *op. cit.*, s. 103.

<sup>201</sup> R. Baratta, *Accession of the EU to ECHR: the rationale for the ECJ's prior involvement mechanism*, „Common Market Law Review” 2013, nr 50, s. 1319.

<sup>202</sup> P. Gragl, *op. cit.*, s. 103; A. Torres Pérez, *op. cit.*, s. 36-37. P. Gragl sugeruje jednak, że ani

żeniem poziomu praw podstawowych, jednak tylko w przypadkach, kiedy państwa członkowskie implementują prawo UE<sup>203</sup>.

Obawy te potwierdza treść opinii TSUE 2/13, gdzie przypomina się, że „Trybunał zinterpretował wspomniane powyżej postanowienie w ten sposób, że stosowanie krajowych standardów ochrony praw podstawowych nie może podważać poziomu ochrony wynikającego z karty praw podstawowych ani pierwszeństwa, jednolitości i skuteczności prawa Unii (wyrok Melloni, EU:C:2013:107, pkt 60)”<sup>204</sup>. Ponadto „w zakresie, w jakim art. 53 EKPC zastrzega zasadniczo uprawnienie dla układających się stron do ustalenia wyższych standardów ochrony praw podstawowych niż te zagwarantowane we wspomnianej konwencji, należy zapewnić koordynację między tym postanowieniem i art. 53 karty praw podstawowych w wykładni nadanej mu przez Trybunał, aby uprawnienie przyznane w art. 53 EKPC państwom członkowskim pozostało ograniczone – w odniesieniu do praw uznanych w karcie praw podstawowych, które to prawa odpowiadają prawom zagwarantowanym w EKPC – do tego, co konieczne, by uniknąć sytuacji, w której poziom ochrony przewidziany w karcie praw podstawowych, jak również pierwszeństwo, jednolitość i skuteczność prawa Unii zostałyby zagrożone”<sup>205</sup>. Projekt umowy akcesyjnej gwarancji takich nie zawiera.

Następnie Trybunał przywołuje zasadę wzajemnego zaufania pomiędzy państwami członkowskimi UE, która „wymaga w szczególności w odniesieniu do przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości, by każde z tych państw uznawało – z zastrzeżeniem wyjątkowych okoliczności – iż wszystkie inne państwa członkowskie przestrzegają prawa Unii, a zwłaszcza praw podstawowych uznanych w tym prawie”<sup>206</sup>. To oznacza nie tylko zakaz żądania od innego państwa członkowskiego wyższego poziomu ochrony krajowej praw podstawowych od poziomu zapewnionego w prawie Unii, lecz także – co do zasady – zakaz sprawdzania, czy to inne państwo członkowskie rzeczywiście przestrzegało w konkretnym wypadku praw podstawowych zagwarantowanych przez Unię<sup>207</sup>. Dopuszczenie, aby państwo członkowskie jako strona EKPC miało możliwość sprawdzenia, czy inne

---

wielopoziomowy system ochrony praw człowieka w UE, ani ochrona praw podstawowych nie są zagrożone, ponieważ KPP, zgodnie z art. 51 ust. 1, ma być stosowana przez kraje członkowskie tylko wtedy, gdy te implementują lub stosują prawo UE, a zatem w przypadku, kiedy stosowanie prawa UE jest absolutnie konieczne. Zdaniem tego autora zasada supremacji prawa wspólnotowego oraz zasad stosowania najwyższych standardów ochrony stosowane są w dwóch różnych sferach i nie kolidują ze sobą.

<sup>203</sup> P. Gragl, *op. cit.*, s. 112.

<sup>204</sup> Opinia TSUE 2/13 pkt. 188 sentencji.

<sup>205</sup> Opinia TSUE 2/13 pkt. 189 sentencji.

<sup>206</sup> Opinia TSUE 2/13 pkt. 191 sentencji.

<sup>207</sup> Opinia TSUE 2/13 pkt. 192 sentencji.

#### 4.5. Zasady zbiorowego prawa pracy a prawa człowieka...

państwo przestrzega praw podstawowych, także zdaniem TSUE nie jest zgodne z prawem UE.

Już same te zastrzeżenia prezentowane przez TSUE stawiają, zdaniem niektórych autorów, pod znakiem zapytania celowość – z perspektywy przestrzegania praw człowieka – przystąpienia UE do EKPC na warunkach proponowanych przez Trybunał Luksemburski, ochrona ta nie ulegnie bowiem wzmocnieniu, a raczej zostanie osłabiona<sup>208</sup>.

Zgodnie z projektem umowy akcesyjnej TSUE ma pozostać najwyższym w hierarchii sądem w sprawach dotyczących prawa unijnego, jednak w przypadku skarg na naruszenie art. 5, 8-11 i 13 EKPC, które w znacznym stopniu związane są z prawem wewnętrznym, ETPC uprawniony będzie także do badania prawa Unii Europejskiej, aby ustalić, czy ograniczenia w zakresie praw człowieka nałożone zostały zgodnie z prawem i czy środki ochrony zapewnione przez prawo UE były rzeczywiście skuteczne<sup>209</sup>. Ocenie podlegać miałyby zarówno prawo wtórne, jak i prawo pierwotne UE, podobnie jak w państwach członkowskich ocenie podlega każdy akt prawny, włączając w to konstytucje. Wyłączenie prawa pierwotnego można byłoby uznać za niezgodne z art. 19 lit. B wiedeńskiej konwencji o prawie traktatów<sup>210</sup>.

Należy pamiętać, że TSUE nie jest władny uchylić przepisu prawa pierwotnego, zdarzało się jednak, że wydawał orzeczenia, które pozwalały wyważyć traktatowe swobody i prawa traktatowe (Schmidberger, Omega). Zabieg taki ułatwiałaby obecnie dodatkowo interpretacja prawa pierwotnego w świetle KPP<sup>211</sup>. Jednak zgodnie z opinią 2/31 TSUE „stwierdzenia TSUE dotyczące przedmiotowego zakresu stosowania prawa Unii, zwłaszcza do celów ustalenia, czy państwo członkowskie jest zobowiązane przestrzegać praw podstawowych Unii, nie powinny móc być kwestionowane przez ETPC”<sup>212</sup>. To uniemożliwia sprawowanie kontroli przez ETPC nad przestrzeganiem praw konwencyjnych przez UE i państwa członkowskie implementujące prawo unijne.

Przystąpienie UE do EKPC miało pozwolić obywatelom UE w pełni korzystać z możliwości wnoszenia skarg zgodnie z Protokołem nr 11 do EKPC.

---

<sup>208</sup> S. Douglas-Scott, *The relationship between the EU and the ECHR five years on from the Treaty of Lisbon*, „Legal Research Paper Series Paper” No XX/2015, January 2015, s. 8; S. Peers, *The CJEU and the EU's accession to the ECHR: a clear and present danger to human rights protection*, <http://eulawanalysis.blogspot.com/2014/12/the-cjeu-and-eus-accession-to-echr.html> [dostęp 25.03.2015 r.].

<sup>209</sup> P. Gragl, *op. cit.*, s. 117-118.

<sup>210</sup> *Ibidem*, s. 130; X. Groussot, T. Lock, L. Pech, *EU Accession to the European Convention on Human Rights: a legal Assessment of the Draft Accession Agreement of 14th October 2011*, „Foundation Robert Schuman European Issues” 2011, nr 218, s. 4.

<sup>211</sup> P. Gragl, *op. cit.*, s. 136.

<sup>212</sup> Opinia TSUE 2/13 pkt. 186 sentencji.



Aktualnie, jak już wspomniano, jest to możliwe jedynie przy zastosowaniu formuły Bosphorus, tzn. w przypadku, gdy poziom ochrony praw podstawowych w UE nie jest porównywalny z tym zapewnionym przez Konwencję. Po przystąpieniu UE do EKPC nie byłoby już uzasadnienia do korzystania z formuły Bosphorus jako argumentu zwalniającego z odpowiedzialności strony ETPC<sup>213</sup>. Wtedy bowiem obywatele mieliby także możliwość występowania w sprawach o naruszenia prawa przez Unię. Aby zapewnić, że zgodnie z art. 1 lit. b protokołu nr 8 do Traktatów skargi kierowane będą właściwie do państw członkowskich lub UE, w art. 3 umowy akcesyjnej przewidziany został mechanizm współpозwania (*co-respondant mechanism*)<sup>214</sup> pozwalający Unii lub państwu członkowskiemu na przyłączenie się do postępowania. Obydwa podmioty będą wówczas związane orzeczeniem ETPC. Mechanizm współpозwania może dotyczyć następujących sytuacji: pozwane jest jedno lub więcej państw członkowskich określone jest pierwotnie jako pozwany, a współpозwanym będzie Unia Europejska. Drugi przypadek to ten, gdy pozwany pierwotnie jest Unia, a współpозwanym jedno lub więcej państw członkowskich, które przyłącza się do postępowania w tym charakterze oraz w przypadku gdy skarga kierowana jest zarówno do państwa członkowskiego, jak i Unii Europejskiej.

W każdym przypadku warunkiem jest, aby skarga pociągała za sobą pytanie o zgodność ze standardami Konwencji postanowień prawa pierwotnego lub wtórnego UE, a uniknięcie naruszenia możliwe byłoby jedynie w wyniku nieposzanowania zobowiązań wynikających z prawa UE (w razie

<sup>213</sup> X. Groussot, T. Lock, L. Pech, *op. cit.*, s. 4.; D. Kornobis Romanowska, *Umocnienie statusu jednostek w UE po przystąpieniu UE do EKPCz. Konsekwencje. dla ustawodawcy i sądów krajowych – następstwa praktyczne* [w:] J. Barcz (red.), *op. cit.*, s. 311.

<sup>214</sup> Zgodnie z art. 3 umowy akcesyjnej do art. 36 EKPC dodaje się ustęp 4, zgodnie z którym Unia Europejska lub państwo członkowskie Unii Europejskiej może stać się współpозwanym w postępowaniu na podstawie decyzji Sądu w okolicznościach określonych w Umowie w sprawie przystąpienia Unii Europejskiej do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Współpозwany jest stroną postępowania. Dopuszczalność wniosku należy oceniać bez uwzględnienia udziału współpозwanego w postępowaniu. Art. 3 stanowi dalej: W przypadku, gdy skarga jest skierowana przeciwko Unii Europejskiej, każde państwo członkowskie Unii Europejskiej może stać się współpозwanym w postępowaniu dotyczącym domniemanego naruszenia zgłoszonego przez Trybunał, jeżeli okaże się, że taki zarzut podważa zgodność spornych praw określonych w Konwencji lub protokołach do niej, do których Unia Europejska przystąpiła, przepisu Traktatu o Unii Europejskiej, Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej lub innego przepisu mającego taką samą moc prawną na podstawie tych dokumentów, w szczególności w przypadku, gdy naruszenia można było uniknąć tylko lekceważąc obowiązek nałożony na państwo lub UE. W przypadku, gdy wniosek jest skierowany przeciwko Unii Europejskiej i jednemu lub więcej państwom członkowskim, każdy z pozwanych może zmienić status na współpозwanego pod warunkiem, że spełnione zostały przesłanki dla uzyskania statusu współpозwanego.

ewentualnego współpозwania UE) wówczas, gdy prawo UE nie pozostawia państwom członkowskim swobody w zakresie wydawanych krajowych środków implementacyjnych<sup>215</sup>. Oznacza to, że warunkiem uruchomienia mechanizmu współpозwania jest istnienie konfliktu pomiędzy prawem UE a treścią Konwencji<sup>216</sup>.

Istotne jest przy tym, że zgodnie z art. 3 ust. 5 umowy akcesyjnej strona może wstąpić do postępowania w charakterze współpозwanego jedynie na własne życzenie (lub za swoją zgodą na wniosek Trybunału) i za zgodą Trybunału. To Trybunał ostatecznie podejmuje decyzję dotyczącą statusu strony w postępowaniu bez względu na to, czy wniosek pierwotnie skierowany był przeciwko niej i pożądana jest zmiana statusu, czy też jej udział nie został uwzględniony w skardze. Oznacza to również, iż Trybunał nie może jednostronnie zdecydować o nadaniu stronie statusu współpозwanego, co pozwała na zachowanie autonomii UE<sup>217</sup>.

Mechanizm ten także został zakwestionowany przez TSUE w opinii 2/13, ponieważ zastosowanie go oznaczałoby konieczność oceny przez EKPC przepisów Unii regulujących rozdział kompetencji pomiędzy Unię i jej państwa członkowskie, co zdaniem TSUE nie gwarantuje, że szczególne cechy Unii i jej prawa zostaną zachowane<sup>218</sup>.

Ze względu na wymóg wyczerpania wszystkich środków odwoławczych przewidzianych prawem krajowym przed złożeniem skargi do ETPC rozważane jest, czy do takich środków należy skierowanie pytania prejudycjalnego przez sąd krajowy do TSUE. Pamiętać należy, że instytucja pytań prejudycjalnych określona w art. 267 TSUE ma na celu zapewnienie przestrzegania praw jednostki zagwarantowanych przez prawo UE (w tym KPP i prawa człowieka wywodzone z EKPC<sup>219</sup>). Mając na uwadze, że inicjatywa w tym zakresie przysługuje sądowi krajowemu a nie stronie, uznaje się, że nie jest to warunek konieczny do wszczęcia postępowania przed ETPC<sup>220</sup>. Może się jednak zdarzyć, iż w takim przypadku TSUE nie miał możliwości dokonania oceny zgodności prawa krajowego i unijnego z EKPC. Brak oceny oznacza, że TSUE nigdy nie rozpatrywał sprawy związanej z naruszeniem prawa podstawowego (prawa człowieka), do którego odnosi się skarżący

<sup>215</sup> X. Groussot, T. Lock, L. Pech, *op. cit.*, s. 11-13; J. Barcz, *op. cit.*, s. 356-357; P. Gragl, *op. cit.*, s. 152-153.

<sup>216</sup> P. Gragl, *op. cit.*, s. 160; G. Gaja, *op. cit.*, s. 192-193.

<sup>217</sup> P. Gragl, *op. cit.*, s. 173.

<sup>218</sup> Opinia TSUE 2/13 pkt. 215-235 sentencji.

<sup>219</sup> R. Baratta, *Accession of the EU to ECHR: the rationale for the ECJ's prior involvement mechanism*, „Common Market Law Review” 2013, nr 50, s. 1324.

<sup>220</sup> P. Gragl, *op. cit.*, s. 254; J. Barcz, *Traktat z Lizbony...*, s. 360; R. Baratta, *op. cit.*, s. 1314; X. Groussot, T. Lock, L. Pech, *op. cit.*, s. 6.

ani w ramach postępowania o unieważnienie aktu prawa wtórnego, ani nie interpretował prawa pierwotnego w świetle tego prawa<sup>221</sup>. Art. 3 ust. 4 umowy akcesyjnej wprowadza więc procedurę wcześniejszego zaangażowania TSUE w postępowania, w których Unia Europejska jest współpозwana. Jeżeli TSUE nie wydał orzeczenia w materii objętej przedmiotem skargi, Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej przyznaje się czas wystarczający do dokonania takiej oceny, a następnie stronom do przesłania uwag Trybunałowi. Unia Europejska ma zagwarantować, że taka ocena wykonana będzie sprawnie, tak aby postępowanie przed Trybunałem nie przedłużało się nadmiernie<sup>222</sup>. Wymóg wcześniejszego zaangażowania TSUE pozwala na wypełnienie luki, która powstała na skutek zaniechania przez sędziego krajowego obowiązku skierowania do TSUE wniosku o wydanie orzeczenia prejudycjalnego<sup>223</sup>. Ocena zgodności z EKPC niedokonana przez TSUE nie będzie jednak miała charakteru wiążącego<sup>224</sup>. Zdaniem TSUE natomiast „procedura wcześniejszego zaangażowania powinna zostać ukształtowana w taki sposób, by w każdej sprawie zawisłej przed ETPC Unia była w pełni i systematycznie informowana, tak by właściwa instytucja Unii była w stanie ocenić, czy Trybunał wypowiedział się już na temat kwestii będącej przedmiotem sporu w tej sprawie, a jeśli nie, to umożliwić uruchomienie tej procedury”, zaś badanie prawa wtórnego w ramach tej procedury nie jest zgodne z prawem UE<sup>225</sup>.

Ponadto TSUE orzekła także, iż projekt umowy akcesyjnej „może naruszać art. 344 TFUE, gdyż nie wyklucza możliwości wnoszenia do ETPC sporów między państwami członkowskimi lub między nimi a Unią dotyczących stosowania EKPC w ramach przedmiotowego zakresu stosowania prawa Unii” oraz „nie uwzględnia szczególnych cech prawa Unii w odniesieniu do kontroli sądowej aktów, działań lub zaniechań Unii w zakresie Wspólnej Polityki Zagranicznej i Bezpieczeństwa, gdyż powierza kontrolę sądową niektórych tych aktów, tych działań lub tych zaniechań wyłącznie organowi zewnętrznemu w stosunku do Unii”<sup>226</sup>.

<sup>221</sup> R. Baratta, *op. cit.*, s. 1315.

<sup>222</sup> Autorzy *Raportu wyjaśniającego* do umowy akcesyjnej odnoszą się do okresu nieprzekraczającego 6 miesięcy (Explanatory Report 47+1 (2013) 008 rev 2.): P. Gragl, *A giant leap for European human rights? The final agreement on the European Union's accession to the European Convention on human rights*, „Common Market Law Review” 2014, nr 51, s. 48.

<sup>223</sup> R. Baratta, *op. cit.*, s. 1326.

<sup>224</sup> P. Gragl, *op. cit.*, s. 49, 56; J.P. Jacqué, *The Accession of the European Union to the European Convention on Human Rights and fundamental freedoms*, „Common Market Law Review” 2011, nr 48, s. 1016.

<sup>225</sup> Opinia TSUE 2/13 pkt. 241, 248 sentencji.

<sup>226</sup> Opinia TSUE 2/13 pkt. 258 sentencji.

#### 4.5. Zasady zbiorowego prawa pracy a prawa człowieka...

Steve Peers wymienia następujące warunki przystąpienia UE do EKPC w oparciu o opinię TSUE 2/13:

- 1) zapewnienie, że art. 53 EKPC nie zezwoli państwom członkowskim na utrzymywanie wyższych standardów praw człowieka niż zagwarantowane w obszarach KPP, w których prawo UE jest w pełni zharmonizowane;
- 2) określenie, że przystąpienie nie może wpływać na przestrzeganie zasady wzajemnego zaufania w obszarze sprawiedliwości i spraw wewnętrznych;
- 3) zapewnienie, że stosowanie protokołu nr 16 do EKPC przez sądy krajowe nie może podważać unijnego systemu pytań prejudycjalnych, prawdopodobnie poprzez wykluczenie możliwości korzystania z protokołu nr 16, w sporach dotyczących prawa UE;
- 4) wyraźne określenie, że państwa członkowskie nie mogą wnosić spraw związanych z prawem UE przed Europejski Trybunał Praw Człowieka;
- 5) zapewnienie, że w systemie współpозwania dokonanie przez ETPC oceny dopuszczalności skargi nie oznacza rozszerzenia uprawnień ETPC do dokonywania wykładni prawa UE;
- 6) zagwarantowanie, że wspólna odpowiedzialność UE i jej państw członkowskich za naruszenia EKPC nie może wpływać na zastrzeżenia państw członkowskich do Konwencji;
- 7) zapobieżenie sytuacji, w której ETPC mógłby rozdzielić odpowiedzialność za naruszenie konwencji pomiędzy UE a jej państwa członkowskie;
- 8) zapewnienie, że tylko instytucje UE mogą rozstrzygnąć, czy TSUE zajmował już stanowisko w danej sprawie;
- 9) zapewnienie, że Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej powinien mieć prawo do orzekania w przedmiocie wykładni, a nie tylko obowiązywania prawa UE, w ramach procedury wcześniejszego zaangażowania;
- 10) ograniczanie roli Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w zakresie orzekania w sprawach polityki zagranicznej UE<sup>227</sup>.
- 11) Spełnienie ich oznacza jednak konieczność ponownego podjęcia negocjacji lub, jak sugeruje Leonard Baseling, dodanie protokołu do Traktatu Lizbońskiego pozwalającego UE na przystąpienie do EKPC bez względu na treść opinii TSUE<sup>228</sup>. Obydwa scenariusze z pewnością co najmniej opóźnią akcesję.

---

<sup>227</sup> S. Peers, *op. cit.*

<sup>228</sup> L. Besselink, *Acceding to the ECHR notwithstanding the Court of Justice Opinion 2/13*, VerfBlog, 2014/12/23, <http://www.verfassungsblog.de/en/acceding-echr-notwithstanding-court-justice-opinion-213/> „The Union shall accede to the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, notwithstanding Article 6(2) Treaty on European Union, Protocol (No 8) relating to Article 6(2) of the Treaty on European Union and Opinion 2/13 of the Court of Justice of 18 December 2014”.

Z przystąpieniem UE do EKPC łączy się nadzieje dotyczące relacji pomiędzy ETPC i TSUE, ale także wzmocnienia systemu ochrony praw człowieka w Europie. Przede wszystkim, jak już wspomniano wyżej, EKPC stanie się wiążącym źródłem prawa UE. Ponadto zniwelowane miałyby zostać potencjalne rozbieżności pomiędzy orzecznictwem Trybunałów w Strasburgu i Luksemburgu. Unia Europejska i jej instytucje poddane byłyby zewnętrznej jurysdykcji w zakresie ochrony i przestrzegania praw człowieka, pomimo obowiązywania Karty Praw Podstawowych UE. Przystąpienie do EKPC oznaczać będzie, że przypadki łamania praw człowieka będą rozpatrywane przez ETPC, natomiast KPP zagwarantować ma, że UE i TSUE zapobiegać będą przypadkom naruszania praw człowieka wewnątrz UE. Ponadto obywatele UE uzyskaliby bezpośredni dostęp do ETPC, mogąc także wszczynać postępowania o naruszenie praw człowieka przez UE przed Trybunałem w Strasburgu. Ułatwiłoby to i wzmocniło sytuację podmiotu, którego prawa zostały naruszone<sup>229</sup>. Relacje pomiędzy obydwo ma sądami nie będą miały jednak charakteru hierarchicznego a partnerski, pozwalający na rozwój formalnego dialogu sądowiczego w celu wzmocnienia praw jednostki oraz spójności systemu prawa międzynarodowego<sup>230</sup>. Przewiduje się także, iż sięganie przez TSUE do dorobku orzeczniczego ETPC może też wzmocnić jego legitymizację w szczególności w obszarze socjalnych praw człowieka, w tym zbiorowych praw pracowniczych<sup>231</sup>.

## 4.6. Naczelne zasady zbiorowego prawa pracy.

### Próba systemowego ujęcia

Na wstępie wypada zauważyć, że w polskiej nauce prawa refleksja w obszarze teorii prawa i nauk szczegółowych nie są ze sobą ściśle skorelowane. Rozważania przedstawione w rozdziale 1 ukazują, w jaki sposób zainteresowania polskich przedstawicieli teorii prawa dotyczące zasad wpisują się w poszukiwania prowadzone przez przedstawicieli nauki świato-

---

<sup>229</sup> P. Gragl, *The Accession of the European Union...*, s. 7; R. Baratta, *Accession of teh EU to ECHR...*, s. 1308-1309; Z. Kędzia, *Karta Praw Podstawowych a Eeuropejska Konwencja Praw Człowieka...*, s. 245.

<sup>230</sup> R. Baratta, *Accession of teh EU to ECHR...*, s. 1332; C. Eckes, *EU accession to ECHR: Between Autonomy and Adaptation*, "The Modern law Review" 2013, nr 76, s. 284; Y. Shany *Assessing the Effectiveness of International Courts*, Oxford, Oxford University Press 2014, s. 118, 284.

<sup>231</sup> G. Harpaz, *The European Court of Justice and its relations with the European Court of Human Rughts...*, s. 122.

wej, odnosząc się do nowoczesnych teorii krytycznie, aprobując lub konstruując własne propozycje w tym przedmiocie. Odmiennie przedstawia się obraz recepcji koncepcji teoretycznoprawnych w naukach szczegółowych. W nauce prawa pracy odwołania do współcześnie rozwijanych koncepcji zasad nie zyskują popularności, choć sama problematyka zasad oraz próby ich systematyzacji pojawiały się już w latach 50. XX wieku i były one niejednokrotnie związane ściśle z badaniami dotyczącymi samego pojęcia zasad prawa pracy.

#### 4.6.1. Recepcja teoretycznoprawnych koncepcji zasad prawa w naukach dogmatycznych zbiorowego prawa pracy

Początkowo w nauce prawa pracy uznawano, że zasady prawa pracy mają jednorodny charakter norm ustrojowych wywodzących się z Konstytucji, nie dokonywano więc żadnych podziałów ani klasyfikacji zasad prawa pracy<sup>232</sup>. Dopiero w późniejszej literaturze podejmowane były próby różnicowania zasad konstytucyjnych oraz wyodrębnienia „swoistych” zasad prawa pracy (w odróżnieniu od zasad mających zastosowanie dla całego systemu prawa) oraz pozakonstytucyjnych zasad prawa pracy<sup>233</sup>. Należy pamiętać, iż pierwsze opracowania tego tematu podejmowane były w okresie poprzedzającym uchwalenie kodeksu pracy z 1974 roku. Na przykład Maciej Święcicki uznawał, że zasady prawa mają pochodzenie normatywne i dzielił je na dwie główne grupy: wytyczne kierunkowe działalności legislacyjnej i rządu państwem oraz wskazówki interpretacyjne. W pierwszej grupie autor wyodrębniał wytyczne konstytucyjne, wśród których znalazły się m.in. zasada wolności pracy, obrony uzasadnionego interesu pracownika oraz reprezentacji pracowników przez autonomiczny ruch zawodowy znajdująca oparcie zarówno w Konstytucji, jak i w przepisach ustawy o związkach zawodowych<sup>234</sup>. Wskazówki interpretacyjne natomiast, zdaniem M. Święcickiego, stanowią kontynuację wytycznych kierunkowych, więc ich podstaw należy poszukiwać w przepisach rangi ustawowej<sup>235</sup>. Natomiast po kodyfi-

<sup>232</sup> B.M. Ćwiertniak, *Zagadnienia systematyzacji zasad prawa pracy* [w:] T. Zieliński (red.), *Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*, Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1980, t. 3, s. 28, 37 i nast.; Zob. także W. Szubert, *Zasady prawa pracy*, PIP 1957, z. 7-8, s. 59.

<sup>233</sup> B.M. Ćwiertniak, *op. cit.*, s. 30. Por także Z. Salwa, *Prawo pracy w zarysie*, PWN, Warszawa 1971, s. 40; Z. Salwa, *Podstawowe zasady prawa pracy*, PiP 1969, z. 11; M. Święcicki, *Prawo pracy*, PWN, Warszawa 1969, s. 35-40.

<sup>234</sup> M. Święcicki, *Prawo pracy...*, s. 32-34.

<sup>235</sup> *Ibidem*, s. 34.

kacji prawa pracy autorzy wyróżniali zasady podstawowe (ujęte w katalogu podstawowych zasad prawa pracy w k.p.) i inne<sup>236</sup>.

W prawie pracy pod wpływem koncepcji J. Wróblewskiego przyjmowano niekiedy podział na zasady oraz postulaty systemu prawa<sup>237</sup>. Natomiast opracowania S. Wronkowskiej, M. Zielińskiego i Z. Ziemińskiego w latach 70. przyczyniły się do rozpowszechnienia podziału zasad na dyrektywne i opisowe<sup>238</sup>.

#### 4.6.1.1. Systematyka zasad prawa pracy Tadeusza Zielińskiego

Autorem, którego opracowania dotyczące zasad prawa pracy stanowią przykład recepcji tych koncepcji teoretycznoprawnych, jest T. Zieliński.

Autor ten wśród zasad prawa wyróżniał zasady o charakterze normatywnym („normy wyróżniające się dużym stopniem ogólności i mające dla regulacji stosunków społecznych doniosłe znaczenie”); zasady prawa o charakterze postulatycznym („reguły wyrażające pewne idee kierunkowe, myśli przewodnie, postulaty, kierowane pod adresem prawodawcy i organów stosujących prawo”) oraz zasady w znaczeniu opisowym (rozumiane jako pewne konstrukcje prawne czy też rozwiązania legislacyjne będące wytworem działalności doktrynalnej)<sup>239</sup>. Ponadto autor wymienia również konstytucyjne zasady prawa pracy oraz zasady międzynarodowego prawa pracy<sup>240</sup>.

W ramach poszczególnych kategorii T. Zieliński wprowadza dalsze podziały. Zasady o charakterze normatywnym dzieli na dwie grupy: pierwszą z nich stanowią zasady wyrażone w postaci norm sformułowanych wyraźnie w aktach rangi ustawowej. Należą do nich przede wszystkim podstawowe zasady prawa pracy wyrażone w art. 10-18 kodeksu pracy oraz konstytucyjne zasady prawa pracy. Drugą grupę stanowią zasady, które wyprowadzone być mogą w drodze wnioskowania z obowiązujących norm prawnych składających się na system prawa pracy<sup>241</sup>.

Do grupy norm-zasad określanych jako podstawowe T. Zieliński zalicza zasady: prawa do pracy, wolności pracy, pełnej odpłatności pracy i prawa do wypoczynku.

---

<sup>236</sup> B.M. Ćwiertniak, *Zagadnienia systematyzaacji zasad prawa pracy...*, s. 36-54.

<sup>237</sup> Zob. W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, PWN, Warszawa 1976, s. 54-55.

<sup>238</sup> B.M. Ćwiertniak, *op. cit.*, s. 54.

<sup>239</sup> T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I ogólna...*, s. 194-196.

<sup>240</sup> *Ibidem*, s. 197.

<sup>241</sup> *Ibidem*, s. 198.

Podstawowe obowiązki pracownika określają: zasada sumiennej, starannej i wydajnej pracy oraz zasada dbałości o dobro i mienie zakładu pracy. Odrębną grupę stanowią zasady dotyczące najważniejszych obowiązków zakładu pracy<sup>242</sup>: bezpiecznej i higienicznej pracy; dbałości zakładu pracy o zaspokojenie bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników; dbałości zakładu pracy o poziom kwalifikacji zawodowych pracowników. Kolejną grupę norm-zasad stanowią normy prawne określające sposób usuwania kolizji między postanowieniami umów o pracę a przepisami prawa pracy<sup>243</sup>: zasada uprzywilejowania pracownika i zasada tzw. automatyzmu prawnego. Katalog ten zamykają zasady zbiorowego prawa pracy<sup>244</sup>: wolności zrzeszania się pracowników w związkach zawodowych (zasada wolności związkowej) oraz udziału załogi w życiu zakładu pracy.

Zasady normatywne wywodzone z konstytucji wyrażające podstawowe prawa i obowiązki obywatelskie związane z pracą to: obowiązek przestrzegania dyscypliny pracy, prawo do wypoczynku, prawo do ochrony życia i zdrowia, prawo do zabezpieczenia społecznego na wypadek choroby, starości i niezdolności do pracy, prawo do uzyskania pomocy państwa w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych i innych organizacjach społecznych oraz prawo do uczestniczenia w zarządzaniu przedsiębiorstwami państwowymi<sup>245</sup>.

Do grupy zasad normatywnych wyprowadzonych w drodze wnioskowania z obowiązujących norm prawa pracy, które nie zostały skatalogowane, T. Zieliński zalicza zasady ochrony trwałości stosunku pracy, ochrony zarobków pracowniczych i ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracowników za szkody wyrządzone zakładowi pracy nieumyślnie oraz (wywiezioną z preambuły kodeksu pracy) zasadę równego traktowania pracowników<sup>246</sup>. Odmianami tej ostatniej są: zasada równouprawnienia kobiety z mężczyzną w dziedzinie pracy, płac i ubezpieczeń społecznych, zasada równego traktowania pracowników fizycznych i umysłowych i zasada równości szans pracowników do awansu na wyższe stanowiska<sup>247</sup>.

Podział zasad na normatywne i zasady-postulaty nie ma w ujęciu autora charakteru rozłącznego. Zauważa on bowiem, że niektóre zasady o charakterze normatywnym mają jednocześnie charakter postulatów skierowanych do prawodawcy (np. zasada prawa do pracy, ochrona trwałości stosunku pracy). Inne stanowią idee przewodnie całego prawa pracy (np. równe trak-

---

<sup>242</sup> *Ibidem*, s. 201-202.

<sup>243</sup> *Ibidem*, s. 202.

<sup>244</sup> *Ibidem*, s. 203.

<sup>245</sup> *Ibidem*, s. 204.

<sup>246</sup> *Ibidem*, s. 204, 205.

<sup>247</sup> *Ibidem*, s. 206.



towanie pracowników)<sup>248</sup>. Do grupy zasad postulatycznych zalicza się także takie, które są jedynie wytycznymi kierunkowymi działalności legislacyjnej jak np. zasada ustawowego skracania czasu pracy<sup>249</sup>.

Zasady w znaczeniu opisowym, zwane także „zasadami-definicjami”, będące wytworem nauki prawa, mogą odnosić się do poszczególnych działów prawa pracy, jak np. prawo stosunku pracy, indywidualnych sporów pracy, prawa administracji pracy oraz prawo ruchu zawodowego. W tej grupie T. Zieliński wymienia zasadę demokratyzmu, zasadę niezależności związków zawodowych, zasadę samorządności związków zawodowych, zasadę pluralizmu związkowego<sup>250</sup>.

Na gruncie prawa ruchu związkowego T. Zieliński omawia podstawowe zasady organizacji wolnego ruchu związkowego, które podporządkowane mają być idei wolności związkowej<sup>251</sup>. Należą do nich zasada pluralizmu związkowego (w aspekcie kwantytatywnym i jakościowym), niezależności związków zawodowych, samorządności związków zawodowych, zasad równości wszystkich związków zawodowych – której autor przeciwstawia zasadę reprezentatywności – oraz zasadę demokratyzmu związkowego, na którą składają się równość związków zawodowych, powszechność praw wyborczych oraz tajność wyborów<sup>252</sup>.

#### 4.6.1.2. Współczesne przykłady systematyki zasad zbiorowego prawa pracy

Interesujące jest, że pomimo dynamicznych zmian społecznych, gospodarczych, ustrojowych oraz idących w ślad za nimi zmian w prawie pracy w latach 80. i 90., przedstawiciele nauki prawa pracy nadal posługiwali się pojęciami zasad prawa pracy wypracowanymi w oparciu o dorobek J. Wróblewskiego i teoretyków szkoły poznańskiej<sup>253</sup>. Jako owoc dyskusji teoretycznej nad kategorią opisowych zasad prawa pracy postrzegać można nowe, „funkcjonalne” podejście do tej kategorii zasad<sup>254</sup>. Autorzy reprezentujący

---

<sup>248</sup> *Ibidem*, s. 207.

<sup>249</sup> *Ibidem*, s. 208.

<sup>250</sup> T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I ogólna...*, s. 210.

<sup>251</sup> T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część III...*, s. 297.

<sup>252</sup> *Ibidem*, s. 297-301.

<sup>253</sup> B.M. Ćwiertniak, *Zagadnienia systematyki zasad prawa pracy...*, s. 39.

<sup>254</sup> Zob. B.M. Ćwiertniak, *O pozadyrektywne (opisowe) rozumieniach zasad prawa*, „Studia Prawnicze” 1976, z. 3; Z. Salwa, *Podstawowe zasady prawa pracy (zagadnienia metodologiczne)*, „Zeszyty Naukowe Instytutu Badania Praw Sądowych”, 1982, z. 17-18, s. 4-5.

to podejście wyodrębniają opisowe zasady prawa pracy, mające niekiedy bardzo szczegółowy charakter, uznając celowość takiego zabiegu ze względu na jego zalety w sferze dydaktyki i systematyzacji prawa<sup>255</sup>.

Autorzy opisujący współcześnie zasady zbiorowego prawa pracy przedstawiają zazwyczaj katalogi zasad, przy czym w każdym przypadku liczba wymienianych zasad i ich kolejność są różne. Dodatkowo zauważyć można, że część autorów wyodrębnia zasady prawa pracy na trzech poziomach: prawa pracy jako całej gałęzi prawa; określonych podsystemów czy też działów prawa pracy oraz mniejszych grup lub zespołów norm (odnoszących się do poszczególnych instytucji prawnych lub ustaw)<sup>256</sup>. Oto przykłady katalogów zasad zbiorowego prawa pracy proponowanych przez współczesnych autorów.

Grzegorz Goździewicz prezentuje najobszerniejszy katalog zasad zbiorowego prawa pracy<sup>257</sup>. We wstępie autor powołując się na prace J. Wróblewskiego oraz S. Wronkowskiej, M. Zielińskiego i Z. Ziemińskiego, przywołuje przyjęty w teorii podziału zasad na opisowe – przedstawiające określony typ instytucji prawnej – i zasady w znaczeniu dyrektywalnym, zawierające pewne wytyczne, skierowane do określonych adresatów. Wśród tych ostatnich wyróżnia zasady o charakterze postulatycznym i zasady ujmowane normatywnie<sup>258</sup>. Przed przystąpieniem do prezentacji systematyki zasad zbiorowego prawa pracy autor zwraca uwagę, że w przeważającej mierze są to zasady o charakterze podstawowym, zawarte w konkretnych przepisach prawa. Inne zasady natomiast formułowane są w drodze wnioskowań logicznych<sup>259</sup>. Katalog zasad zbiorowego prawa pracy proponowany przez T. Zielińskiego przedstawia się następująco:

- 1) zasada dialogu społecznego w zbiorowych stosunkach pracy (określana jako zasada fundamentalna).
- 2) zasada ograniczonej roli państwa w zbiorowych stosunkach pracy:
  - a) zasada równego traktowania partnerów społecznych (autor przypisuje jej rolę zasady programowej).
- 3) zasada autonomii partnerów społecznych.
- 4) zasada prawa koalicji oraz trzy zasady szczegółowe – „podzasady”:
  - a) zasada samorządności,

<sup>255</sup> Zob. A. Sobczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2005, s. 21, 18; T. Liszcz, *Prawo pracy*, LexisNexis, Warszawa 2014, s. 75; T. Liszcz *Zasady prawa pracy* [w:] L. Florek (red.), *Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych: komentarz do instytucji prawnych*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2000, s. 171.

<sup>256</sup> B.M. Ćwiertniak *Podstawowe zasady prawa pracy...*, s. 530.

<sup>257</sup> G. Goździewicz, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy...*, s. 45-85.

<sup>258</sup> *Ibidem*, s. 35.

<sup>259</sup> *Ibidem*, s. 41.

- b) niezależności,
- c) negatywnej przynależności związkowej.
- 5) zasada reprezentatywności podmiotów zbiorowego prawa pracy.
- 6) zasada kształtowania zbiorowych stosunków pracy w drodze rokowań:
  - a) zasady prowadzenia rokowań zbiorowych:
    - i) zasada dobrej wiary,
    - ii) zasada poszanowania słusznego interesów drugiej strony.
- 7) zasada zachowania pokoju społecznego w zbiorowych stosunkach pracy (podobnie jak zasada dialogu społecznego uznana za nadrzędną).
- 8) zasada uznania prawa partnerów społecznych do akcji zbiorowych; w tej grupie wymienia się szczegółowe zasady prowadzenia akcji zbiorowych, zwłaszcza strajku. spośród nich niektóre mają charakter normatywny, a inne przybierają postać zasad o charakterze opisowym, jak na przykład kryteria godziwości strajku:
  - a) zasada racji ostatecznej „*ultima ratio*”,
  - b) zasada dobrowolności udziału pracowników w strajku,
  - c) zasada monopolu związkowego w zakresie organizowania akcji strajkowej,
  - d) zasada ograniczonego współdziałania organizatora strajku z pracodawcą,
  - e) zasada ograniczonego zakresu przedmiotowego prawa do strajku,
  - f) zasada ograniczonego zakresu podmiotowego prawa do udziału w akcji strajkowej<sup>260</sup>.
- 9) zasada uczestnictwa pracowników w zarządzaniu zakładem pracy.

Zbiór ten jest bardzo różnorodny: poszczególne zasady ujęte w tym katalogu mogą być zakwalifikowane jako zasady konstytucyjne, skodyfikowane, podstawowe zasady prawa pracy, nieskodyfikowane, dyrektywne i opisowe. Przeważać się zdają zasady dyrektywne i skodyfikowane.

Obszerny katalog zasad przedstawiają także Ewa Wronikowska i Paweł Nowik. Autorzy ci nie proponują szczególnej ich systematyki. Zauważają jedynie, że zasady ujęte w Rozdziale II Działu I k.p. (wolność zrzeszania i zasada udziału pracowników w zarządzaniu zakładem pracy) mają charakter zasad podstawowych, pozostałe zaś, wobec braku pozytywnego ujęcia katalogu zasad zbiorowego prawa pracy, należy odtworzyć z prze-

---

<sup>260</sup> W tej grupie zasad G. Goździewicz (*op. cit.*, s. 79.) przywołuje także katalogi zasad szczegółowych tworzonych w oparciu o kryteria społeczno-ekonomiczne, jak zasada racji wystarczającej, zasada racji ostatecznej, zasada celowości, zasada racjonalności. Zob. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu, cz. III*, PIW, Warszawa-Kraków 1986, s. 144; A. Świątkowski, *Kompetencje związków zawodowych w sporach zbiorowych pracy* [w:] A. Świątkowski (red.), *Kompetencje związków zawodowych*, PWN, Warszawa-Kraków 1984, s. 329 i nast.

#### 4.6. Naczelne zasady zbiorowego prawa pracy. Próba systemowego ujęcia

pisów (zarówno prawa krajowego jak i międzynarodowego), w których zasady te zostały wyrażone. Autorzy opracowania podkreślają także, iż wymienione przez nich zasady odznaczają się szerokim zakresem obowiązywania, dużym stopniem ogólności, mają duże znaczenie dla zbiorowych stosunków pracy a także uwypuklają swoiste cechy zbiorowego prawa pracy na tle innych gałęzi prawa<sup>261</sup>. W katalogu zasad zbiorowego prawa pracy proponowanym przez E. Wronikowską i P. Nowika znalazły się następujące<sup>262</sup>:

- 1) prawo koalicji,
- 2) udział pracowników w zarządzaniu zakładem pracy,
- 3) dialogu społecznego,
- 4) zachowania pokoju społecznego w zbiorowych stosunkach pracy,
- 5) równego traktowania partnerów społecznych,
- 6) autonomii (wolności) partnerów społecznych,
- 7) reprezentatywności podmiotów zbiorowego prawa pracy,
- 8) prawa do rokowań,
- 9) ograniczonej roli państwa w zbiorowych stosunkach pracy.

Także i w tym przypadku mamy do czynienia ze zbiorem o bardzo niejednorodnym charakterze. Otwierają go dwie zasady zaliczane do „podstawowych zasad prawa pracy” w rozumieniu KP, trudno jednak odnaleźć reguły rządzące kolejnością prezentacji dalszych zasad.

Janusz Żołyński podkreślając, że zasady poszczególnych gałęzi prawa formułowane są w pierwszej kolejności przez doktrynę, dzieli zasady zbiorowego prawa pracy na zasady o charakterze normatywnym (formułowane niekiedy w obowiązujących przepisach) i zasady o charakterze postulatywnym (wyrażające pewne idee kierunkowe, myśli przewodnie i postulaty). Ponadto wyodrębnia także zasady uniwersalne, wyodrębniane na podstawie kryterium odniesienia do całego systemu prawa. W zbiorowym prawie pracy wymienia wśród nich: wolność zrzeszania się stron stosunków pracy, prawo organizacji pracowników i pracodawców do rokowań, prawo zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień oraz prawo związków zawodowych do organizowania strajków i innych form protestu w granicach określonych prawem<sup>263</sup>.

Zasady zbiorowego prawa pracy prezentowane są także niekiedy w opracowaniach o charakterze ogólnym. Na przykład Andrzej Świątkowski w opracowaniu zatytułowanym *Zasady prawa pracy* ujmuje zasady-insty-

<sup>261</sup> P. Nowik, E. Wronikowska, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 14-15.

<sup>262</sup> *Ibidem*, s. 15-19.

<sup>263</sup> J. Żołyński, *Spór zbiorowy a obowiązywanie układów zbiorowych pracy. Zasada zachowania pokoju społecznego* [w:] Z. Góral (red.), *Układy zbiorowe pracy...*, s. 337-338.

tucje jako normatywne podstawy danej gałęzi prawa<sup>264</sup>. Proponowany katalog zasad zbiorowego prawa pracy prezentuje się następująco<sup>265</sup>:

- 1) zasada autonomii związków zawodowych wymieniana jest jako jedna z najważniejszych zasad zbiorowego prawa pracy. składają się nań także zasady szczegółowe:
  - a) swobody tworzenia i przystępowania do organizacji związkowych,
  - b) samodzielnego działania związku zawodowego,
  - c) niezależności prawnej i organizacyjnej związku zawodowego od pracodawców oraz organów administracji rządowej i samorządowej w wypełnianiu statutowych celów i zadań określonych prawem pracy,
  - d) samorządności w sprawach wewnątrzwiązkowych<sup>266</sup>;
- 2) prawo pracodawców do tworzenia i przystępowania do organizacji pracodawców;
- 3) współdziałanie partnerów społecznych w sporach zbiorowych pracy;
- 4) udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem państwowym.

Natomiast w nowszym podręczniku – *Polskie prawo pracy* – A. Świątkowski wśród zasad prawa pracy wyróżnia zasady konstytucyjne i podstawowe zasady prawa pracy<sup>267</sup>. Tam też autor proponuje następujący katalog zasad<sup>268</sup>:

- 1) zasada wolności zrzeszania się pracowników i pracodawców:
  - a) prawo pracowników do zrzeszania się w związkach zawodowych,
  - b) prawo pracodawców do zrzeszania się w organizacjach pracodawców;
- 2) zasada autonomii związków zawodowych i organizacji pracodawców, w tym:
  - a) zasada autonomii związków zawodowych,
  - b) zasada autonomii organizacji pracodawców;
- 3) zasada dialogu społecznego, na którą składają się:
  - a) związkowa reprezentacja pracowników,
  - b) porozumienia normatywne.
- 4) zasada równości stron zbiorowych stosunków pracy;
- 5) zasada pokoju społecznego.

Katalog ten wyraźnie różni się od poprzednich tym, że autor przedstawia pięć zasad o charakterze ogólnym, dominującym oraz zasady o charakterze uzupełniająco, podporządkowane zasadom ogólnym.

---

<sup>264</sup> A.M. Świątkowski, *Zasady prawa pracy*, PWE, Warszawa 1997, s. 9.

<sup>265</sup> *Ibidem*, s. 215-248.

<sup>266</sup> *Ibidem*, s. 215.

<sup>267</sup> A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, LexisNexis, Warszawa 2014, s. 32.

<sup>268</sup> *Ibidem*, s. 56-62.

#### 4.6. Naczelne zasady zbiorowego prawa pracy. Próba systemowego ujęcia

W opracowaniu o charakterze systemowym Krzysztof Baran wymienia natomiast następujące zasady zbiorowego prawa pracy<sup>269</sup>:

- 1) zasada wolności związkowej w stosunkach pracy:
  - a) wolność koalicji ludzi pracy,
  - b) wolność koalicji pracodawców,
  - c) negatywna wolność związkowa,
  - d) wolność działania organizacji pracodawców i pracowników;
- 2) zasada dialogu społecznego w stosunkach pracy;
- 3) zasada partycypacji pracowników w zarządzaniu zakładem pracy;
- 4) wolność akcji zbiorowych w stosunkach pracy.

Ten krótki zbiór obejmuje jedynie naczelne zasady zbiorowego prawa pracy i podobnie jak poprzednie mimo swej zwięzłości ma bardzo zróżnicowany charakter.

Ponadto w licznych opracowaniach dotyczących zbiorowego prawa pracy autorzy wymieniają także zasady poszczególnych instytucji zbiorowego prawa pracy, jak np. zasady prowadzenia sporów zbiorowych i akcji protestacyjnych:

- 1) zasada ograniczonego formalizmu procedur zbiorowych<sup>270</sup>,
- 2) zasada pokoju społecznego<sup>271</sup> ujmowana także niekiedy jako zasada pokoju społecznego<sup>272</sup>,
- 3) zasada identyczności żądań przez cały okres trwania sporu zbiorowego<sup>273</sup>,
- 4) zasada słusznej przyczyny<sup>274</sup>,
- 5) zasada racji wystarczającej<sup>275</sup>,

---

<sup>269</sup> K.W. Baran, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy* [w:] K.W. Baran (red.), *Zarys systemu prawa pracy...*, s. 670-739.

<sup>270</sup> Por. K.W. Baran, *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 407.

<sup>271</sup> J. Żołyński, *Strajk i inne akcje protestacyjne jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2013, s. 52-53.

<sup>272</sup> W. Masewicz, *Strajk. Studium studium prawno-socjologiczne*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1986, s. 86.

<sup>273</sup> M. Kurzynoga, *Warunki legalności strajku*, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 166-167; J. Żołyński, *op. cit.*, s. 67;

<sup>274</sup> Zasada ta odnoszona jest niekiedy tylko do strajku. Oznacza, że u podstaw strajku czy też sporu zbiorowego mogą leżeć jedynie przyczyny natury ekonomicznej lub społecznej, a nie żądania o charakterze politycznym. Por. A.M. Świątkowski, M. Wujczyk, *Polskie regulacje z zakresu rozwiązywania sporów zbiorowych...*, s. 276.

<sup>275</sup> W myśl tej zasady przedmiotem sporu zbiorowego mogą być tylko te żądania, których spełnienie przez pracodawcę jest możliwe. Zob. J. Żołyński, *Strajk i inne akcje protestacyjne...*, s. 80; A.M. Świątkowski, M. Wujczyk, *Polskie regulacje z zakresu rozwiązywania sporów zbiorowych...*, s. 276; K.W. Baran, *Komentarz do ustaw o organizacjach*

- 6) zasada proporcjonalności (zwana także zasadą współmierności żądań do strat, racjonalności, ekwiwalentności ekonomicznej sporu zbiorowego)<sup>276</sup>;
- 7) racjonalności w sporze zbiorowym, nakazująca uwzględnienie interesów pracodawcy i osób trzecich oraz pracowników niebiorących udziału w strajku<sup>277</sup>;
- 8) zasada dobrej wiary w rokowaniach<sup>278</sup>.

A w odniesieniu do strajku:

- 1) zasada zbiorowego charakteru strajku<sup>279</sup>,
- 2) zasada solidarnościowego charakteru strajku<sup>280</sup>,
- 3) dobrowolności udziału w strajku<sup>281</sup>,
- 4) wolności pracy niestrajkującego<sup>282</sup>,
- 5) prawa każdego związku zawodowego do przejawiania inicjatywy w zakresie zbiorowych praw i interesów jako realizacji prawa do reprezentowania w tym zakresie wszystkich pracowników bez względu na ich przynależność związkową<sup>283</sup>,

---

*związkowych, o organizacjach pracodawców, o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, o zwolnieniach grupowych*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2004, s. 250.

<sup>276</sup> J. Żołyński, *Strajk i inne akcje protestacyjne...*, s. 94, 257; K.W. Baran, *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych...*, s. 447; M. Kurzynoga, *op. cit.*, s. 169, 171, 260. Zob. także G. Bieniek, J. Broł. Z. Salwa, *Prawo związkowe z komentarzem*, Biblioteczka Pracownicza, Warszawa 1995, s. 140. Zasada ta ujmowana bywa także jako jeden z aspektów zasady socjalnej adekwatności strajku, na którą składają się ekwiwalentność rozumiana jako równowaga pomiędzy świadczoną pracą a wynagrodzeniem za nią oraz zasada racjonalności rozumiana jako stawianie żądań w taki sposób, że są one zgodne z prawem i możliwe do zrealizowania przez pracodawcę nie tylko na chwilę obecną, lecz także w przyszłości. W. Masewicz, *op. cit.*, s. 80; J. Żołyński, *op. cit.*, s. 262.

<sup>277</sup> J. Żołyński, *op. cit.*, s. 284. B. Cudowski, *Spory zbiorowe* [w:] M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, C.H. Beck, Warszawa 2006, s. 491.

<sup>278</sup> M. Kurzynoga, *op. cit.*, s. 168, 190; J. Żołyński, *op. cit.*, s. 68;

<sup>279</sup> K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 443.

<sup>280</sup> W. Masewicz, *op. cit.*, s. 26.

<sup>281</sup> *Ibidem*, s. 30; A.M. Świątkowski, M. Wujczyk, *Polskie regulacje z zakresu rozwiązywania sporów zbiorowych w świetle standardów europejskich na przykładzie prawa do strajku* [w:] A. Wypych-Żywicka, M.M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Uniwersytet Gdański, Gdańsk 2010, s. 276. Autorzy ci podają katalog zasad prowadzenia akcji strajkowej w oparciu o opracowania B. Cudowskiego *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Temida, Białystok 1998, s. 127-131 oraz K.W. Barana, *Zbiorowe prawo pracy*, Universitas, Kraków 2002, s. 302-313; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 448-449; M. Kurzynoga, *op. cit.*, s. 200.

<sup>282</sup> M. Kurzynoga, *op. cit.*, s. 247.

<sup>283</sup> *Ibidem*, s. 106.

#### 4.6. Naczelne zasady zbiorowego prawa pracy. Próba systemowego ujęcia

- 6) zasada równego traktowania wszystkich związków zawodowych, a więc jednakowego respektowania przez pracodawcę inicjatyw każdego ze związków zgłaszanych w tym zakresie<sup>284</sup>,
- 7) zasada celowości strajku (strajk może być podjęty, gdy istnieje realne prawdopodobieństwo zakończenia w ten sposób sporu zbiorowego)<sup>285</sup>,
- 8) współmierności żądań do strat spowodowanych strajkiem<sup>286</sup>,
- 9) strajku jako racji ostatecznej<sup>287</sup>, czy też środka ostatecznego<sup>288</sup>,
- 10) zasada nieograniczania wolności osobistej pracodawcy<sup>289</sup>,
- 11) zasada ograniczonego współdziałania organizatora strajku z pracodawcą<sup>290</sup>.

Zasady te, mimo, że wyodrębnienie ich ma zapewne istotne znaczenie chociażby dla celów dydaktycznych, nie spełniają wymogów, aby zakwalifikować je jako naczelne zasady zbiorowego prawa pracy. Z jednej strony odnoszą się one do jednej tylko instytucji zbiorowego prawa pracy, trudno zatem przypisywać im cechę ogólności i doniosłego znaczenia dla całej gałęzi prawa. Z drugiej strony stanowią one raczej reguły, nie zasady rozumiane jako nakazy optymalizacji.

Przedstawione powyżej przykłady wskazują, że aktualny stan refleksji nad zasadami zbiorowego prawa pracy zachęca do dalszych prac, a w szczególności do podjęcia próby przedstawienia propozycji ich usystematyzowania.

#### 4.6.2. System zasad prawa Mariana Cieślaka

W naukach szczegółowych najbardziej rozbudowany system zasad skonstruowany został przez Mariana Cieślaka w prawie karnym procesowym i zastosowany przez niego także, z odpowiednimi zmianami, w prawie karnym materialnym<sup>291</sup>.

<sup>284</sup> *Ibidem*, s. 106.

<sup>285</sup> A. Sobczyk, A. Daszczyńska, *Dialog społeczny jako narzędzie zbiorowego prawa pracy* [w:] J. Stelina (red.), *Dialog społeczny w praktyce przedsiębiorstw*, Uniwersytet Gdański, Gdańsk 2010, s. 28-29; A.M. Świątkowski, M. Wujczyk, *op. cit.*, s. 276.

<sup>286</sup> G. Bieniek, J. Brol, Z. Salwa, *Prawo związkowe z komentarzem...*, s. 140; M. Kurzynoga, *op. cit.*, s. 173; J. Żołyński, *op. cit.*, s. 269.

<sup>287</sup> W. Masewicz, *op. cit.*, s. 76; A.M. Świątkowski, M. Wujczyk, *op. cit.*, s. 276; M. Kurzynoga, *op. cit.*, s. 189.

<sup>288</sup> W. Masewicz, *op. cit.*, s. 91.

<sup>289</sup> A.M. Świątkowski, M. Wujczyk, *op. cit.*, s. 276; K.W. Baran, *op. cit.*, s. 479.

<sup>290</sup> J. Żołyński, *op. cit.*, s. 377-378; A.M. Świątkowski, M. Wujczyk, *op. cit.*, s. 276.

<sup>291</sup> M. Cieślak, *Polska procedura karna...*, s. 155-306. i M. Cieślak, *Polskie prawo karne. Zarys systemowego ujęcia*, Wydawnictwo Prawnicze PWN, Warszawa 1995, s. 116 i nast.



Zasada jest w koncepcji M. Cieślaka dyrektywą zachowania – ważniejszą i ogólniejszą na tle całokształtu norm możliwych w danym układzie<sup>292</sup>. Dyrektywy te nie zawsze jednak oparte są na ustawie. Autor stwierdza, że formułowanie zasad przez doktrynę prawa karnego procesowego wynikało także z potrzeb praktyki: ze względu na złożony charakter przebiegu procesu w ustawach występują luki; ten stan rzeczy stwarzał natomiast zapotrzebowanie na „jakieś ogólne dyrektywy, które wynikając z całokształtu konkretnych przepisów, a przynajmniej w harmonii z ich „duchem”, na kształt reflektorów oświetlałyby drogę wykładni, wskazywałyby prawidłowe rozwiązania również tam, gdzie brakuje konkretnych przepisów”<sup>293</sup>.

Koncepcja zasad M. Cieślaka oparta jest na przeciwstawnych, a zarazem uzupełniających się typach zasad. Wyróżnia on zasady abstrakcyjne i zasady konkretne. Zasady procesowe w sensie abstrakcyjnym to „niewiązane z żadnym systemem procesowym ogólne wskazanie możliwego kierunku rozwiązania jakiegoś zagadnienia procesowego”. Zasady te nie mają charakteru normatywnego, nie obowiązują, nie mogą zatem w praktyce zostać naruszone<sup>294</sup>. Przypominają one zatem zasady-postulaty. Przeciwstawia się im „zasady procesowe w sensie konkretnym” tj. odpowiednie zasady abstrakcyjne w postaci takiej, w jakiej ujęte zostały w danym systemie procesowym. Zasady konkretne są zatem „ustawowym wyrazem odpowiedniej zasady abstrakcyjnej”<sup>295</sup>. Mają one jednak, w przeciwieństwie do abstrakcyjnych, charakter obowiązujący. Waga zasad w sensie abstrakcyjnym polega na tym, że zdaniem autora bez pomocy tego ogólnego i abstrakcyjnego schematu zasada konkretna byłaby nieczytelna, albowiem nie dałaby się pojęciowo wydzielić jej z masy wyrażających ją szczegółowych przepisów.

Następnie M. Cieślak dzieli zasady na dominujące i uzupełniające. Zauważa bowiem, że w wielości zasad procesu karnego odnaleźć można pary zasad o charakterze całkowicie przeciwstawnym. Za zasadę dominującą uważać należy wyrażającą to, co w danym procesie przeważa, co jest pewną prawidłowością, regułą. Rola zasady uzupełniającej polega natomiast na tym, że uzupełnia zakres nie wyczerpany przez odpowiednią zasadę dominującą – ma ona charakter wyjątkowy<sup>296</sup>.

Zasady podzielić dalej można na skodyfikowane – sformułowane wprost w odrębnym przepisie ustawy – i nieskodyfikowane, czyli takie, które nie są sformułowane w żadnym odrębnym przepisie, lecz „wynikające jakoś, na zasadzie swoistej syntezy, z odpowiedniej grupy przepisów (...) lub z ich

<sup>292</sup> M. Cieślak, *op. cit.*, s. 159.

<sup>293</sup> M. Cieślak, *Polska procedura karna...*, s. 158.

<sup>294</sup> *Ibidem*, s. 160.

<sup>295</sup> *Ibidem*, s. 160-161.

<sup>296</sup> *Ibidem*, s. 162.

całości kształtu<sup>297</sup>. Przedstawione tu podziały zasad mogą się na siebie nakładać i ze sobą krzyżować, zasada może mieć jednocześnie charakter zasady konkretnej, dominującej i nieskodyfikowanej lub konkretnej, uzupełniającej i nieskodyfikowanej.

Sam system zasad zbudowany jest jednak nie na przedstawionych powyżej podziałach lecz w oparciu o dwie klasy zasad: naczelne zasady pierwszego stopnia oraz naczelne zasady drugiego stopnia. „Kategoria pierwsza – pisze M. Cieślak – to zasady naczelne o charakterze niejako zwykłym i tradycyjnym. Natomiast zasady drugiego stopnia cechują się generalizacją wyższego rzędu – zasady całego systemu prawa, mające jednak zastosowanie do omawianej gałęzi”<sup>298</sup>. Wskazywać one mają „system wyśzorzędnych wartości w prawie, którym podporządkowane są wszystkie inne zasady procesu karnego i wszelkie przepisy konkretne tego działu prawa. W związku z tym pojęciowo możliwe antytezy tych zasad byłyby jawnie niezdatne z punktu widzenia sensownych wskazań odpowiedniego kierunku w procesie”<sup>299</sup>.

Tworząc system zasad procesowych M. Cieślak dążył nie tylko do tego, aby zasady te tworzyły pewną uporządkowaną całość. Miały one także dawać „syntetyczny obraz całego procesu, a więc charakteryzować węzłowe zagadnienia tego procesu bez pozostawiania zasadniczych luk”<sup>300</sup>. Koncepcję tę wyróżniają nieocenione walory praktyczne. Pozwala ona bowiem na wyodrębnienie w ramach danej gałęzi prawa grupy zasad naczelnych, o kluczowym znaczeniu dla niej znaczeniu, którym następnie, w miarę potrzeb, podporządkować można zasady poszczególnych działów czy instytucji. Stanowią one zatem szkielet, na bazie którego katalog zasad może być rozbudowywany, wskazując jednocześnie na idee przewodnie dziedziny prawa. Ponadto system ten pozwala na stworzenie systematyki zasad prawa, która pozostaje aktualna bez względu na przyjmowane koncepcje teoretycznoprawne dotyczące zasad prawa. System ten odbiega od tradycyjnie stosowanego w prawie pracy podziału na zasady o charakterze normatywnym, opisowym i postulatywnym, nie przeciwstawia mu się jednak. Co więcej, w ramach analizy naczelnych zasad prawa możliwa jest refleksja nad charakterem poszczególnych zasad w świetle różnych koncepcji teoretycznoprawnych obecnych w nauce krajowej i międzynarodowej. Stąd też próba przeniesienia tej systematyki zasad na grunt zbiorowego prawa pracy jawi się jako interesujące wyzwanie.

---

<sup>297</sup> *Ibidem*, s. 163.

<sup>298</sup> *Ibidem*, s. 165-166.

<sup>299</sup> *Ibidem*, s. 166.

<sup>300</sup> *Ibidem*, s. 165.

### 4.6.3. System naczelných zasad zbiorowego prawa pracy

Zasady zbiorowego prawa pracy, których przedstawienie pozwoliłoby na scharakteryzowanie całego systemu, powinny tworzyć pewną uporządkowaną całość. Zakładając, że jako zasady określać będziemy normy prawne mające uzasadnienie aksjologiczne, które wyróżniają się w systemie prawa nadrzędnością hierarchiczną i treściową w stosunku do pozostałych norm, spełniające zarazem szczególne funkcje w systemie prawa poprzez to, że są to normy w przeważającej mierze nakierowane na cel, określające pożądany stan rzeczy oraz mające charakter „nakazów optymalizacji”, co oznacza, że mogą być spełnione w różnym stopniu, możliwe jest przyjęcie różnych kryteriów podziału zasad.

W przypadku zbiorowego prawa pracy – gałęzi prawa, która nie została dotychczas skodyfikowana, a zarazem związana jest organicznie z indywidualnym prawem pracy, kryterium umieszczenia w Kodeksie Pracy normy konstytuującej zasadę nie wydaje się uzasadnione. Istotne dla zakwalifikowania normy jako naczelnej zasady zbiorowego prawa pracy będzie natomiast to, czy znajduje ona oparcie nie tylko w przepisach prawa krajowego, ale także europejskiego i międzynarodowego. Istotnym kryterium podziału norm o ogólnym znaczeniu dla zbiorowego prawa pracy jest natomiast ich oparcie w przepisach prawa – to znaczy stwierdzenie, czy mamy do czynienia z zasadą prawa, czy też z postulatem. Należy także rozważyć, czy dana norma znajdująca oparcie w przepisach prawnych ma charakter zasady, czy też reguły prawnej. Istotne jest także kryterium stopnia ogólności zasad zbiorowego prawa pracy w zależności od tego, czy mają one zastosowanie do całego systemu prawa lub też do całej gałęzi prawa pracy, czy też tylko (lub głównie) do zbiorowego prawa pracy.

Idąc w ślad za systematyką zasad zaproponowaną przez M. Cieślaka możemy wyróżnić dwie kategorie zasad: naczelne zasady pierwszego stopnia oraz naczelne zasady drugiego stopnia.

Warto rozważyć zaliczenie do grupy naczelných zasad drugiego stopnia tych, w odniesieniu do których można wskazać podstawę prawną w Konstytucji RP, a z drugiej strony stopień ogólności pozwala na zastosowanie ich nie tylko do zbiorowego prawa pracy, ale do prawa pracy jako całej gałęzi prawa. Na gruncie polskiego systemu prawa można do nich zaliczyć:

- 1) zasadę pokoju społecznego,
- 2) zasadę społecznej gospodarki rynkowej,
- 3) zasadę dialogu społecznego,
- 4) zasadę równości (w szczególności w odniesieniu do partnerów społecznych).

Naczelne zasady pierwszego stopnia mają charakter nieco bardziej szczegółowy i dotyczą zbiorowego prawa pracy. W tej grupie znajdują się:

- 1) zasada swobody koalicji,
- 2) zasada kształtowania zbiorowych stosunków pracy w drodze rokowań,
- 3) zasada uznania swobody prowadzenia akcji zbiorowych przez partnerów społecznych,
- 4) zasada reprezentatywności podmiotów zbiorowego prawa pracy,
- 5) zasada partycypacji pracowników,
- 6) zasada ograniczonej roli państwa w zbiorowych stosunkach pracy.

Pomiędzy zasadami mogą zachodzić różnego rodzaju korelacje. O wynikaniu zasad możemy mówić wówczas, gdy jedna jest logiczną konsekwencją drugiej. Taka relacja zachodzi na przykład pomiędzy zasadą pokoju społecznego a zasadą kształtowania zbiorowych stosunków pracy w drodze rokowań. Podobnie z zasady społecznej gospodarki rynkowej możemy wyprowadzić zasadę partycypacji pracowników a także ograniczonej roli państwa w zbiorowych stosunkach pracy.

O przeciwstawności zasad można mówić, gdy dwie zasady dotyczące tego samego zagadnienia postulują rozwiązanie go w kierunkach przeciwstawnych, wyłączających się wzajemnie<sup>301</sup>. Aby ustalić treść normy wiążącej w danych okolicznościach, należy dokonać procesu ważenia zasad i ograniczenia zastosowania jednej z nich zgodnie z zasadami proporcjonalności. Tego rodzaju relacja będzie zachodzić pomiędzy zasadą równości a zasadą reprezentatywności przedstawicieli pracowników czy też pomiędzy zasadą pokoju społecznego a zasadą uznania swobody prowadzenia akcji zbiorowych przez partnerów społecznych.

Za zasady pokrewne możemy natomiast uznać na przykład zasady ograniczonej roli państwa w zbiorowych stosunkach pracy i zasadę kształtowania zbiorowych stosunków pracy w drodze rokowań, zasadę swobody koalicji i zasadę partycypacji pracowników, a wśród zasad II stopnia – zasady pokoju społecznego i dialogu społecznego.

Odczytanie treści zasad prawa pracy nie może odbywać się z pominięciem szerokiego kontekstu prawnego<sup>302</sup>: wiele z nich, jak na początku wspomniano, ma swoje odpowiedniki w prawach człowieka i prawach podstawowych zawartych w konwencjach międzynarodowych i prawie unijnym, które z kolei podlegają interpretacji przez odpowiednie organy sądowe i quasi-sądowe. Pluralizm panujący we współczesnym świecie prawnym wymaga

<sup>301</sup> M. Cieślak, *Polska procedura karna...*, s. 167.

<sup>302</sup> Zob. także Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, LEX, Warszawa 2011, s. 50.

zmian metodologicznych, odchodzenia od prób tworzenia hierarchii norm w kierunku budowania kultury dialogu i wzajemnego przystosowania<sup>303</sup>. Jest to szczególnie istotne w przypadku zasad prawa pracy, określanych jako normatywne. Ich istnienie stanowi wyzwanie dla nauki prawa pracy, pozwala bowiem w oparciu o silną strukturę, którą zasady te tworzą, przekształcić wartości obecne jeszcze w systemie prawnym z czasów realnego socjalizmu w wartości nowoczesne i demokratyczne<sup>304</sup>. To z kolei zachęca do podjęcia refleksji nad nowym odczytaniem zasad prawa pracy w szerokim otoczeniu prawnym, próby stworzenia nowej klasyfikacji tych zasad oraz odczytania ich funkcji także jako narzędzia teoretycznej syntezy<sup>305</sup>. Zaproponowany tu katalog naczelných zasad zbiorowego prawa pracy z całą pewnością może stanowić przedmiot dyskusji, w wyniku której zostanie zmodyfikowany, dobór zasad ma wszak charakter konwencjonalny. Istotną cechą wspólną wymienionych zasad jest ich normatywny charakter, a w szczególności oparcie w Konstytucji lub źródłach prawa międzynarodowego i ponadnarodowego. Ponadto zasady określone jako naczelne znajdują zastosowanie szersze, niż tylko w odniesieniu do pojedynczych instytucji zbiorowego prawa pracy. Dążąc do stworzenia pełniejszego katalogu zasad tej dziedziny prawa można byłoby zatem formułować dalsze, o charakterze bardziej szczegółowym, podporządkowane zasadom naczelnym, a odnoszące się do poszczególnych wycinków zbiorowego prawa pracy. W kolejnym rozdziale przedstawione zostaną poszczególne zasady, co pozwoli nie tylko na przypomnienie ich treści z uwzględnieniem kontekstu międzynarodowego, ale także na uzasadnienie ich roli i miejsca w proponowanym systemie zasad zbiorowego prawa pracy.

---

<sup>303</sup> A.L. Paulus, *The emergence of the international community and the divide between international and domestic law* [w:] J. Nijman, A. Nollkaemper (red.), *New perspectives on the divide between national and international law*, Oxford University Press, Oxford 2007, s. 217.

<sup>304</sup> M.A. Moreau, *Normes sociales, droit du travail et mondialisation....*, s. 238.

<sup>305</sup> M. Cieślak, *Polska procedura karna...*, s. 157.

## ROZDZIAŁ V

# Naczelnne zasady zbiorowego prawa pracy

W poprzednich rozdziałach przedmiotem rozważań były różnorodne koncepcje zasad prawa proponowane przez przedstawicieli teorii prawa, funkcje zasad prawa, w szczególności w obszarze wykładni i stosowania prawa oraz miejsce zasad oraz podobnych kategorii norm w systemie prawa krajowego, międzynarodowego i ponadnarodowego. Zaprezentowano także przykłady recepcji koncepcji teoretycznoprawnych w polskiej nauce prawa pracy, w szczególności w odniesieniu do zasad zbiorowego prawa pracy. Na zakończenie przedstawiono propozycję systemu i katalogu naczelnnych zasad zbiorowego prawa pracy. Przedmiotem analizy w tym rozdziale będą poszczególne zasady znajdujące się w tym katalogu. Mając na uwadze dorobek doktryny zbiorowego prawa pracy należy zwrócić uwagę, że proponowany poniżej katalog zasad może podlegać modyfikacjom przy zachowaniu najistotniejszych cech naczelnnych zasad: ich normatywnego charakteru – w szczególności w oparciu o kluczowe akty prawne krajowe i międzynarodowe – oraz istotnego znaczenia dla całej dziedziny prawa. Możliwe jest także na bazie katalogu zasad naczelnnych tworzenie katalogów zasad prawa dotyczących poszczególnych działów zbiorowego prawa pracy (np. prawa prowadzenia sporów zbiorowych) a nawet, jak to ma miejsce aktualnie, poszczególnych instytucji prawnych (np. zasad prowadzenia strajku). Oznacza to, że zbiór zasad w przedstawionym poniżej systemie z całą pewnością nie ma także charakteru wyczerpującego. Przed przystąpieniem do omówienia poszczególnych naczelnnych zasad należy również wspomnieć, że celem tego przedsięwzięcia nie jest dokonanie pełnej i obszernej prezentacji omawianych instytucji. Stanowiły one przedmiot analizy w wielu przywoływanych w dalszym tekście opracowań. Istotne jest natomiast podkreślenie „naczelnego” charakteru wybranych zasad oraz ich zakorzenienia w systemie prawa oraz uzasadnienie zaliczenia ich do grupy naczelnnych zasad drugiego lub pierwszego stopnia. Ponadto, mając na uwadze różnorodność koncepcji

zasad prawa, z których niektóre tylko omówione zostały wyżej, każda z zasad zakwalifikowana zostanie od odpowiedniej kategorii w świetle omawianych teorii.

## 5.1. Naczelne zasady II stopnia

Naczelne zasady zbiorowego prawa pracy podzielić można na dwie grupy. Pierwszą z nich stanowią naczelne zasady II stopnia. Charakteryzują się one znacznym stopniem ogólności i doniosłości, co pozwala na zastosowanie ich nie tylko do zbiorowego prawa pracy, ale do prawa pracy jako całej gałęzi prawa. Ponadto mają one charakter normatywny, a ich podstawę prawną można wskazać w Konstytucji. Do naczelnych zasad II stopnia w zbiorowym prawie pracy zaliczyć można: zasadę pokoju społecznego, zasadę społecznej gospodarki rynkowej, zasadę dialogu społecznego oraz zasadę równości (w szczególności w odniesieniu do partnerów społecznych).

### 5.1.1. Zasada pokoju społecznego

Idea pokoju społecznego zajmuje wyjątkowe miejsce w zbiorowym prawie pracy. Jest wartością nadrzędną, dzięki której harmonijnie kształtują się relacje pomiędzy pracą a kapitałem oraz zapewnia niezbędny ład w stosunkach pracy<sup>1</sup>. Według A. Świątkowskiego pokój społeczny jest wartością (dobrem wspólnym) służącym wszystkim: uczestnikom i podmiotom zainteresowanym (społecznościom lokalnym i ich przedstawicielom, obywatelom, władzom publicznym) w ułożeniu pokojowych relacji między stronami (związkami zawodowymi i pracodawcami oraz ich organizacjami) zbiorowych stosunków pracy<sup>2</sup>. Z. Hajn za jeden z zasadniczych elementów zbiorowego prawa pracy uznaje zrównoważenie interesów pracowników i pracodawców w celu stabilizacji gospodarki i państwa oraz zapewnienia pokoju społecznego<sup>3</sup>. Ponadto stan pokoju społecznego umożliwia dokonywanie w miarę sprawiedliwego podziału dóbr materialnych wypracowanych przez pracowników i przedsiębiorców<sup>4</sup>. Dlatego też zasada pokoju społecznego została zaliczona do zasad II stopnia.

---

<sup>1</sup> G. Goździewicz, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy...*, s. 72.

<sup>2</sup> A.M. Świątkowski, *Gwarancje prawne pokoju społecznego*, C.H. Beck, Warszawa 2013, s. LV.

<sup>3</sup> Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy*, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2013, s. 17.

<sup>4</sup> A.M. Świątkowski, *Gwarancje prawne pokoju społecznego...*, s. 281.

## 5.1. Naczelne zasady II stopnia

---

Przepisy, które mają służyć zapewnieniu pokoju społecznego ustanawiają swobodę koalicji dla pracowników i pracodawców, regulują sposób prowadzenia rokowań i zawierania porozumień oraz prowadzenia sporu zbiorowego (w tym strajku oraz innych form protestu). W oparciu o nie odtworzyć można treść zasady pokoju społecznego.

W konwencjonalnej koncepcji pokoju społecznego jest on ostatecznym celem procesu inicjowanego tworzeniem związków zawodowych, podejmowaniem przez nich rokowań z pracodawcami lub ich organizacjami w sprawach związanych z regulowaniem warunków pracy i wynagrodzenia pracowników reprezentowanych przez przedstawicieli związkowych, podejmowania akcji zbiorowych w celu wywarcia nacisku na pracodawcę, aby zaakceptował przedstawione w trakcie negocjacji propozycje, zawierania układów zbiorowych lub innych porozumień normatywnych zmierzających do zagwarantowania w określonym przedziale czasowym pokoju społecznego<sup>5</sup>.

Partnerzy społeczni, dialog społeczny, zawieranie porozumień zbiorowych oraz przepisy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych są gwarantami pokoju społecznego, którego zapewnienie stanowi istotny aspekt irenicznej (polubownej) funkcji prawa pracy<sup>6</sup>. W ujęciu zaproponowanym przez Krzysztofa Barana polega ona 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<sup>7</sup>. Osiągnięcie trwałego pokoju społecznego możliwe jest zatem jedynie dzięki prowadzeniu rokowań i zawieraniu porozumień przez partnerów społecznych. Państwo, dążąc do utrzymania pokoju społecznego, powinno wspierać partnerów społecznych i promować ideę rokowań zbiorowych. Obowiązek ten został nałożony na państwa członków MOP w Konwencji nr 98. Istotnym czynnikiem o charakterze pozaprawnym sprzyjającym pokojowi społecznemu jest więc stworzenie przez władze państwowe klimatu sprzyjającego dialogowi społecznemu<sup>8</sup>.

Monika Latos-Miłkowska natomiast upatruje w dążeniu do zapewnienia pokoju społecznego jednego z przejawów interesu publicznego w prawie pracy<sup>9</sup>. Zdaniem autorki utrzymanie pokoju społecznego leży niewątpliwie w interesie publicznym, ponieważ sprzyja utrzymaniu optymalnych warunków prowadzenia działalności gospodarczej, jest jednym z czynników

---

<sup>5</sup> *Ibidem*, s. 5.

<sup>6</sup> *Ibidem*, s. LVI.

<sup>7</sup> K.W. Baran, *Polubowna funkcja prawa pracy*, „Polityka Społeczna” 2005, nr 1, s. 8.

<sup>8</sup> A.M. Świątkowski, *op. cit.*..., s. 88.

<sup>9</sup> M. Latos-Miłkowska, *Interes publiczny a interes prywatny w prawie pracy*, MPP 2012, nr 7, s. 342.



zwiększających atrakcyjność inwestycyjną państwa, w rezultacie korzystnie oddziałuje na stan gospodarki i co za tym idzie – podniesienie poziomu życia społeczeństwa. Rolą państwa jest natomiast stworzenie takich instrumentów prawnych, które służą zachowaniu pokoju społecznego<sup>10</sup>.

Zasada zachowania pokoju społecznego znajduje swój wyraz także w idei trójpartnerstwa pomiędzy związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców i państwem<sup>11</sup>. W polskich warunkach ustrojowych instytucją służącą realizacji tej idei jest Rada Dialogu Społecznego, Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego oraz inne instytucje państwowe, na forum których odbywa się zinstytucjonalizowany dialog społeczny<sup>12</sup>.

Zdaniem A.M. Świątkowskiego w nowoczesnej europejskiej koncepcji zbiorowych stosunków pracy koniecznym warunkiem zapewnienia trwałego pokoju społecznego jest dialog społeczny nieprzerwanie prowadzony przez partnerów społecznych i organizacje przedstawicielskie reprezentujące ich interesy<sup>13</sup>. Jego podstawę prawną stanowią przepisy art. 154 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Co prawda w przepisach Tytułu X TFUE nie zamieszczono oficjalnej, legalnej definicji dialogu społecznego, jednak analizując treść art. 154 i 155 TFUE można dojść do wniosku, że sformułowanie „dialog społeczny” zostało wykorzystane w celu przedstawienia wymiany poglądów przez partnerów społecznych w interesujących ich sprawach, leżących w zakresie ich kompetencji<sup>14</sup>.

W Unii Europejskiej pokój społeczny w zbiorowych stosunkach pracy jest zatem identyfikowany z dialogiem społecznym instytucji publicznych, partnerów społecznych oraz innych organizacji społeczeństwa obywatelskiego, wymieniających otwarcie odpowiedzialne poglądy i zapatrywania w interesujących ich sprawach związanych z zatrudnieniem i polityką społeczną, utrzymujących wzajemne relacje oparte na współuczestnictwie podmiotów uczestniczących w dialogu społecznym<sup>15</sup>. Tak rozumiany dialog społeczny ma zapewnić spójność struktur społecznych.

<sup>10</sup> M. Latos-Miłkowska, *op. cit.*, s. 342; G. Goździewicz, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy* [w:] G. Goździewicz (red.), *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, TNOiK, Toruń 2000, s. 72.

<sup>11</sup> G. Goździewicz, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy...*, s. 74.

<sup>12</sup> Szerzej na temat dialogu społecznego po 1989 r. zob. K. Walczak, *Dialog społeczny* [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy...*, s. 964-977; oraz wcześniejsze opracowania E. Sobótki, *Rola instytucji dialogu społecznego na szczeblu krajowym w rozwiązywaniu problemów zatrudnienia i bezrobocia w ujęciu porównawczym. Zarys problematyki* [w:] I. Lipowicz (red.), *Dylematy społeczne i gospodarcze starego regionu przemysłowego. Wnioski dla parlamentu*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 1996, s. 172-185;

<sup>13</sup> A.M. Świątkowski, *op. cit.*, s. 283.

<sup>14</sup> *Ibidem*, s. 107-108.

<sup>15</sup> *Ibidem*, s. 225.

Utrzymanie pokoju społecznego jawi się zatem jako jeden z podstawowych celów, jaki stawia sobie ustawodawca konstruując przepisy zbiorowego prawa pracy. Regulacje prawne umożliwiać powinny pracownikom i pracodawcom korzystanie z wolności zrzeszania się oraz prowadzenie rokowań zbiorowych. Ponadto układy zbiorowe pracy, porozumienia normatywne i inne porozumienia dwustronne organizacji partnerów społecznych oraz paktów społeczne podpisywane przez strony i uczestników obrotu prawnego regulowanego przepisami zbiorowego prawa pracy powinny być negocjowane i zawierane z myślą o wprowadzeniu, utrzymaniu i przywróceniu pokoju społecznego w stosunkach pracy<sup>16</sup>.

Największe wyzwanie dla władz publicznych z perspektywy utrzymania pokoju społecznego stanowi prowadzenie sporu zbiorowego, a w szczególności ten etap sporu, na którym jego strony będą starały się wywierać presję na partnera społecznego czy to poprzez prowadzenie akcji protestacyjnej lub strajku, czy też poprzez lokaut. Przepisy powinny regulować przebieg sporu zbiorowego, sposób prowadzenia akcji protestacyjnych, strajku lub lokautu a w szczególności dawać możliwość ustalenia – w drodze postępowania sądowego bądź administracyjnego – legalności akcji zbiorowej.

W literaturze strajk traktowany jest jako środek ostateczny, zaś przewidziana w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych procedura prowadzenia sporu ma na celu skłonienie stron do osiągnięcia porozumienia przede wszystkim przy zastosowaniu metod o charakterze konsyliacyjnym. Takie bowiem sposoby rozwiązania sporu zbiorowego sprzyjają utrzymaniu pokoju społecznego<sup>17</sup>.

Przeгляд dorobku orzeczniczego SN pozwala na stwierdzenie, że przywołuje on zasadę pokoju społecznego niezwykle rzadko – jedynie wypowiadając się w przedmiocie: prawa do strajku, względnie praw i obowiązków pracowników podczas strajku oraz prowadzenia rokowań i zawierania porozumień przez partnerów społecznych. Co więcej, czyni to bardzo zwięźle nie prowadząc rozważań dotyczących treści samej zasady ani jej miejsca w porządku prawnym.

Warto jednak, na kanwie prezentowanych orzeczeń, poczynić kilka uwag dotyczących sposobu odwoływania się do tej instytucji przez SN. Przede wszystkim w orzeczeniach, w których rozstrzygnięcie zapadało w związku z postępowaniem wynikłym na tle prowadzenia sporu zbiorowego, a w szczególności strajku, zasada pokoju społecznego przytaczana jest w odniesieniu

---

<sup>16</sup> *Ibidem*, s. 279.

<sup>17</sup> M. Kurzynoga, *Warunki legalności strajku*, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 182; A.M. Świątkowski, *Swoboda podejmowania akcji zbiorowych a prawa obywatelskie, ekonomiczne i socjalne regulowane prawem pracy* [w:] A. Świątkowski (red.), *Studia z zakresu prawa pracy*, Uniwersytet Jagielloński, Kraków 1995, s. 158.

do treści art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych<sup>18</sup>. Należy ją zatem odczytywać jako dyrektywę, w myśl której prowadzenie sporu zbiorowego (i konsekwentnie, ogłoszenie strajku) na tle układu zbiorowego lub innego porozumienia, którego związek zawodowy jest stroną, dopuszczalne jest nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia. SN odnosi się więc do reguły pokoju społecznego.

W drugiej grupie przywołanych tu orzeczeń, gdzie SN rozpatruje kwestię zaliczenia różnego rodzaju porozumień partnerów społecznych do źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 §1 k.p., SN nie tyle powołuje się na „zasadę pokoju społecznego”, co na „zapewnienie pokoju społecznego” jako pewien oceniany dodatnio stan, do osiągnięcia którego dążyć powinni zarówno partnerzy społeczni, jak i ustawodawca<sup>19</sup>. Pokój społeczny jest zatem wartością podlegającą ochronie prawnej. SN postrzega konieczność zapewnienia pokoju społecznego jako jedną z najważniejszych funkcji porozumień o charakterze socjalnym, choć samo to nie rozstrzyga o możliwości uznania takich porozumień za źródła prawa pracy.

Przyjmując, że przez zasadę prawa rozumieć należy normy o charakterze bezpośrednio celowościowym, których treścią jest obowiązek urzeczywistnienia określonych wartości lub urzeczywistnienia istotnych z perspektywy społeczeństwa celów, które realizować ma system prawny, możemy sformułować następujące ujęcie zasady pokoju społecznego w zbiorowym prawie pracy: jest to dyrektywa, w myśl której partnerzy społeczni oraz instytucje państwowe dążyć powinny do łagodzenia konfliktów i rozwiązywania sporów w drodze dialogu. Jest to także dyrektywa skierowana do ustawodawcy, aby kształtował instytucje zbiorowego prawa pracy w sposób sprzyjający prowadzeniu dialogu przez partnerów społecznych z jednej strony, a z drugiej – ograniczaniu negatywnych skutków strajków i innych form protestu.

Odnosząc się do zaprezentowanych w Rozdziale II różnorodnych systemów klasyfikacji zasad można stwierdzić, że zasada pokoju społecznego może być przypisana do różnych kategorii w zależności od przyjętej per-

<sup>18</sup> Wyrok SN z 10 sierpnia 2010 r., I PK 41/10, SIP Legalis Numer 397081; wyrok SN z 5 lipca 2012 r., I PK 58/12, OSNAPiUS 2013 nr 17-18, poz. 198, s. 714; wyrok SN z 8 sierpnia 2012 r., I PK 60/12, SIP Legalis Numer 666921.

<sup>19</sup> Zob. Wyrok SN z 28 kwietnia 2005 r., I PK 214/04, OSNAPiUS 2006 nr 1-2, poz. 8, s. 21; Wyrok SN z 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04, OSNP 2005 nr 4, poz. 55; Uchwała siedmiu sędziów SN z 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNAPiUS 2007 nr 3-4, poz. 38, s. 99, Biul. SN 2006 nr 5, Wspólnota 2006 nr 23, s. 49; Wyrok SN z 3 listopada 2010 r., II PK 93/10, OSNAPiUS 2012 nr 1-2, poz. 11, s. 28, OSP 2012 nr 3, poz. 24, MPP 2011 nr 3, s. 148; Wyrok SN z 10 października 2002 r., I PKN 455/01, SIP Legalis Numer 241205.

## 5.1. Naczelne zasady II stopnia

spektywy. Tak oto w świetle koncepcji J. Wróblewskiego można mówić o zasadzie, która wyodrębniona została w oparciu o kryteria pozaprawne, mającej uzasadnienie aksjologiczne. W ujęciu R. Dworkina i R. Alexego zasada pokoju społecznego stanowić będzie zasadę, nie regułę: choć stan ten nie zawsze może być w pełni zrealizowany; istnienie konfliktów społecznych przejawiających się chociażby w prowadzeniu zgodnego z prawem sporu zbiorowego nie pozwala ocenić, że zasada ta nie obowiązuje, co więcej – stanowi ona drogowskaz dla prowadzących spór. Jednak zasada pokoju społecznego rozumiana wąsko, na gruncie art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych<sup>20</sup>, gdzie ustawodawca zakazuje wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego wcześniej niż z dniem wypowiedzenia układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, jeżeli spór dotyczy jego treści, ma raczej charakter reguły<sup>21</sup>. Norma wynikająca z art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych może być spełniona w całości (spór zbiorowy został wszczęty najwcześniej w dniu zakończenia obowiązywania układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia) i wówczas jedna z przesłanek legalności sporu zbiorowego jest spełniona. Jeśli spór zbiorowy wszczęty zostanie np. w czasie trwania okresu wypowiedzenia układu – będzie on niezgodny z prawem, bez względu na siłę argumentów przemawiających za takim rozwiązaniem. W takim ujęciu na tle koncepcji mocnego rozgraniczenia zasad i reguł, można zatem mówić jedynie o regule pokoju społecznego, nie o zasadzie.

Zgodnie z koncepcją prezentowaną przez M. Atienzę i J. Ruiz Manero zasada pokoju społecznego ma charakter implikatywny (*principio implícito*), jako że nie jest wyrażona w przepisach prawa wprost, a jedynie formułowana w procesie interpretacji; jest to także zasada merytoryczna o charakterze programowym, dotyczy bowiem relacji pomiędzy jednostkami, a jej treść odnosi się do urzeczywistnienia określonych wartości.

### 5.1.2. Zasada społecznej gospodarki rynkowej

Zasada społecznej gospodarki rynkowej jest jedną z fundamentalnych zasad konstytucyjnych<sup>22</sup>. Oznacza to, że Konstytucja RP jest konstytucją gospodarczą, ponieważ wyraża określoną koncepcję gospodarki, formułując

<sup>20</sup> Kurzynoga M., *Warunki legalności strajku...*, s. 175.

<sup>21</sup> Inaczej J. Żołyński, *Spór zbiorowy a obowiązywanie układu zbiorowego pracy. Zasada zachowania pokoju społecznego* [w:] Z. Góral (red.), *Układy zbiorowe pracy...*, s. 324.

<sup>22</sup> W. Sanetra, *Dialog społeczny jako element ustroju społecznego i politycznego w świetle Konstytucji RP* [w:] M. Tomaszewska, A. Wypych-Żywicka (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku...*, s. 14.

nadrzędne cele gospodarowania i polityki gospodarczej państwa<sup>23</sup>. Koncepcja społecznej gospodarki rynkowej wywodzi się z niemieckiej myśli neoliberalnej z lat 40. XX wieku i stanowić ma syntezę zagwarantowanej przez państwo wolności gospodarczej, a zarazem bezpieczeństwa społecznego i sprawiedliwości społecznej<sup>24</sup>.

Społeczna gospodarka rynkowa w Konstytucji RP opiera się na trzech filarach: wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz – co z perspektywy zbiorowego prawa pracy najistotniejsze – solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych, nie wskazuje jednak konkretnego wzorca systemu gospodarczego ani szczególnych rozwiązań, pozostawiając ustawodawcy swobodę w tym zakresie<sup>25</sup>. Preambuła Konstytucji odnosi się natomiast do dialogu społecznego: jest to szersza kategoria pojęciowa niż dialog partnerów społecznych, gdyż ten pierwszy może toczyć się nie tylko między stroną pracowniczą i pracodawcą, w szczególności może odbywać się on między trzema stronami, w tym stroną rządową, a także czterema stronami, w tym stroną rządową i samorządową, jak jest to w przypadku wojewódzkich komisji dialogu społecznego<sup>26</sup>.

W wyroku z 2001 r. TK najpełniej wyjaśnił sposób rozumienia pojęcia społecznej gospodarki rynkowej, warto zatem przywołać obszerny fragment tego orzeczenia: „W płaszczyźnie konstytucyjnoprawnej społeczna gospodarka rynkowa wyznaczona jest z jednej strony przez podstawowe, tradycyjne elementy rynku w postaci wolności gospodarczej i własności prywatnej, z drugiej zaś przez solidarność społeczną, społeczny dialog i współpracę partnerów społecznych. W ujęciu art. 20 konstytucji społeczna gospodarka rynkowa stanowi więc nie tylko określony model ekonomiczny, ale także pożądaný przez ustrojodawcę obraz ładu społecznego. (...) Koncepcja społecznej gospodarki rynkowej zakłada, że państwo może: ingerować w zależności od koniunktury lub recesji w stosunki gospodarcze, tak aby łagodzić skutki mechanizmów rynkowych w celu utrzymania równowagi makroekonomicznej; programować i prognozować rozwój gospodarczy w skali makroekonomicznej; inspirować uczestników rynku do uwzględniania w swych działaniach także interesu państwowego; kreować działania równoważące rynek, a także pełnić funkcje ogólnospołeczne (...) Użyte w art. 20 sformułowanie

<sup>23</sup> K. Strzyczkowski, *Konstytucyjna zasada społecznej gospodarki rynkowej jako podstawa tworzenia i stosowania prawa* [w:] C. Kosikowski (red.), *Zasady ustroju społecznego i gospodarczego w procesie stosowania Konstytucji*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2005, s. 9.

<sup>24</sup> *Ibidem*, s. 11, 14; A. Trzpił, *Społeczna gospodarka rynkowa...*, s. 117-118.

<sup>25</sup> K. Strzyczkowski, *op. cit.*, s. 15; A. Trzpił, *op. cit.*, s. 127; A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom I. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2013, s. 41.

<sup>26</sup> W. Sanetra, *Dialog społeczny jako element ustroju społecznego i politycznego...*, s. 23.

## 5.1. Naczelne zasady II stopnia

„społeczna gospodarka rynkowa” należy więc rozumieć jako dopuszczalność korygowania praw rynku przez państwo w celu uzyskania realizacji określonych potrzeb społecznych, niemożliwych do spełnienia przy całkowicie swobodnym funkcjonowaniu praw rynkowych (...). Od strony normatywnej sformułowanie to oznacza zobowiązanie państwa do podejmowania działań łagodzących społeczne skutki funkcjonowania praw rynku, ale jednocześnie dokonywanych przy poszanowaniu tych praw. (...) Społeczna gospodarka rynkowa, o której mowa w art. 20 Konstytucji RP, wspiera się na solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych, co zakłada koncepcję równowagi interesów uczestników rynku i zarazem poszanowania ich autonomii, tworząc konstytucyjną gwarancję negocjacyjnego sposobu rozstrzygania spraw spornych, umożliwiającą przewyższanie napięć i konfliktów w procesie gospodarowania. Źródeł powyższych wartości upatrywać należy w filozofii społecznej, znanej pod nazwą solidaryzmu społecznego. Zgodnie z poglądami jego przedstawicieli życie społeczne opiera się na współzależności i współodpowiedzialności wszystkich jego uczestników. Solidaryzm głosi zgodność i wspólnotę interesów wszystkich jednostek i grup społecznych w obrębie danej społeczności, a także obowiązek partycypowania w obciążeniach na rzecz społeczeństwa. Zakłada wzajemne zrozumienie między jednostkami, grupami społecznymi i państwem”<sup>27</sup>.

Wprowadzenie dialogu partnerów społecznych jako jednego z filarów społecznej gospodarki rynkowej oznacza także, iż sfera gospodarki została objęta dialogiem społecznym, a w rezultacie w procesie tworzenia prawa zawarta jest wola nie jednego podmiotu (ustawodawcy), lecz trzech (także przedstawicieli pracodawców i pracowników)<sup>28</sup>. Uznanie partnerstwa społecznego przez ustrojodawcę oznacza również, że państwo powinno zrezygnować z normowania tych spraw, które są ustalane przez przedstawicieli pracodawców i pracowników, a dialog opiera się na takich instytucjach zbiorowego prawa pracy jak prawo do prowadzenia rokowań zbiorowych, zawierania porozumień oraz prowadzenia akcji zbiorowych w celu rozwiązywania sporów<sup>29</sup>. Prawo pracowników do współzarządzania zakładem pracy, znajdujące oparcie w art. 18<sup>2</sup> k.p. oraz konstytucyjnej zasadzie społecznej gospodarki rynkowej pozwala także na spojrzenie na zakład pracy jako na wspólnotę osób, która powstaje wokół danego przedsiębiorstwa lub jednostki organizacyjnej<sup>30</sup>.

<sup>27</sup> Wyrok TK z 30 stycznia 2001 r., K 17/00, OTK 2001 nr 1, poz. 4.

<sup>28</sup> K. Strzyczkowski, *Konstytucyjna zasada społecznej gospodarki rynkowej...*, s. 34.

<sup>29</sup> *Konstytucja Rzeczypospolitej polskiej. Komentarz encyklopedyczny*, W. Skrzydło, S. Grabowska, R. Grabowski (red.), Oficyna, Warszawa 2010, s. 342.

<sup>30</sup> A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Wolters Kluwer 2015, s. 120 oraz A. Sobczyk *Wspólnota zakładu pracy jako emanacja społecznej gospodarki rynkowej*, PiZS 2015, nr 5.

W ten sposób solidarność i dialog społeczny stają się jednymi z wartości będących podstawą ładu społecznego w Polsce, pozwalającymi na realizację idei sprawiedliwości społecznej, co tworzy warunki do harmonijnej współpracy pomiędzy takimi przeciwstawnymi zasadami gospodarki rynkowej jak równość i konkurencja<sup>31</sup>.

Zasada społecznej gospodarki rynkowej znalazła swoje miejsce także w Traktacie Lizbońskim, który w art. 3 ust. 3 TUE stanowi, że Unia ustanawia rynek wewnętrzny, jednocześnie jednak działa na rzecz trwałego rozwoju Europy, którego podstawą jest zrównoważony wzrost gospodarczy oraz stabilność cen, społeczna gospodarka rynkowa o wysokiej konkurencyjności zmierzająca do pełnego zatrudnienia i postępu społecznego (...). Społeczna gospodarka rynkowa oraz wzrost gospodarczy i stabilność cen uzyskują tę samą pozycję: każdy z tych czynników jest środkiem służącym do realizacji celu w postaci wspólnego rynku. Wspólny rynek zaś łącznie z innymi celami określonymi w art. 3 mają służyć realizacjom wartości, do których odsyła art. 2: poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka. W świetle tych zmian prawo pracy nie powinno być postrzegane jako środek służący jedynie łagodzeniu niekorzystnych skutków procesów integracji, które poza tym powinny przebiegać bez zakłóceń<sup>32</sup>.

Zasada społecznej gospodarki rynkowej opartej na dialogu i współpracy partnerów społecznych ma znaczenie nie tylko dla ustroju gospodarczego kraju, lecz także wpływa na sposób kształtowania relacji pomiędzy partnerami społecznymi w obszarze zbiorowego prawa pracy. Dlatego też uznana została za jedną z zasad II stopnia w zbiorowym prawie pracy. Jest to zasada prawa w rozumieniu dyrektywalnym, zgodnie z klasyfikacją proponowaną przez grupę poznańskich teoretyków prawa. W podziale na reguły-zasady i dyrektywy polityczne przedstawionymi przez R. Dworkina, zasada społecznej gospodarki rynkowej, wytyczając cele, które powinny być zrealizowane w sferze gospodarczej i społecznej, bez bliższego określenia pożądanego sposobu postępowania, powinna być zaliczona do kategorii zasad-dyrektyw politycznych. Ze względu na celowościowy charakter oraz stopień wpływu na decyzje w razie konfliktu z inną zasadą – według koncepcji H. Ávila, M. Atienzy i J. Ruiz Manero mamy do czynienia z zasadą, nie z postulatem, przy czym jest to zasada o charakterze eksplikatywnym i merytorycznym.

<sup>31</sup> A. Trzpil, *Społeczna gospodarka rynkowa jako zasada konstytucyjna* [w:] T. Słomka, A. Materska-Sosnowska (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 roku. Ciągłość i zmiana*, „Elipsa”, Warszawa 2012, s. 116; K. Leśniak-Moczuk, *Równość i sprawiedliwość w społecznej gospodarce rynkowej*, „Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy”, Zeszyt nr 4, 2003, s. 229.

<sup>32</sup> S. Deakin, *In search of social market economy...*, s. 38.

### 5.1.3. Zasada dialogu społecznego

Zasada dialogu społecznego ma w zbiorowych stosunkach pracy charakter fundamentalny<sup>33</sup>: współczesne stosunki pracy oparte są na dialogu partnerów społecznych<sup>34</sup>. Przedmiotem dialogu społecznego są, ogólnie rzecz biorąc, warunki zatrudnienia oraz relacje między związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców<sup>35</sup>. Prowadzenie dialogu społecznego, który najpełniej realizuje się w ramach rokowań zbiorowych zmierzających do zawarcia układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych, jest także jednym z aspektów realizacji zasady pokoju społecznego<sup>36</sup>. Dodatkowo prowadzenie dialogu pomiędzy partnerami społecznymi istotne jest zwłaszcza w tego rodzaju stosunkach, w których uwidaczniają się często wyraźnie rozbieżne interesy<sup>37</sup>. Tradycyjnie zawarcie układu zbiorowego kończyło okres konfliktu pomiędzy pracownikami i pracodawcą, a wszczęcie sporu zbiorowego i prowadzenie akcji strajkowej możliwe było dopiero po wypowiedzeniu lub rozwiązaniu układu lub innego porozumienia społecznego<sup>38</sup>. Należy jednak pamiętać, że dialog społeczny jest pojęciem szerszym niż tylko rokowania prowadzone przez partnerów społecznych<sup>39</sup>. Dwa filary dialogu społecznego to negocjacje i ich efekty: porozumienia. W szerszym międzynarodowym kontekście dialog społeczny jest ważną częścią

<sup>33</sup> K.W. Baran, *Zasada dialogu społecznego w stosunkach pracy* [w:] K.W. Baran (red.), *Zarys systemu prawa pracy. Tom I. Część ogólna prawa pracy*, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 691.

<sup>34</sup> G. Goździewicz, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy...*, s. 45.

<sup>35</sup> K. Walczak, *Dialog społeczny...*, s. 954.

<sup>36</sup> G. Goździewicz, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, G. Goździewicz (red.), TNOiK, Toruń 2000, s. 47; W. Sanetra, *Konstytucyjne prawo do rokowań*, PiZS 1998, nr 12, s. 4 i nast.; W. Sanetra, *Dialog społeczny jako element ustroju społecznego i politycznego państwa w świetle Konstytucji RP* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku...*, s. 24-25.

<sup>37</sup> To pojęcie każe odwołać się do koncepcji „jurisprudencji interesów” prezentowanej przez R. Iheringa, zgodnie z którą istota prawa ujawnia się właśnie w walce rozbieżnych indywidualnych interesów; celem prawa jest natomiast osiągnięcie pokoju społecznego T. Chauvin, *Umowy prawotwórcze jako umowy prawa publicznego*, „Kwartalnik Prawa Publicznego” 2003, nr 2, s. 19.

<sup>38</sup> A.M. Świątkowski, *Gwarancje prawne pokoju społecznego w stosunkach pracy...*, s. 2; Podobny mechanizm znany jest w wielu państwach zachodnich, w Polsce jednak ogranicza się do prowadzenia sporu zbiorowego w zakresie zmiany porozumienia lub układu: nie jest to możliwe przed jego wypowiedzeniem. Reguła wynikająca z art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych stanowi tylko jeden z aspektów zasady pokoju społecznego, ma jednak znacznie węższy zakres i nie wyczerpuje jej treści.

<sup>39</sup> B. Bercusson, *European Labour Law*, Cambridge University Press, Cambridge 2009, s. 521.



polityki zatrudnienia i godnej pracy ze względu na jego wpływ na prawo pracy. W odróżnieniu od konwencjonalnej koncepcji zbiorowych stosunków pracy, nacechowanej konfliktami pomiędzy pracodawcami a pracownikami, nowoczesna europejska koncepcja stosunków pracy oparta jest na dialogu społecznym<sup>40</sup>. W szerszej perspektywie międzynarodowej – dialog społeczny stanowi ważny element kształtowania polityki zatrudnienia oraz tworzenia warunków godziwej pracy poprzez wpływ na szeroko rozumiane prawo pracy. W tym znaczeniu dialog społeczny pozwala partnerom społecznym współuczestniczyć w sprawowaniu władzy, a poprzez negocjowanie o prawach pracowniczych wpływać na wymiar i efektywność wolności<sup>41</sup>.

Dialog społeczny może toczyć się na różnych poziomach: międzynarodowym (MOP) unijnym (np. negocjacje europejskich partnerów społecznych), krajowym (np. na forum Rady Dialogu Społecznego), regionalnym (np. na forum Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego), ponadzakładowym (zawieranie ponadzakładowych układów zbiorowych pracy) i zakładowym (zawieranie układów zbiorowych pracy i innych porozumień)<sup>42</sup>. Dodatkowo dialog społeczny może mieć także wymiar branżowy i to zarówno na poziomie europejskim, jak i ponadzakładowym<sup>43</sup>. Dialog społeczny wiąże się z ideą demokracji<sup>44</sup>.

Zasada dialogu społecznego jest silnie zakorzeniona w międzynarodowym prawie pracy<sup>45</sup>. Pierwszym przejawem uznania dialogu społecznego na poziomie międzynarodowym było utworzenie Międzynarodowej Organizacji Pracy. Już w Deklaracji Filadelfijskiej z 10 czerwca 1944 roku sformułowano uroczysty obowiązek promowania aktywnego korzystania z prawa

<sup>40</sup> A.M. Świątkowski, *Gwarancje prawne pokoju społecznego...*, s. 109.

<sup>41</sup> A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza...*, s. 132.

<sup>42</sup> Przejawem takiego dialogu jest także tworzenie regulaminów wewnątrzzakładowych, choć jak zauważa Ł. Pisarczyk, regulaminy wypierają układy zbiorowe pracy, co prowadzi do zubożenia dialogu społecznego. Ł. Pisarczyk, *Regulaminy pracy i wynagradzania jako przejaw dialogu społecznego w zakładzie pracy* [w:] J. Stelina (red.), *Zakładowy dialog społeczny...*, s. 241.

<sup>43</sup> Zob. E. Wronikowska, P. Nowik, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 35-36; A.M. Świątkowski, *Gwarancje prawne pokoju społecznego w stosunkach pracy...*, s. 112; A. Bogg, R. Dukes, *The European social dialogue: from autonomy to here* [w:] N. Countouris, M. Freedland (red.), *Resocialising Europe in times of crisis*, Cambridge University Press, Cambridge 2013, s. 467.

<sup>44</sup> Zob. M. Gładoch, *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*, TNOiK, Toruń 2014, s. 166 i nast. oraz W. Sanetra, *Dialog społeczny jako element ustroju społecznego i politycznego w świetle Konstytucji RP* [w:] A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI w....*, s. 28.

<sup>45</sup> Zob. L. Florek, *Prawnomiędzynarodowe uwarunkowania zakładowego dialogu partnerów społecznych* [w:] J. Stelina (red.), *Zakładowy dialog społeczny*, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2014.

## 5.1. Naczelne zasady II stopnia

do rokowań zbiorowych, współpracy zarządu z pracownikami w celu ciągłego ulepszania efektywności produkcji, współpracy pracowników z pracodawcami w przygotowaniu i stosowaniu zamierzeń społecznych i gospodarczych. Obowiązki te konkretyzowane są w instrumentach MOP. Konwencje nr 87 i 98 uzyskały status konwencji fundamentalnych, co oznacza, że zasady w nich zawarte zostały podniesione do rangi praw człowieka i zyskały wyjątkowy charakter<sup>46</sup>. Jednak najważniejsza jest Konwencja MOP nr 154 z 1981 roku dotycząca popierania rokowań zbiorowych. Zgodnie z art. 1 Konwencja ma zastosowanie do wszystkich dziedzin działalności gospodarczej. Wyjątek stanowią siły zbrojne, policja i służba cywilna, dla których zasady stosowania Konwencji mogą być ustalone w drodze ustawodawstwa lub praktyki krajowej. Od strony podmiotowej Konwencja obejmuje wszystkie osoby mające status pracownika, ich organizacje, pracodawców i ich organizacje. Przez rokowania zbiorowe natomiast należy rozumieć wszystkie negocjacje, które następują między pracodawcą, grupą pracodawców albo co najmniej jedną organizacją pracodawców z jednej strony i co najmniej jedną organizacją pracowników z drugiej, w celu: a) określenia warunków pracy i zatrudnienia; lub b) uregulowania stosunków między pracodawcami a pracownikami; lub c) uregulowania stosunków między pracodawcami lub ich organizacjami a organizacją lub organizacjami pracowników. Negocjacje i przystąpienie do układu zbiorowego powinny mieć charakter dobrowolny. Zarówno ustawowy obowiązek udziału w rokowaniach, jak i przeszkody stawiane partnerom społecznym utrudniające rozpoczęcie i prowadzenie negocjacji są z tą zasadą niezgodne.

Jakkolwiek koncepcja dialogu społecznego leży u podstaw struktury, polityki i programu działania MOP, instytucja ta nie posługuje się oficjalną definicją dialogu społecznego, także dlatego, że termin ten w każdym kraju może przybierać nieco inne znaczenie. Powszechnie zastosowanie znajduje jednak definicja robocza, zgodnie z którą przez dialog społeczny należy rozumieć „wszelkiego rodzaju negocjacje, konsultacje oraz przekazywanie informacji pomiędzy przedstawicielami rządu i partnerami społecznymi bądź pomiędzy partnerami społecznymi w zakresie leżącym w obszarze wspólnych interesów odnoszącym się do polityki gospodarczej i społecznej”<sup>47</sup>.

<sup>46</sup> J. Męcina, *Wpływ dialogu społecznego na kształtowanie stosunków pracy w II Rzeczypospolitej*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2013, s. 88.

<sup>47</sup> Zob. S. Trajanov, M. Ignatova-Gjosheva, A. Kostadinov, *Assessment of the functioning of the tripartite social dialogue: report on the functioning of the national economic and social council and its relations with the local economic and social councils*, International Labour Organization, ILO DWT and Country Office for Central and Eastern Europe, ILO, Budapest, 2015, s. 11; International Labour Office, *National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance*, International Labour Office, Social Dialogue and Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department, ILO, Geneva 2013, s. 12;

Ta definicja dialogu społecznego obejmuje dialog trójstronny i dwustronny, a nawet prowadzenie sporów zbiorowych. Zawiera także prowadzenie negocjacji wiodących do zawarcie układów zbiorowych, porozumień, paktów społecznych, a nawet proces informacji i konsultacji, który nie musi być zakończony rezultatem w postaci konkretnej umowy<sup>48</sup>.

Wśród regionalnych instrumentów ochrony praw człowieka należy wymienić art. 6 Europejskiej Karty Społecznej, zgodnie z którym strony zobowiązują się popierać wspólne konsultacje pomiędzy pracownikami a pracodawcami. Szczególnie istotny jest ustęp 2 art. 6 EKS dotyczący dobrowolnych negocjacji między pracodawcami lub organizacjami pracodawców z jednej a organizacjami pracowników z drugiej strony, dla uregulowania, w drodze układów zbiorowych pracy, warunków zatrudnienia. Jakiegokolwiek ograniczenia swobody partnerów społecznych w tym zakresie są niezgodne z treścią Karty.

Nowoczesna europejska koncepcja zbiorowych stosunków pracy oparta jest na dialogu społecznym<sup>49</sup>, który znajduje oparcie w prawie pierwotnym UE. Artykuł 18 B wprowadzony do Traktatu Rzymskiego przez Jednolity Akt Europejski zobowiązuje Komisję do podejmowania starań mających na celu rozwój dialogu między partnerami społecznymi na poziomie europejskim. Przepis ten stanowi fundament europejskiego dialogu społecznego, który został zainicjowany na spotkaniu europejskich organizacji partnerów społecznych z Przewodniczącym Komisji Europejskiej w Val Duchesse w 1985<sup>50</sup>. Od czasu wejścia w życie Traktatu z Maastricht Komisja zobowiązana jest do konsultowania z partnerami społecznymi na poziomie UE wszystkich propozycji UE w zakresie spraw socjalnych albo możliwości prowadzenia przez partnerów społecznych negocjacji prowadzących do zawarcia porozumień ramowych. Zgodnie z art. 152 TFUE Unia uznaje i wspiera rolę partnerów społecznych na swoim poziomie, uwzględniając różnorodność systemów krajowych oraz ułatwia dialog między nimi, szanując ich autonomię. Art. 154 TFUE dotyczy konsultacji Komisji z europejskimi partnerami

---

J. Bridgford, K. Karls, *Dialog społeczny – Podręcznik edukacyjny dla związków zawodowych*, International Training Centre of the International Labour Organization, Turyn 2012, s. 12.

<sup>48</sup> Y. Ghellab, *Social Dialogue: an ILO perspective*, wystąpienie na konferencji *Social Dialogue and civil dialogue: Means of Achieving the Democratic Transition and a Guarantee for Success of the Partnership with the EU and the Pre-accession and the Accession to the EU Regional Conference of ECSs and similar Institutions of South Eastern Europe and Black Sea Region*, Sofia, 25-26.06.07. Zob. także J. Unterschütz, *Social dialogue principle as safeguard of security for workers*, *Dereito* Vol. 23, nr 1:95-111 (Xaneiro-Xuño, 2014), s. 100.

<sup>49</sup> A.M. Świątkowski. *Gwarancje prawne pokoju społecznego w stosunkach pracy...*, s. 107.

<sup>50</sup> J. Męcina, *Wpływ dialogu społecznego...*, s. 69.

## 5.1. Naczelne zasady II stopnia

społecznymi, zaś art. 154 TFUE stanowi podstawę do prowadzenia dialogu dwustronnego i zawierania umów zbiorowych. Dodatkowo europejscy partnerzy społeczni mogą posługiwać się instrumentami o charakterze *soft law* jak zalecenia, deklaracje.

Według Komisji Europejskiej, „od Traktatu Amsterdamskiego, europejski dialog społeczny miał zdolność do bycia niezależnym źródłem legislacji europejskiej polityki społecznej. Europejscy partnerzy społeczni mogą przyjąć umowy, które mogą być realizowane poprzez dyrektywy Rady, co czyni je prawnie wiążącymi dla wszystkich pracodawców i pracowników w Europie po ich transpozycji do prawa krajowego lub układów zbiorowych (skutek *erga omnes*). Mogą także zawierać porozumienia autonomiczne, które mają zostać wdrożone w ramach zwykłych procedur krajowych. W tym ostatnim przypadku, umowy są wiążące tylko dla sygnatariuszy i ich organizacji członkowskich”<sup>51</sup>. Dialog społeczny w formie informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa zagwarantowany jest także w art. 27 KPP<sup>52</sup>.

Analizując różne postaci europejskiego dialogu społecznego można wyróżnić następujące jego formy: dwustronne negocjacje porozumień pomiędzy przedstawicielami pracodawców i pracowników oraz konsultacje tych przedstawicieli przez Komisję w kwestiach dotyczących polityki i legislacji w obszarze socjalnym. Negocjacje dwustronne różnią się podmiotami występującymi z inicjatywą podjęcia dialogu oraz techniką wprowadzania jego porozumień do prawa krajowego. Natomiast „kierowany” (*guided*) dialog społeczny inicjowany i wdrażany jest przez Komisję i Radę. Porozumienie zawarte w ramach takiego dialogu może być implementowane za pośrednictwem Dyrektywy Rady<sup>53</sup> lub poprzez układy zbiorowe pracy na poziomie krajowym (na podstawie art. 154 i 155 TFUE). W każdym wypadku Komisja zastrzega sobie prawo do oceny porozumienia oraz monitorowania procesu implementacji. Odmianą dialogu społecznego na poziomie europejskim jest „autonomiczny” dialog społeczny inicjowany i wdrażany przez samych partnerów społecznych lub w drodze dyrektywy Rady<sup>54</sup>.

<sup>51</sup> *Commission staff working document on the functioning and potential of European sectoral social dialogue*, SEC(2010) 964 final, 22 July 2010, Brussels.

<sup>52</sup> A.M. Świątkowski. *Gwarancje prawne pokoju społecznego w stosunkach pracy...*, s. 108.

<sup>53</sup> Przykładem jest Dyrektywa Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/ OJ L 145, 19.6.1996, s. 4-9.

<sup>54</sup> Np. autonomiczne porozumienie ramowe z 16.7.2002 r. w sprawie telepracy, autonomiczne porozumienie ramowe z 8 października 2004 r. dotyczące stresu związanego z pracą, autonomiczne porozumienie ramowe z 26 kwietnia 2007 r. dotyczące nękania i przemocy w pracy. Szerzej nt. tych porozumień zob. K. Walczak, *Porozumienia ramowe partnerów*

Autonomiczne porozumienia europejskich partnerów społecznych nie przynoszą jednak spodziewanych rezultatów i bywają postrzegane jedynie jako europejski wkład w lepszą koordynację dialogu społecznego na poziomie krajowym, poprzez prezentację rozwiązań niektórych problemów<sup>55</sup>. Brian Bercusson skłaniał się wręcz ku tezie, że efektem autonomicznego dialogu społecznego jest nieskuteczne „miękkie prawo”, ponieważ wiele porozumień zarówno o charakterze sektorowym jak i ponadsektorowym nie zawiera klauzul dotyczących implementacji i monitorowania, zaś sami partnerzy społeczni coraz częściej sięgają po tzw. instrumenty nowej generacji, jak kodeksy dobrych praktyk, karty, porozumienia, które zawierają jedynie zobowiązania do implementacji w długim okresie czasu<sup>56</sup>.

Istotny trend w europejskim dialogu społecznym stanowi decentralizacja: przenoszenie rokowań zbiorowych na niższy poziom związany jest z koniecznością stosowania nowych technologii i wypracowania nowych praktyk związanych z organizacją pracy dostosowaną raczej do konkretnego przedsiębiorstwa niż całej branży<sup>57</sup>. Zmianami takimi zainteresowani są przede wszystkim pracodawcy i ich organizacje, podczas gdy związki zawodowe pozostają sceptyczne<sup>58</sup>. Dialog sektorowy ma pewien potencjał: z jednej strony może, w sposób nieformalny, wspierać koordynację dialogu społecznego na poziomie krajowym, a z drugiej strony może wspomagać

---

*społecznych działających na poziomie Unii Europejskiej i problem z ich wdrażaniem do polskiego porządku prawnego*, MPP 2007, nr 10; B. Surdykowska, *Stres związany z pracą*, MPP 2007, nr 4; B. Surdykowska *Autonomiczne porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w pracy*, MPP 2007, nr 10; A.M. Świątkowski, *Gwarancje pokoju społecznego...*, s. 118; A. Bogg, R. Dukes, *The European social dialogue: from autonomy to here* [w:] N. Countouris, M. Freedland (red.), *Resocialising Europe in times of crisis*, Cambridge University Press, Cambridge 2013, s. 469.

<sup>55</sup> M. Weiss, *Perspectives on European Labour law and industrial relations* [w:] J. Wratny, M. Rycak (red.), *Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga jubileuszowa Profesora Marii Matej-Tyrowicz*, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 53.

<sup>56</sup> B. Bercusson, *European labour law...*, s. 546.; A. Bogg, R. Dukes, *The European social dialogue...*, s. 483.

<sup>57</sup> A. Supiot pisząc o roli rokowań zbiorowych prowadzonych w przedsiębiorstwach ponadnarodowych odnosi się do „recentralizacji” nie do „decentralizacji” A. Supiot, *Beyond employment...*, s. 107-110; P. Marginson, K. Sisson, *European integration and industrial relations. Multi-level governance in the making*, Pelgrave Macmillan 2006, s. 212; Zob. także J. Visser, S. Hayter, R. Gammarano, *Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline?*, „Labour Relations and Collective Bargaining”, No 1, s. 6 <http://www.ilo.org/public/english/iira/pdf/labourrelations.pdf> [dostęp 1.02.2016]; S. Hayter, *International Comparative Trends in Collective Bargaining*, „Indian Journal of Industrial Relations” 2010, Volume 45. Issue 4.

<sup>58</sup> J. Czarzasty, *Decentralizacja negocjacji zbiorowych w Europie – przyczyny, następstwa, wnioski* [w:] R. Towalski (red.), *Dialog społeczny. Najnowsze dyskusje i koncepcje*, Centrum Partnerstwa Społecznego Dialog, Warszawa 2007, s. 75.

dialog pomiędzy krajowymi i europejskimi aktorami dialogu społecznego, dzięki czemu tworzy się wielopoziomowa struktura dialogu obejmująca wszystkie sektory<sup>59</sup>.

Istotnym wyzwaniem dla zbiorowego prawa pracy, w tym i dialogu społecznego, jest także globalizacja gospodarki<sup>60</sup>. Większość autorów opisujących ewolucję ponadnarodowych rokowań zbiorowych wskazuje, że jego korzenie sięgają negocjacji pomiędzy przedstawicielami pracowników a kierownictwem przedsiębiorstw o zasięgu międzynarodowym, jako na podstawowy czynnik wpływający na kształtowanie się ponadnarodowych stosunków pracy, w których szczególną rolę odgrywają Europejskie Rady Zakładowe<sup>61</sup>. Najprostszym wyjaśnieniem tego zjawiska jest stwierdzenie, że globalizacja gospodarki prowadzi do zwiększonej konkurencyjności, a ta z kolei do restrukturyzacji w przedsiębiorstwach ponadnarodowych<sup>62</sup>. Dialog społeczny i negocjacje na poziomie ponadnarodowym to proces poszukiwania modelu funkcjonowania instytucji, które mają charakter dobrowolny, jednocześnie jednak brak im ram prawnych w sposób właściwy oddających rolę i miejsce przedsiębiorstw ponadnarodowych w społeczeństwie<sup>63</sup>. Niektórzy badacze uznają jednak, że pojawienie się i rozwój ponadnarodowych rokowań zbiorowych to proces o charakterze politycznym, ściśle związany z rozwojem europejskiego dialogu społecznego<sup>64</sup>. Początki rokowań zbiorowych na poziomie ponadnarodowym datuje się na lata 60. i 70<sup>65</sup>. Były to inicjatywy o charakterze demokratycznym mające na celu wspieranie rozwoju gospodarczego oraz przestrzeganie standardów MOP w celu niwelowania nierówności pomiędzy kapitałem a pracą<sup>66</sup>.

---

<sup>59</sup> M. Weiss, *Perspectives of European Labour law...*, s. 59.

<sup>60</sup> F. Hendrickx, *The Future of Collective Labour Law in Europe*, „European Labour Law Journal”, Volume 1 (2010), No. 1, s. 63-65.

<sup>61</sup> I. Schömann, *Transnational company agreements: towards an internationalisation of industrial relations* [w:] I. Schömann, R. Jagodziński, G. Boni, S. Clauwaert, V. Glassner, T. Jaspers, *Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?* ETUI, Brussels 2012, s. 205; R. Jagodziński, *Transnational collective bargaining: a literature review* [w:] I. Schömann, R. Jagodziński, G. Boni, S. Clauwaert, V. Glassner, T. Jaspers, *Transnational collective*, s. 30.

<sup>62</sup> R. Jagodziński, *op. cit.*, s. 30.

<sup>63</sup> M.A. Moreau, *Normes sociales, droit de travail et mondialisation...*, s. 174-176; R. Jagodziński, *op. cit.*

<sup>64</sup> R. Jagodziński, *op. cit.*

<sup>65</sup> I. da Costa, U. Rehfeldt, *Transnational collective bargaining at company level: historical developments* [w:] K. Papadakis (red.), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, ILO, Genewa 2008, s. 45-50.

<sup>66</sup> A. Sobczak, *Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility* [w:] K. Papadakis (red.), *op. cit.*, s. 123.

Warte odnotowania są także zmiany, jakie miały miejsce w latach 90. Wraz z deregulacją prawa pracy, rokowania zbiorowe zaczęły być postrzegane jako przeszkoda dla wolności gospodarczej: tak oto uelastycznieniu prawa pracy w poszczególnych krajach towarzyszyło dążenie pracodawców do kontrolowania wynagrodzeń, czasu pracy i innych warunków pracy na poziomie przedsiębiorstwa. Ponadnarodowe rokowania zbiorowe jawią się więc jako naturalna konsekwencja procesów gospodarczych o podobnym charakterze<sup>67</sup>. Ograniczenia związane z dokumentami z obszaru społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (CSR) wydawanymi jednostronnie przez przedsiębiorstwa doprowadziło do szerszego zaangażowania innych podmiotów społeczeństwa obywatelskiego, a następnie do dążenia związków zawodowych do rozwijania dialogu społecznego i budowania relacji przemysłowych na poziomie globalnym<sup>68</sup>.

Dążenie do stworzenia nowego poziomu dialogu społecznego może być także rozpatrywane z perspektywy koncepcji neofunkcjonalizmu. W myśl hasła „forma podąża za funkcją”, jeśli w rzeczywistości zachodzą pewne procesy o charakterze trwałym, po nich powinny także następować zmiany o charakterze instytucjonalnym, które tworzyć będą ramy prawne dla nowych zjawisk. Koncepcja ta zdaje się mieć zastosowanie także do rokowań na poziomie ponadnarodowym i zmieniającej się roli europejskich rad zakładowych<sup>69</sup>. System europejskich rad zakładowych posiada bowiem własną dynamikę i przeniósł się poza wyznaczone mu ramy informacji i konsultacji<sup>70</sup>. Pomimo rozwoju nowych form dialogu społecznego na poziomie europejskim podnosi się niekiedy, że dopiero zagwarantowanie prawa do strajku na poziomie ponadnarodowym pozwoli na przywrócenie równowagi w zbiorowych stosunkach pracy i zwiększy szanse na osiągnięcie trwałego pokoju społecznego<sup>71</sup>.

Na gruncie krajowym dialog partnerów społecznych ma wyjątkową wartość dla prawa pracy, stanowiąc, jak już wspomniano, jeden z filarów społecznej gospodarki rynkowej, o której mowa w art. 20 Konstytucji RP<sup>72</sup>.

<sup>67</sup> R. Jagodziński, *op. cit.*, s. 31.

<sup>68</sup> D. Stevis, *International framework agreements and global social dialogue: parameters and prospects*, ILO, Geneva 2010, s. 2.

<sup>69</sup> R. Jagodziński, *European Works Councils and transnational company agreements – balancing on the thin line between effective consultation and overstepping competences* [w:] I. Schömann, R. Jagodziński, G. Boni, S. Clauwaert, V. Glassner, T. Jaspers, *op. cit.*, s. 187.

<sup>70</sup> M. Weiss, *Perspectives on European labour law...*, s. 54.

<sup>71</sup> A.M. Świątkowski, *Gwarancje pokoju społecznego w zbiorowych stosunkach pracy...*, s. 153; A. Blogg, R. Dukes, *The European social dialogue...*, s. 487.

<sup>72</sup> W. Sanetra, *Prawnokonstytucyjne uwarunkowania zakładowego dialogu partnerów społecznych* [w:] J. Stelina (red.), *Zakładowy dialog społeczny*, LEX Wolters Kluwer,

## 5.1. Naczelne zasady II stopnia

W polskiej literaturze prawa pracy wymienia się następujące warunki autentycznego dialogu partnerów społecznych:

- 1) niezależność organizacji pracodawców i pracowników uczestniczących w dialogu;
- 2) posiadania przez te organizacje struktur na poziomie krajowym, reprezentatywnych i zdolnych do przenoszenia ustaleń na niższy poziom organizacji;
- 3) upoważnienie od grup społecznych, w imieniu których występują organizacje pracodawców i pracowników;
- 4) równowaga w relacjach partnerów społecznych;
- 5) równość wobec prawa partnerów społecznych<sup>73</sup>.

W literaturze dokonywana jest także różna systematyka dialogu społecznego. Po pierwsze wyróżnia się różne poziomy dialogu ze względu na możliwość oddziaływania. Najślabszym z nich jest informowanie, choć i ta forma pozwala zachować pracownikom pewien wpływ na podejmowane decyzje, jako że pracodawca przekazując przedstawicielom pracowników określone informacje poddaje się kontroli społecznej<sup>74</sup>. Kolejną, silniejszą formą dialogu są konsultacje, których istota sprowadza się do pozostawiania pracodawcy prawa do podjęcia autonomicznej decyzji, jednak dopiero po wysłuchaniu przedstawicieli pracowników<sup>75</sup>. Większy udział przedstawicieli pracowników zapewniają im rokowania, t.j. proces mający doprowadzić do uzgodnienia stanowisk stron w nich uczestniczących. Są one zatem przejawem współdecydowania, znajdującego podstawę prawną w art. 18<sup>2</sup> k.p.<sup>76</sup>

Zwraca się także uwagę na istotną rolę dialogu społecznego związanego z rynkiem pracy<sup>77</sup>. W myśl art. 21 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>78</sup> polityka rynku pracy realizowana przez władze publiczne opiera się na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi, w szczególności w ramach: działalności rad rynku pracy (powiatowych,

---

Warszawa 2014, s. 19-25; M. Gładoch *Ograniczenia prawne w realizacji konstytucyjnej zasady dialogu społecznego* [w:] M. Seweryński, J. Stelina (red.), *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu...*, s. 107.

<sup>73</sup> E. Wronikowska, P. Nowik, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 25; zob. także K. Walczak, *Dialog społeczny* [w:] *System prawa pracy...*, s. 946.

<sup>74</sup> K. Walczak, *op. cit.*, s. 949; zob. także E. Wronikowska, P. Nowik, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 29.

<sup>75</sup> E. Wronikowska, P. Nowik, *op. cit.*, s. 30.

<sup>76</sup> *Ibidem*, s. 32; K. Walczak, *op. cit.*, s. 950.

<sup>77</sup> K. Walczak, *op. cit.*, s. 972.

<sup>78</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, t.j. Dz. U. z 2015 r, poz. 149.



wojewódzkich i Naczelnej) partnerstwa lokalnego oraz uzupełniania i rozszerzania oferty usług publicznych służb zatrudnienia przez partnerów społecznych i agencje zatrudnienia. Rady zatrudnienia funkcjonują zatem jako zinstytucjonalizowana forma dialogu społecznego, zaś udział partnerów społecznych w kształtowaniu polityki zatrudnienia uznać należy za wyraz demokratycznego ustroju wolnorynkowego oraz realizacji norm zamieszczonych w Konstytucji RP<sup>79</sup>.

Zinstytucjonalizowany dialog społeczny prowadzony jest także w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w ramach Rady Ochrony Pracy – organu nadzoru w sprawach dotyczących przestrzegania prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, a także legalności zatrudnienia oraz działalności Państwowej Inspekcji Pracy<sup>80</sup>. Ponadto przedstawiciele partnerów społecznych uczestniczą w nadzorze instytucji publicznych w ramach takich organów jak Rada Nadzorcza ZUS<sup>81</sup>, Krajowa Rada Konsultacyjna do Spraw Osób Niepełnosprawnych<sup>82</sup>, Rada Pomocy Społecznej<sup>83</sup>.

W odróżnieniu od zasady pokoju społecznego, przedstawiona powyżej zasada dialogu społecznego znajduje silne podstawy prawne zarówno w przepisach prawa krajowego, jak i międzynarodowego. Bez wątplenia można więc zakwalifikować ją jako zasadę systemu prawa według koncepcji J. Wróblewskiego oraz jako zasadę ujmowaną dyrektywalnie w świetle klasyfikacji proponowanej przez szkołę poznańską. Na tle koncepcji praw podstawowych R. Alexego, mając na uwadze bogactwo form dialogu społecznego i różnorodny charakter obowiązków adresatów norm, bez wątpienia można mówić o zasadzie, nie zaś regule dialogu społecznego.

Według kryteriów stosowanych przez M. Atienzę i J. Ruiz Manero mamy do czynienia z zasadami o charakterze eksplikatywnym i merytorycznym.

Stosując kryteria dystynkcji zasad i reguł proponowane przez H. Ávilę, w szczególności kryterium charakteru nakazanego zachowania (realizacja idealnego stanu rzeczy w postaci relacji partnerów społecznych opartych na dialogu), normy (w szczególności zawarte w Konstytucji RP, Traktacie Lizbońskim i Karcie Praw Podstawowych) mają charakter zasady. Natomiast

---

<sup>79</sup> T. Wrocławska, *Komentarz do art. 21 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* [w:] Góral Z. (red.), *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz*, SIP LEX 2011 [dostęp 31.07.2014].

<sup>80</sup> Art. 7 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2015 r. poz. 1640.

<sup>81</sup> Art. 75 Ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 121 ze zm.

<sup>82</sup> Art. 42 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych tekst jedn. Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 ze zm.

<sup>83</sup> Art. 124 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 163 ze zm.

## 5.1. Naczelne zasady II stopnia

te uregulowania, które nakazują stronom konkretne zachowanie (np. podjęcie dialogu w sprawie przejścia części lub całości zakładu pracy przez nowego pracodawcę na podstawie art. 26<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych) mają cechę reguł.

### 5.1.4. Zasada równości partnerów społecznych<sup>84</sup>

Zasada równego traktowania partnerów społecznych rozumiana bywa w literaturze prawa pracy dwojako. Z jednej strony odnosi się do relacji zachodzących w ramach danej zbiorowości: pomiędzy organizacjami pracodawców lub pomiędzy poszczególnymi związkami zawodowymi. Z drugiej strony ujmowana jest jako zasada równouprawnienia, czy też równorzędnego traktowania pracowników i pracodawców w zakresie wolności koalicji<sup>85</sup>. Jednakże ani w jednym ani w drugim ujęciu zasada ta nie ma charakteru bezwzględnego, co więcej, podnosi się, że w relacjach pomiędzy organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi rzeczywista równoprawność może być zagwarantowana jedynie przez zróżnicowanie uprawnień tych dwóch grup podmiotów<sup>86</sup>.

Cennych wytycznych odnośnie do tego aspektu zasady równego traktowania partnerów społecznych, który dotyczy relacji pomiędzy różnymi organizacjami związkowymi dostarczają wypowiedzi Komitetu Wolności Związkowej MOP, który postrzega zasadę równego traktowania partnerów społecznych jako jeden z aspektów wolności zrzeszania się – tworzenia i przystępowania przez pracodawców i pracowników do organizacji swobodnie przez nich wybranych. Przykładami dyskryminacji organizacji związkowej są natomiast działania organów władzy polegające na wywieraniu presji na pracowników poprzez wydawanie oświadczeń określonej treści przez te władze, nierówne rozdzielanie środków pomiędzy organizacje, także przez przyznanie jednemu i odmowę przyznania innym prawa do korzystania z pomieszczeń, w których organizowane mogą być spotkania związkowe oraz odmowa uznania liderów danej organizacji, którzy wypełniają swoje obowiązki związane z działalnością związkową, a także zachęcanie pracowników do członkostwa w innej niż dotychczasowa organizacji związkowej<sup>87</sup>.

---

<sup>84</sup> Pierwotna wersja rozważań zawartych w tym podrozdziale zaprezentowana została w: J. Unterschütz, *Reprezentatywność związków zawodowych a zasada równego traktowania partnerów społecznych*, Annales UMCS 2015, tom 62, nr 2.

<sup>85</sup> Z. Hajn, *Status prawny organizacji pracodawców...*, s. 18 i cytowana tam literatura.

<sup>86</sup> *Ibidem*, s. 18.

<sup>87</sup> International Labour Office, *Freedom of Association. Digest of decisions and principles*

W przedmiocie równości partnerów społecznych wypowiedział się także Trybunał Konstytucyjny badając zgodność z zasadą równości przepisów dotyczących reprezentatywności związków zawodowych<sup>88</sup>. TK przyznał, że jeżeli prawodawca różnicuje podmioty prawa, które charakteryzują się wspólną cechą istotną, to wprowadza on odstępstwo od zasady równości. Odstępstwo takie jest dopuszczalne, jeżeli zostały spełnione trzy warunki. Po pierwsze, wprowadzone przez prawodawcę różnicowania muszą być racjonalnie uzasadnione. (...) Po drugie, waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie podmiotów podobnych, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku różnego traktowania podmiotów podobnych. Po trzecie, różnicowanie podmiotów podobnych musi znajdować podstawę w wartościach, zasadach lub normach konstytucyjnych<sup>89</sup>. Trybunał uznał jednak, że „różnicowanie możliwości uczestnictwa związków zawodowych w drugim stadium rokowań, polegające na dopuszczeniu tylko niektórych spośród nich do tego stadium a wyłączeniu innych nie jest sprzeczne z zasadą równości”<sup>90</sup>. Wydaje się zatem, że w opinii TK za zastosowaniem zasady reprezentatywności przemawiają istotne wartości, takie jak efektywność rokowań mających doprowadzić do zawarcia układu ponadzakładowego, potrzeba wyważenia interesów całej branży, jak również wszystkich grup pracowników objętych układem zbiorowym – zarówno tych zrzeszonych w związku zawodowym, jak i tych, którzy korzystają z negatywnej wolności związkowej, ochrona interesów słabszych grup pracowniczych<sup>91</sup>. Wartości te zdają się równoważyć swobodę tworzenia i działania związków zawodowych oraz nakaz równego traktowania wszystkich organizacji związkowych. Tylko reprezentatywny i niezależny związek zawodowy daje gwarancję zdolności oraz umiejętności skutecznego i odpowiedzialnego dialogu społecznego, zawarcia układu zbiorowego lub innego porozumienia oraz efektywnego sprawowania nadzoru nad zbiorowością pracowników objętych tym aktem, aby w czasie jego obowiązywania nie zakłócili pokoju społecznego<sup>92</sup>.

Zważywszy, że związki zawodowe w sposób całkowicie samorządny, kierując się własnym rozumieniem interesu pracowników, których represen-

---

*of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, ILO, Geneva 2006, pkt. 342-344, s. 72.

<sup>88</sup> Orzeczenie TK z 11 grudnia 1996 r., K 11/96, OTK 1996, nr 6, poz. 54, SIP Legalis Numer 10336.

<sup>89</sup> Wyrok TK z 23 października 2001 r., K 22/01, OTK 2001, nr 7, poz. 215.

<sup>90</sup> Orzeczenie TK w sprawie K 11/96.

<sup>91</sup> Wyrok TK w sprawie K 22/01, Orzeczenie TK w sprawie K 11/96.

<sup>92</sup> A.M. Świątkowski, *Gwarancje prawne pokoju społecznego...*, s. 214; Zob. także ILO *Freedom of association digest*, s. 193.

## 5.1. Naczelne zasady II stopnia

tują, decydują o sposobie podjęcia rokowań w sprawie zawarcia układu ponadzakładowego, mogą utworzyć wspólną reprezentację lub działać wspólnie. Wymóg uzgodnienia między związkami sposobu działania i godzenia niejednokrotnie rozbieżnych interesów mieści się w szerokim, konstytucyjnym pojęciu reprezentacji praw pracowniczych przez organizacje związkowe<sup>93</sup>. Co więcej, to że na skutek różnicy stanowisk między związkami zawodowymi nie można doprowadzić do zawarcia układu w trybie kwestionowanego przepisu, jest gwarancją, a nie naruszeniem prawa związków do reprezentowania zrzeszonych w nich pracowników. Żadna bowiem grupa zawodowa nie może zostać zdominowana przez inną<sup>94</sup>.

Organizacje związkowe mogą reprezentować różne grupy pracownicze, niejednokrotnie posiadające przeciwstawne interesy. W konsekwencji ustawodawca musi uwzględniać potencjalne konflikty między organizacjami związkowymi i wprowadzać rozwiązania na wypadek, gdyby poszczególne organizacje związkowe nie uzgodniły stanowiska. Ustawy muszą zawierać reguły rozstrzygania konfliktów między organizacjami związkowymi, tak aby umożliwić efektywne zawieranie zakładowych układów zbiorowych przy poszanowaniu interesów jak najszerszego kręgu pracowników danego zakładu oraz przy poszanowaniu interesów pracodawcy. Reguły te ze swojej istoty mogą prowadzić do sytuacji, w której – przy podejmowaniu decyzji o zawarciu układu zbiorowego – zostaje pominięte stanowisko określonej organizacji związkowej<sup>95</sup>.

Różnicowanie związków zawodowych w oparciu o kwestionowane kryterium spełnia zdaniem TK wszystkie trzy wymienione wyżej przesłanki dopuszczalnego różnicowania podmiotów podobnych. Po pierwsze, wprowadzone przez prawodawcę różnicowania są racjonalnie uzasadnione i pozostają one w związku z celem i treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma. Kwestionowane regulacje mają na celu ochronę słabszych grup pracowniczych przed dominacją ze strony grup silniejszych. Znajdują zatem uzasadnienie w zróżnicowaniu faktycznego statusu i siły oddziaływania poszczególnych grup zawodowych. Jednocześnie przepisy te umożliwiają efektywne korzystanie z prawa do zawierania układów zbiorowych. Po drugie, waga wymienionych interesów, którym różnicowanie ma służyć, pozostaje w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku tego różnicowania. Ochrona interesów słabszych grup pracowniczych oraz dążenie do zapewnienia efektywności rokowań uzasadniają wprowadzenie rozwiązań, które ograniczają możliwość zawie-

---

<sup>93</sup> Orzeczenie TK w sprawie K 11/96.

<sup>94</sup> Orzeczenie TK w sprawie K 11/96.

<sup>95</sup> Wyrok TK w sprawie K 22/01.

rania układów zakładowych dla pojedynczych zawodów. Po trzecie, w świetle przedstawionych argumentów wprowadzone różnicowanie znajduje podstawę w wartościach i zasadach konstytucyjnych, w szczególności w art. 24 Konstytucji poddającym pod ochronę pracę<sup>96</sup>.

Ustawy muszą zawierać reguły rozstrzygnięcia konfliktów między organizacjami związkowymi, umożliwiające efektywne zawieranie układów zbiorowych pracy przy poszanowaniu interesów najszerszego kręgu pracowników danego zakładu pracy oraz interesów pracodawcy<sup>97</sup>. Trybunał Konstytucyjny kierując się zasadą pokoju społecznego w zbiorowych stosunkach pracy orzekł, że ustawodawca zobowiązany jest rozstrzygać potencjalne konflikty między organizacjami związkowymi uczestniczącymi w negocjacjach, reprezentującymi różne grupy pracowników mających przeciwstawne interesy.

W literaturze przedmiotu wskazuje się na uchybienia w zakresie równoprawnienia organizacji pracodawców i pracowników, wśród których wymienia się prymat związków zawodowych w rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tylko organizacja związkowa może zainicjować spór organizacji pracodawców w sferze rokowań układowych) oraz ich uprzywilejowaną pozycję w procesie wydawania regulaminu wynagradzania<sup>98</sup>.

Podobnie jak zasada społecznej gospodarki rynkowej, zasada równości stosowana do partnerów społecznych ma charakter uniwersalny, a zarazem ma istotne znaczenie dla zbiorowego prawa pracy, stąd też propozycja zaliczenia jej do grupy zasad II stopnia w zbiorowym prawie pracy. Jest to zasada prawa w rozumieniu dyrektywalnym, zgodnie z klasyfikacją proponowaną przez grupę poznańskich teoretyków prawa, choć o charakterze implikatywnym (i merytorycznym). Ze względu na celowościowy charakter, zarówno w odniesieniu do sposobu nakazanego zachowania, jak i charakteru uzasadnienia w ujęciu H. Åvili możemy mówić o zasadzie. Także w klasyfikacji R. Dworkina i R. Alexego mamy do czynienia z zasadą (a nie regułą lub postulatem) równości partnerów społecznych.

<sup>96</sup> Wyrok TK w sprawie K 22/01.

<sup>97</sup> A.M. Świątkowski, *Gwarancje pokoju społecznego w stosunkach pracy...*, s. 206.

<sup>98</sup> G. Goździewicz, *Status prawny organizacji pracodawców...*, s. 262-263; K. Walczak, *Równość czy równowaga w zbiorowych stosunkach pracy* [w:] A.M. Świątkowski (red.), *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty i wystąpienia zgłoszone na XVII Zjazd Katedr/Zakładów Prawa pracy i zabezpieczenia społecznego, Kraków 7-8 maja 2009 r.*, C.H. Beck, Warszawa 2009, s. 252-253; P. Pettke zwraca także uwagę na problem szerokiej ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę przyznanej działaczom związkowym oraz zwolnienia pracownika od pracy zawodowej w związku z doraźną czynnością związkową. P. Pettke, *Równość i równowaga w zbiorowych stosunkach pracy – mit czy rzeczywistość* [w:] A.M. Świątkowski (red.), *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego...*, s. 259, 262.

## 5.2. Naczelne zasady I stopnia

W tej grupie znajdują się zasady, które mają zastosowanie w zbiorowym prawie pracy. Wskazują one na idee mające znaczenie dla wszystkich lub wielu instytucji tej gałęzi prawa. Najczęściej zasady te także, podobnie jak zasady II stopnia mają podstawę prawną w Konstytucji oraz w aktach prawa międzynarodowego i europejskiego.

### 5.2.1. Wolność zrzeszania w organizacjach związkowych i organizacjach pracodawców

Swoboda koalicji, odnosząca się zarówno do pracodawców, jak i pracowników, w proponowanej klasyfikacji zaliczona została do zasad pierwszego stopnia, ponieważ jest jedną z podstawowych i najbardziej tradycyjnych zasad zbiorowego prawa pracy. Swoboda koalicji uznawana jest za konieczny warunek prowadzenia dialogu społecznego, wynika zatem zarówno, co oczywiste, z zasady dialogu społecznego, jak i pokoju społecznego. Swoboda koalicji zachowuje także ścisły związek z zasadą równego traktowania partnerów społecznych. Historycznie wolność zrzeszania się jest łączona z takimi prawami człowieka jak wolność słowa i wolność zgromadzeń<sup>99</sup>. Istotą zasady wolności zrzeszania się stanowi prawo do tworzenia, działania i rozwiązywania organizacji pracowników i pracodawców<sup>100</sup>. Wolność koalicji znajduje silne oparcie w prawie międzynarodowym, europejskim i krajowym, stanowi zatem zasadę systemu prawa o charakterze dyrektywalnym, eksplikatywnym i materialnym.

W aktach prawa międzynarodowego ujęte zostało prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych oraz dopuszczalne ograniczenia w tej materii. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych<sup>101</sup> w art. 22 przyznaje każdemu prawo do swobodnego stowarzyszania się z innymi, włącznie z prawem do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych w celu ochrony swych interesów. W ustępie drugim wymienione zostały

---

<sup>99</sup> ILO, Report of the Director-General, organizing for social justice, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work International Labour Conference 92nd Session 2004, ILO, Geneva 2004; M. Tomaszewska, *Pojęcie wolności związkowej* [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy...*, s. 241.

<sup>100</sup> K.W. Baran, *Podstawowe zasady prawa pracy* [w:] K.W. Baran (red.), *Zarys systemu prawa pracy...*, s. 670.

<sup>101</sup> Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 16 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167).

dopuszczalne przesłanki ograniczenia tego prawa: ograniczenie może zostać dokonane wyłącznie w ustawie i musi być konieczne w demokratycznym społeczeństwie w interesie bezpieczeństwa państwowego lub publicznego, porządku publicznego bądź dla ochrony zdrowia lub moralności publicznej albo praw i wolności innych osób. Międzynarodowy Pakt Praw Społecznych i Kulturalnych (MPPSK)<sup>102</sup> w art. 8 ujmuje to prawo nieco bardziej szczegółowo, zapewniając przede wszystkim każdemu prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych według własnego wyboru, w celu popierania i ochrony swych interesów gospodarczych i społecznych, jedynie pod warunkiem przestrzegania przepisów statutowych danej organizacji. Tu także odnajdziemy takie same jak w MPPOP dopuszczalne podstawy ograniczenia tego prawa<sup>103</sup>. Poza prawem koalicji MPPSK uwzględnia: prawo związków zawodowych do zakładania krajowych federacji lub konfederacji oraz prawa tychże do tworzenia międzynarodowych organizacji związkowych lub do przystępowania do nich; prawo związków zawodowych do swobodnego wykonywania swej działalności, (bez ograniczeń innych niż przewidziane w ustawie i konieczne w demokratycznym społeczeństwie w interesie bezpieczeństwa państwowego lub porządku publicznego albo dla ochrony praw i wolności innych osób) oraz prawo do strajku pod warunkiem, że będzie ono wykonywane zgodnie z ustawodawstwem danego kraju. Zasada swobody zrzeszania się interpretowana jest przez Komitet Praw Człowieka wąsko – w taki sposób, że nie obejmuje np. prawa do strajku; odmienne opinie pojawiają się niekiedy w zdaniach odrębnych do orzeczeń Komitetu, jak na przykład w sprawie *JB i in. vs Kanada*<sup>104</sup>, w którym Roslyn Higgins argumentuje, że swoboda zrzeszania się została ujęta w art. 11 ust. 1 MPPOP w sposób ogólny, oczywiście jest zatem, że prawo do strajku nie zostało wymienione wprost, tak jak prawo do organizowania zebrań związkowych czy prowadzenia rokowań zbiorowych. Działania niezbędne do wykonywania tego prawa nie mogą być, ze względu na ogólny charakter przepisu wymienione *a priori*, należy je jednak wziąć pod uwagę w szerszym społecznym kontekście oraz w świetle dalszych przepisów Paktu<sup>105</sup>.

Polska ratyfikowała Europejską Kartę Społeczną (EKS) – traktat z 1961 roku<sup>106</sup> i podpisała Zrewidowaną Europejską Kartę Społeczną (ZEKS) –

<sup>102</sup> Międzynarodowy Pakt Praw Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 16 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).

<sup>103</sup> Zob. K.W. Baran, *Podstawowe zasady prawa pracy...*, s. 674.

<sup>104</sup> Orzeczenie Komitetu Praw Człowieka w sprawie *J. B. et al. v. Canada*, Communication No. 118/1982, U.N. Doc. Supp. No. 40 (A/41/40) at 151 (1986).

<sup>105</sup> Orzeczenie Komitetu Praw Człowieka w sprawie *J. B. et al. v. Canada*, Zdanie odrębne pkt. 3.

<sup>106</sup> Oświadczenie Rządowe z dnia 30 listopada 1998 r. w sprawie ratyfikacji przez Rzeczpo-

międzynarodowy traktat z 1996 r., regulujący prawa społeczne w Europie. Obydwa traktaty zapewniają pracownikom prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych, przy czym terminy „workers” i „travailleurs” użyte odpowiednio w angielskiej i francuskiej wersji dokumentu mają zakres szerszy niż stosowany na gruncie polskiej ustawy termin „pracownik” i obejmują także osoby zatrudnione na innych podstawach prawnych<sup>107</sup>. Z jednej strony artykuł art. 5 EKS<sup>108</sup> stwarza po stronie państwa obowiązki o charakterze negatywnym: brak jakichkolwiek przepisów czy działań administracji, które osłabiałby swobodę pracowników i pracodawców do tworzenia i przystępowania do ich organizacji. Państwa – strony Karty nie mogą zabraniać pracownikom wstępowania i tworzenia związków zawodowych według ich wyboru ani też nakazywać przynależności do jakiejkolwiek organizacji związkowej. Państwa nie mogą także ingerować w wewnętrzne sprawy organizacji związkowych ani nakładać zbyt uciążliwych wymogów niezbędnych do utworzenia takiej organizacji czy też ingerować w podstawowe uprawnienia organizacji związkowych, takie jak prowadzenie rokowań zbiorowych. Drugi obowiązek formułowany w art. 5 EKS ma charakter pozytywny: państwa – strony zobowiązane są podejmować odpowiednie działania legislacyjne i inne środki zmierzające do zagwarantowania prawa do zrzeszania się a w szczególności do ochrony pracowników i ich organizacji przed jakąkolwiek ingerencją ze strony pracodawców<sup>109</sup>. Pozytywnych działań państwa wymaga też realizacja art. 6 dotyczącego rokowań zbiorowych. Nie wystarczy, aby państwo nie stało na przeszkodzie prowadzeniu rokowań, zawieraniu porozumień i prowadzeniu sporów zbiorowych, ale także zobowiązane jest przedsięwziąć działania mające na celu ułatwienie korzystania z tych praw pracownikom, pracodawcom i ich organizacjom.

---

spolitą Polską Europejskiej Karty Społecznej, sporządzonej w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 68).

<sup>107</sup> Z. Hajn, *Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników czy prawo ludzi pracy?* [w:] A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *op. cit.*, s. 178.

<sup>108</sup> Art. 5. W celu zapewnienia lub popierania swobody pracowników i pracodawców tworzenia lokalnych, krajowych lub międzynarodowych organizacji dla ochrony ich interesów ekonomicznych i społecznych oraz wstępowania do tych organizacji, Strony zobowiązują się, że ustawodawstwo krajowe nie będzie naruszać tej swobody, ani też nie będzie stosowane w sposób, który naruszałby ją. Zakres, w jakim gwarancje przewidziane w niniejszym artykule będą miały zastosowanie do policji, zostanie określony przez ustawodawstwo krajowe. Zasada dotycząca stosowania tych gwarancji do członków sił zbrojnych i zakres, w jakim będą one miały zastosowanie do tej grupy osób, zostaną również określone przez ustawodawstwo krajowe.

<sup>109</sup> R. Birk, *Human rights at workplace and the work of Council of Europe* [w:] A.C. Neal, *The changing face of European labour law and social policy*, Kluwer Law International, The Hague 2004, s. 63-64.



W ramach regionalnego, europejskiego systemu ochrony praw człowieka wolność zgromadzania się i stowarzyszania się ujęta jest w art. 11 ust. 1 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka<sup>110</sup>, stanowiącym, że każdy ma prawo do swobodnego, pokojowego zgromadzania się oraz do swobodnego stowarzyszania się, włącznie z prawem tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla ochrony swoich interesów. Ustęp drugi tego artykułu odnosi się do możliwych ograniczeń prawa do zrzeszania, które obejmują dopuszczalność stanowienia ich w akcie rangi ustawowej, oraz spełnienie przesłanek konieczności ograniczenia w społeczeństwie demokratycznym z uwagi na interesy bezpieczeństwa państwowego lub publicznego, ochronę porządku i zapobieganie przestępstwu, ochronę zdrowia i moralności lub ochronę praw i wolności innych osób. Konwencja dopuszcza także nakładanie zgodnych z prawem ograniczeń w korzystaniu z tych praw przez członków sił zbrojnych, policji lub administracji państwowej.

Z ustalonego orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (ETPC) można wywieść następujące istotne składniki prawa do stowarzyszania się w związki zawodowe: prawo do tworzenia i przystępowania do związku zawodowego, zakaz porozumień „*closed shop*”, prawo związku zawodowego do podejmowania starań o przekonanie pracodawcy do wysłuchania jego argumentów, które przedstawia w imieniu swoich członków. Trybunał podkreślił, że wykaz ten nie jest wyczerpujący. Przeciwnie, podlega ewolucji w zależności od zmian w stosunkach pracy<sup>111</sup>. W wyroku w sprawie Demir i Baykara przeciwko Turcji<sup>112</sup> ETPC dokonał interpretacji „prawa do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich” zawartego w art. 11 EKPC, w ten sposób, że obejmuje ono także prawo do rokowań zbiorowych, w tym zawierania układów zbiorowych pracy<sup>113</sup>. Widoczna jest zatem tendencja do jak najszerszego ujmowania zakresu podmiotowego i przedmiotowego wolności zrzeszania się w związkach zawodowych.

Wszystkie akty prawa międzynarodowego (z wyjątkiem EKS i ZEKS) wyznaczając zakres podmiotowy prawa koalicji posługują się określeniem „każdy”. Bez wątplenia prawo to powinno zatem obejmować także osoby

<sup>110</sup> Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 60).

<sup>111</sup> M.A. Nowicki, *Komentarz do art. 11 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności* [w:] M.A. Nowicki, *Wokół Konwencji Europejskiej. Komentarz do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, „LEX” 2010, nr 110309.

<sup>112</sup> Wyrok ETPC z 21 listopada 2006 r. w sprawie Demir i Baykara przeciwko Turcji nr 34503/97.

<sup>113</sup> Na szczególne znaczenie tego wyroku z polskiej perspektywy, ze względu na ograniczone prawo do zawierania układów zbiorowych pracy dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, mianowania i powołania (art. 139 § 3 k.p.), zwraca uwagę W. Sanetra, *Wyrok przeciwko Turcji a sprawa Polska*, PiZS 2009, nr 5.

zatrudnione na innej podstawie prawnej niż umowa o pracę i inne kategorie pracowników wymienione w ustawie o związkach zawodowych<sup>114</sup>.

Spośród aktów prawa międzynarodowego na szczególną uwagę zasługują Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), zarówno ze względu na znaczenie, jakie organizacja ta przyznaje swobodzie zrzeszania się pracowników i pracodawców, jak i działające w ramach MOP mechanizmy kontrolne. Wolność koalicji stanowi jedną z podstawowych wartości, wokół których zbudowany jest system ochrony praw pracowniczych w MOP: ujęta została w preambule Konstytucji MOP, Deklaracja Filadelfijskiej, która uznaje wolność słowa i stowarzyszeń za „zasadnicze dla trwałego postępu” oraz w Deklaracji MOP dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy, gdzie swoboda zrzeszania się i efektywnego prowadzenia rokowań zbiorowych uznawane są za prawa podstawowe, które członkowie MOP zobowiązani są przestrzegać bez względu na ratyfikowanie konwencji ustanawiających te prawa.

Podstawowymi instrumentami MOP, w których uregulowano swobodę koalicji, są Konwencja nr 98 i 151. W art. 9 ust. 1 Konwencji nr 87 MOP z 1948 r. dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych<sup>115</sup> przewiduje się możliwość wyłączenia swobody koalicji w stosunku do sił zbrojnych i policji. Natomiast zgodnie z art. 1 ust. 2 Konwencji nr 151 z 1978 r. MOP dotyczącej ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej<sup>116</sup> dopuszczalne ograniczenia dotyczą „pracowników służby publicznej na wysokich stanowiskach, których czynności uważa się z reguły za związane z tworzeniem polityki lub za funkcje kierownicze, albo do pracowników, których obowiązki mają w wysokim stopniu poufny charakter”<sup>117</sup>.

W prawie europejskim prawo zrzeszania się w związkach zawodowych ujęte zostało w Karcie Praw Podstawowych w art. 12 zawartym w tytule II Karty „Wolności”: prawo do swobodnego, pokojowego gromadzenia się

<sup>114</sup> M. Tomaszewska, *Pojęcie wolności związkowej...* s. 282; Z. Hajn, *Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych...*, s. 180. Zob. wyrok TK z 2 czerwca 2015 roku w sprawie K 1/13, MPP 2015, nr 7, s. 338, SIP Legalis [dostęp 12.01.2016].

<sup>115</sup> Konwencja MOP nr 87 z 1948 r. dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych (Dz. U. z 1959 r. Nr 29, poz. 125).

<sup>116</sup> Konwencja MOP nr 87.

<sup>117</sup> Jednak członkowie służby cywilnej nie mogą pełnić funkcji w związkach zawodowych (art. 69 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej). Policjanci, pracownicy służby więziennej i straży granicznej mogą zrzeszać się tylko w „branżowych” związkach zawodowych, co wyłącza stosowanie zasady pluralizmu związkowego. M. Tomaszewska, *Pojęcie wolności związkowej*, s. 292-298; J. Unterschütz, *Czyny zabronione w sferze zbiorowego prawa pracy w świetle prawa karnego materialnego* [w:] K. Woźniewski, J. Unterschütz, *Czyny zabronione w sferze zbiorowego prawa pracy*, PWSZ, Elbląg 2011, s. 22.

i swobodnego stowarzyszania się na wszystkich poziomach, zwłaszcza w sprawach politycznych, związkowych i obywatelskich przyznane zostało każdemu<sup>118</sup>. Wynika z tego prawo każdego do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla obrony swoich interesów<sup>119</sup>. Prawo wtórne UE reguluje natomiast różne aspekty prawa pracowników do informacji i konsultacji oraz szczegółowe uprawnienia związków zawodowych oraz innych przedstawicieli pracowników.

W prawie polskim wolność zrzeszania się w związkach zawodowych ma charakter konstytucyjny. Wymieniona została w Konstytucji RP dwukrotnie: po raz pierwszy w art. 12, zgodnie z którym Rzeczpospolita Polska zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych, a następnie w art. 59 zawartym w rozdziale dotyczącym wolności i praw politycznych. Związkom zawodowym oraz pracodawcom i ich organizacjom przyznaje się także prawo do rokowań zbiorowych, zawierania układów zbiorowych i innych porozumień, zaś związkom zawodowym przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na treść art. 59 ust. 4 Konstytucji, który stanowi, iż zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców oraz innych wolności związkowych może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe. Ustrojodawca odnosi się tu do wiążących umów międzynarodowych, inaczej niż w art. 87 Konstytucji, zawierającym podstawowy katalog źródeł prawa powszechnie obowiązującego, gdzie mowa jest o ratyfikowanych umowach międzynarodowych<sup>120</sup>. Oznacza to w odniesieniu do swobody koalicji obowiązek przestrzegania wszystkich, nie tylko ratyfikowanych umów międzynarodowych. Co więcej, jeśli umowy międzynarodowe przewidują zróżnicowanie ograniczenia wolności zrzeszania się, stosować należy normy korzystniejsze dla podmiotów prawa koalicji, czyli dopuszczające węższe ograniczenia<sup>121</sup>. Należy podkreślić, że wolność ta nie jest tylko wolnością

<sup>118</sup> M. Tomaszewska, *Pojęcie wolności związkowej...*, s. 237-238.

<sup>119</sup> R. Wieruszewski, *Postanowienia Karty Praw Podstawowych w świetle wiążących Polskę umów międzynarodowych i postanowień Konstytucji RP z 1997 r.* [w:] J. Barcz (red.), *Ochrona Praw Podstawowych w Unii Europejskiej*, C.H. Beck, Warszawa 2008, s. 122.

<sup>120</sup> M. Kazimierzczuk, *Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych* [w:] Chmaj M. (red.), *Wolność zrzeszania się w Polsce*, C.H. Beck, Warszawa 2008, s. 142-144; L. Florek, *Wpływ konwencji i zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy na prawo polskie* [w:] Seweryński M. (red.), *Prawo polskie i zbiorowe stosunki pracy w okresie transformacji*, MPiPS, Warszawa 1995, s. 54.

<sup>121</sup> L. Florek, *Pojęcie i zakres wolności związkowej* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku...*, s. 71.

obywatelską, korzystać z niej zatem mogą nie tylko obywatele RP, lecz także cudzoziemcy, bez względu na kraj pochodzenia oraz osoby nieposiadające żadnego obywatelstwa<sup>122</sup>.

Zasada wolności zrzeszania się określona jest także w art. 18<sup>1</sup> Kodeksu pracy – to dyrektywa przyznająca pracownikom i pracodawcom prawo do zrzeszania się odpowiednio w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców w celu obrony swych praw.

Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców może być realizowana przy zachowaniu zasady samorządności tych organizacji, która oznacza swobodę kształtowania ich celów i zadań. Dotyczy to prawa do swobodnego kształtowania procedur i regulaminów postępowania określających metody funkcjonowania poszczególnych organów tych organizacji, zasady nabywania i utraty członkostwa, powoływania władz tych organizacji<sup>123</sup>.

Działalność związków zawodowych reguluje ustawa o związkach zawodowych oraz statuty tych organizacji. Zgodnie z definicją zawartą w ustawie, związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych (art. 1 u.z.z.). Reprezentacja ta odbywa się nie tylko na poziomie zakładu pracy czy ponadzakładowym, ale też na poziomie regionalnym i krajowym, chociażby poprzez konsultację krajowych i unijnych aktów prawnych oraz udział w pracach Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych czy Wojewódzkich Komisjach Dialogu Społecznego. Samorządność i niezależność organizacji pracodawców ujęta jest w art. 3 ustawy o organizacjach pracodawców.

Drugim istotnym aspektem wolności koalicji jest niezależność związków zawodowych oraz organizacji pracodawców. Chodzi tu jednak o tę sferę działalności, która ma na celu realizację zadań związanych z obroną praw i interesów w stosunkach pracy, a więc działalności statutowej tych organizacji, nie zaś działalności gospodarczej, którą podmioty te mogą prowadzić na równi z innymi podmiotami gospodarczymi<sup>124</sup>.

Szczególne kontrowersje w prawie polskim budzi problem zakresu podmiotowego koalicji związkowej<sup>125</sup>. Zakres podmiotowy prawa do tworzenia

---

<sup>122</sup> M. Kazimierczuk, *Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych oraz zakres jej ograniczenia w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 roku*, „Studia Prawnoustrojowe” 2005, nr 5, s. 106.

<sup>123</sup> Problematykę tę obszernie omawia A.M. Świątkowski, *Autonomia organizacji partnerów społecznych (związków zawodowych i organizacji pracodawców)* [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy...*, s. 299-334.

<sup>124</sup> K.W. Baran, *Podstawowe zasady prawa pracy...*, s. 688.

<sup>125</sup> B. Cudowski, *Prawo do zrzeszania się, prowadzenia rokowań i sporów zbiorowych*

i wstępowania do związków zawodowych określony został w art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami. Przepis ten jednak, na mocy wyroku TK z dnia 2 czerwca 2015 r. K1/13 (Dz.U. z 2015 r. poz. 791) w zakresie, w jakim ogranicza wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową niewymienionym w tym przepisie, uznany został za niezgodny z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i w tym zakresie utracił moc z dniem 12.06.2015 r. Warto zaznaczyć, że do dnia dzisiejszego<sup>126</sup> przepis ten nie został zmieniony. Natomiast art. 2 ust. 2 u.z.z, który osobom wykonującym pracę nakładczą przyznawał prawo wstępowania do związków zawodowych działających w zakładzie pracy, z którym nawiązały umowę o pracę nakładczą, w cytowanym powyżej wyroku TK został uznany za niezgodny z Konstytucją i utracił moc.

Ustawa o związkach zawodowych nie reguluje zatem wprost prawa koalicji innych kategorii osób wykonujących pracę zarobkową, których prawo do wstępowania i tworzenia związków zawodowych było wyłączone lub ograniczone przed wejściem w życie wyroku TK K 1/13, jak osoby zatrudnione na podstawie umów prawa cywilnego (umowa zlecenia, umowa o dzieło czy umowa o świadczenie usług) oraz osoby pracujące na własny rachunek (samozatrudnieni) oraz osoby wykonujące prace nakładczą<sup>127</sup>. Ustawodawca zatem utrzymuje nadal zamknięty katalog podmiotów, którym przyznaje prawo koalicji, rezygnując z otwartego zwrotu „ludzie pracy”, użytego w art. 1 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych<sup>128</sup>.

---

*w Polsce a europejskie prawo pracy*[w:] Sanetra W. (red.), *Europeizacja polskiego prawa pracy*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004, s. 49; Z. Hajn, *Prawo zrzeszania się w związkach...*, s. 175-183; J. Unterschütz, *Wybrane problemy ograniczenia swobody koalicji w świetle prawa międzynarodowego i Konstytucji RP*, PiZS 2013, nr 10; M. Kurzynoga, *Prawo do wszczęcia sporu zbiorowego oraz prawo do akcji zbiorowych osób zarobkowo wykonujących pracę niebędących pracownikami*, MPP 2014, nr 12; E. Podgórska-Rakiel, *Konieczność nowelizacji prawa polskiego w kwestii wolności związkowych z perspektywy Międzynarodowej Organizacji Pracy*, MPP 2014, nr 9.

<sup>126</sup> 15 stycznia 2015 r.

<sup>127</sup> M. Kazimierczuk, *Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych...*, s. 146.

<sup>128</sup> W tym miejscu wypada powtórzyć przedstawione wcześniej postulat *de lege ferenda* w zakresie ukształtowania treści art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (J. Unterschütz, *Wybrane problemy ograniczenia swobody koalicji...*, s. 26). Dotychczasowe brzmienie art. 2 ust. 1 mogłoby zostać zmienione w ten sposób, aby zastąpić frazę zawierającą wyliczenie poszczególnych kategorii osób zatrudnionych sformułowaniem

Zdarza się jednak, że statut związku zawodowego reguluje te kwestie odmiennie, jak np. §5 ust. 1 statutu NSZZ „Solidarność”: „Związek zrzesza pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (także spółdzielczej umowy o pracę), a w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych zatrudnionych na podstawie członkostwa (wyboru, powołania, mianowania), jak również uczniów przyzakładowych szkół zawodowych świadczących pracę na rzecz zakładu pracy lub pobierających naukę zawodu, osoby wykonujące pracę nakładczą, osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, a także osoby czerpiące środki utrzymania z pracy wykonywanej na innej podstawie prawnej niż stosunek pracy. Członkami Związku mogą być także bezrobotni, emeryci i renciści oraz osoby odbywające zastępczą służbę wojskową. Utrata zatrudnienia, a także powołanie do odbycia zasadniczej służby wojskowej nie oznaczają utraty członkostwa”.

Wolność koalicji ma zarówno aspekt pozytywny, jak i negatywny. Jest to szczególnie istotne w świetle zakazu dyskryminacji pracownika, gdzie jako zakazana podstawa dyskryminacji jawi się zarówno przynależność do organizacji związkowej, jak i pozostawanie pracownika poza związkiem zawodowym. Negatywny aspekt wolności zrzeszania się istotny jest przede wszystkim w odniesieniu do pracowników. Początkowo ETPC w orzeczeniach dotyczących negatywnej wolności koalicji odnosił się przede wszystkim do tzw. klauzul „*closed shop*”, ograniczających zatrudnienia pracowników niezrzeszonych. Pierwszym orzeczeniem, które dotyczyło tej kwestii był wyrok w sprawie *Young, James i Webster v. Zjednoczone Królestwo*<sup>129</sup>. Powodowie byli pracownikami *British Railways* i zostali zwolnieni po tym, jak odmówili przystąpienia do związku zawodowego, gdy już po zawarciu z nimi umów o pracę pracodawca podpisał porozumienie „*closed shop*”. Trybunał stwierdził, że art. 11 EKPC wprawdzie nie gwarantuje negatywnego aspektu prawa koalicji na tych samych zasadach co aspektu pozytywnego, to jednak zmuszanie pracowników do przystąpienia do związku zawodowego, zwłaszcza pod groźbą utraty zatrudnienia i środków do życia uderza w samą naturę wolności zrzeszania się. W wyroku w sprawie *Sørensen i Rasmussen v. Dania*<sup>130</sup> Trybunał wyraźnie stwierdza, że prawo do tworzenia i wstępo-

---

bardziej ogólnym, np.: „pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, inne osoby wykonujące pracę zarobkową oraz samozatrudnieni, jeżeli nie są pracodawcami”. Podobne sformułowanie zaproponowane zostało przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy w projekcie Zbiorowego Kodeksu Pracy. Zgodnie z art. 15 §1 tego projektu prawo do tworzenia i wstąpienia do związku zawodowego przysługuje pracownikom, jak również niebędącym pracodawcami osobom wykonującym pracę zarobkową.

<sup>129</sup> Wyrok ETPC z 13 sierpnia 1981 r. połączonych sprawach *Young, James i Webster* przeciwko Wielkiej Brytanii, skargi nr 7601/76 i 7806/77.

<sup>130</sup> Wyrok ETPC z 11 stycznia 2006 r. w połączonych sprawach *Sørensen i Rasmussen* przeciwko Danii, skargi nr 52562/99 i 52620/99.

wania do związków zawodowych jest szczególnym aspektem wolności zrzeszania się, a pojęcie wolności zakłada możliwość wyboru korzystania lub nie z tej wolności. Art. 11 Konwencji należy zaś interpretować w taki sposób, że zawiera on także negatywną wolność związkową, czy też ujmując rzecz inaczej, prawo do tego, aby nie być zmuszanym do wstąpienia do danej organizacji. Państwa zobowiązane są także zapewnić pracodawcom prawo do odmowy przystąpienia do organizacji, zwłaszcza, gdyby miało być to przesłanką wykonywania danego zawodu, co Trybunał potwierdził w sprawie *Sigurdur i Sigurjónsson v. Islandia*<sup>131</sup>. Warto jednak zauważyć, że na tle orzecznictwa ETPC dopuszczalne są ograniczenia negatywnej wolności koalicji, w szczególności w odniesieniu do porozumień „*closed shop*”, jeżeli nie prowadzi to na nadmierne naruszenia innych praw człowieka, jak np. wolność słowa (rozumiana także jak prawo wyrażania określonych poglądów politycznych), równość wobec prawa oraz jeżeli zastosowane środki nie mają charakteru arbitralnego<sup>132</sup>.

Warto zauważyć także, iż wolność zrzeszania się na gruncie konstytucji obejmuje właściwie prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych, zaś prawo pracodawców do tworzenia organizacji przedstawicielskich stanowi aspekt wolności stowarzyszania się, podobne ujęcie prawa pracodawców odnajdziemy także w EKPC i KPP<sup>133</sup>.

### 5.2.2. Zasada kształtowania zbiorowych stosunków pracy w drodze rokowań

Istotą wolności rokowań zbiorowych jest możliwość zawierania układów zbiorowych pracy pomiędzy pracodawcami i organizacjami pracodawców a organizacjami pracowników w celu uregulowania w ten sposób warunków pracy<sup>134</sup>.

Prawo do rokowań zbiorowych uważane jest za podstawową zasadę zbiorowego prawa pracy<sup>135</sup>. W przyjętej tu systematyce zasada kształtowania zbiorowych stosunków pracy w drodze rokowań zaliczona została do zasad

<sup>131</sup> Wyrok ETPC z 30 czerwca 1993 r. w sprawie *Sigurdur i Sigurjónsson* przeciwko Islandii, skarga nr 16130/90.

<sup>132</sup> V. Mantouvalou, *Is there a human right not to be a trade union member? Labour rights under the European Convention of Human Rights* [w:] C. Fenwick, T. Novitz (red), *Human rights at work. Perspectives on law and regulation*, Hart Publishing, Oxford 2010, s. 462.

<sup>133</sup> M. Tomaszewska, *Pojęcie wolności związkowej...*, s. 248.

<sup>134</sup> Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Wolters Kluwer, Warszawa 2013, s. 35.

<sup>135</sup> G. Goździewicz, *Układy zbiorowe pracy jako podstawowy instrument działalności związ-*

I stopnia. Prawo do prowadzenia rokowań zbiorowych i zawierania układów lub porozumień zbiorowych stanowi przedłużenie wolności związkowej. Jej treść odtwarzana jest na podstawie zespołu przepisów prawa krajowego i międzynarodowego dotyczących zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych, znajduje jednak bezpośrednią podstawę w przepisach konstytucyjnych i traktatowych, a zatem jest to zasada o charakterze dyrektywalnym i eksplikatywnym, o charakterze materialnym w przeważającym zakresie (choć niektóre normy stanowiące podstawę zachowań podmiotów zbiorowego prawa pracy w ramach prowadzenia rokowań zbiorowych mają także charakter proceduralny). Podobnie, zgodnie z systemem kwalifikacji norm jako zasady i reguły przyjętym przez H. Avilę, z jednej strony mamy do czynienia z zasadą ze względu na celowościowy charakter norm, to jednak poszczególne normy dotyczące procedury prowadzenia rokowań (np. w ramach tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych lub przy zawieraniu układu zbiorowego pracy), mają charakter reguł, jako że opisują w sposób szczegółowy nakazane zachowanie, nie pozostawiając szerokiego marginesu w kwestii sposobu ich realizacji.

Dostrzegany jest także silny związek omawianej zasady z innymi zasadami I stopnia, jak zasada swobody koalicji – związkowa ochrona interesów pracowniczych nie byłaby możliwa bez prawa do rokowań zbiorowych oraz prawa do strajku<sup>136</sup>, a także zasada ograniczonej roli państwa w zbiorowych stosunkach pracy. Prawo do prowadzenia rokowań zbiorowych stanowi także jeden z aspektów zasady dialogu społecznego, a zawieranie porozumień, będących owocem rokowań służy zapewnieniu pokoju społecznego.

Rokowania jako tryb zawierania porozumień zbiorowych uznaje się za szczególną wartość prawa układowego, ponieważ służą one uzyskaniu konsensusu między partnerami społecznymi, często za cenę kompromisu. Pozwalają uwzględnić różne interesy partnerów społecznych. Zawarcie układu w wyniku przeprowadzonych rokowań odbywa się na zasadzie uzgadniania stanowisk, a nie w drodze głosowania, co w doktrynie określane jest mianem „demokracji konsensualnej”, pozwalającej uzyskiwać pewną równowagę między kapitałem a pracą<sup>137</sup>.

Instrumenty dialogu społecznego w postaci układów zbiorowych pracy i innych, różnorodnych porozumień wpisują się także w koncepcję komunikacyjnej wizji prawa, w której podstawą procesów decyzyjnych oraz zasadą,

---

*ków zawodowych* [w:] J. Stelina, M. Tomaszewska, A. Wypych-Żywicka (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Uniwersytet Gdański, Gdańsk 2010, s. 96.

<sup>136</sup> L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 250.

<sup>137</sup> T. Wyka, *Znaczenie prawa o układach zbiorowych pracy dla pozaukładowych porozumień zbiorowych* [w:] G. Uścińska (red.), *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, IPiSS, Warszawa 2013, s. 141.



na podstawie której rozwiązuje się konflikty powinien być raczej oparty na dialogu i spełniający zasady uczciwego porozumiewania się niż jednostronne i władcze decyzje<sup>138</sup>.

Natomiast celem nadrzędnym, a więc nadrzędną wartością prawa układowego w zakresie rokowań jest osiągnięcie pokoju społecznego<sup>139</sup>. Rokowania i dialog społeczny partnerów społecznych w myśl art. 4 Konwencji nr 98 MOP powinny służyć „ulepszaniu organizacji produkcji” oraz „opracowaniu i realizacji polityki społecznej i gospodarczej”<sup>140</sup>. Zakres obowiązku promowania układów zbiorowych pracy został rozszerzony na państwa, które nie ratyfikowały Konwencji nr 98<sup>141</sup>.

Partnerzy społeczni prowadzą rokowania w celu zawarcia układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Negocjacje są definiowane w piśmiennictwie międzynarodowego prawa pracy jako działania lub proces prowadzący do zawarcia układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia<sup>142</sup>. Pojęcie rokowań zbiorowych pojawia się także w art. 2 Konwencji MOP nr 154, zgodnie z którym termin „rokowania zbiorowe” dotyczy wszystkich negocjacji, które następują między pracodawcą, grupą pracodawców albo co najmniej jedną organizacją pracodawców z jednej strony i co najmniej jedną organizacją pracowników z drugiej, w celu: a) określenia warunków pracy i zatrudnienia; i/lub b) uregulowania stosunków między pracodawcami a pracownikami; i/lub c) uregulowania stosunków między pracodawcami lub ich organizacjami a organizacją lub organizacjami pracowników.

Zalecenie nr 91 MOP wprowadziło do międzynarodowego prawa pracy zasady:

- 1) bezwzględnie obowiązującego charakteru postanowień układów zbiorowych pracy;
- 2) prymatu układu zbiorowego nad umowami o pracę zawieranymi przez pracodawców z poszczególnymi pracownikami;

<sup>138</sup> L. Morawski, *Główne problemy współczesnej filozofii prawa. Prawo w toku przemian*, Wydawnictwa Prawnicze PWN, Warszawa 1999, s. 123.

<sup>139</sup> T. Wyka, *Znaczenie prawa o układach zbiorowych...*, s. 142.

<sup>140</sup> A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy standardy międzynarodowe. Wolumen 2*, C.H. Beck, Warszawa 2008, s. 57.

<sup>141</sup> A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy...*, s. 55.

<sup>142</sup> B. Gernigon, A. Odero H. Guido, *Collective bargaining* [w:] ILO, *Fundamental rights at work and international labour standards*, ILO, Geneva 2003, s. 22; Międzynarodowy aspekt swobody rokowań omawia A.M. Świątkowski – zob. *Obowiązek władz państwowych promowania rokowań w sprawie układów zbiorowych* [w:] Z. Góral (red.), *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2013 oraz *Idem*, *Collective Bargaining and Collective Agreements: International and European standards*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2015, s. 101 i nast.

## 5.2. Naczelne zasady I stopnia

- 3) utraty ważności umów o pracę mniej korzystnych dla pracowników od postanowień układów zbiorowych pracy
- 4) automatycznego zastępowania uznanych za nieważne postanowień umów o pracę bardziej korzystnymi dla pracowników postanowieniami układu zbiorowego<sup>143</sup>.

Na poziomie europejskim warto zwrócić uwagę na treść Europejskiej Karty Społecznej z 1961 r. (EKS), gdzie uznawane jest prawo pracowników do udziału w określaniu i polepszaniu warunków pracy i środowiska pracy w przedsiębiorstwie. Art. 6 Europejskiej Karty Społecznej gwarantuje prawo do rokowań zbiorowych oraz przewiduje, że państwa zobowiązują się popierać między innymi wspólne konsultacje pomiędzy pracownikami a pracodawcami. Natomiast art. 152 i 153 TFUE odnoszą się do dialogu partnerów społecznych na poziomie europejskim, zaś art. 28 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, w zakresie prawa do negocjowania i zawierania układów zbiorowych, stanowi, że „pracownicy i pracodawcy, lub ich odpowiednie organizacje, mają, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi, prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach (...)”<sup>144</sup>.

Prawo do rokowań można traktować przede wszystkim jako wolność od ingerencji państwa w sprawy rokowań i zawierania układów zbiorowych<sup>145</sup>. Prawo do prowadzenia rokowań oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień, wymienione zostało w art. 59 ust. 2 wprost, stanowiąc jeden z elementów wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców. Tu także można przywołać związek zasady dialogu społecznego z zasadą społecznej gospodarki rynkowej.

Przykładem instytucji prawnych odpowiadających pojęciu negocjacyjnych form prawotwórstwa są porozumienia i układy zbiorowe zawierane przez partnerów społecznych – przedstawicieli pracodawców i pracowników – na gruncie prawa pracy<sup>146</sup>. Układ zbiorowy pracy jest umową między pracodawcą lub organizacją pracodawców a organizacją związkową

<sup>143</sup> A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy...*, s. 60.

<sup>144</sup> R. Jagodziński, *European Works Councils and transnational company agreements...*, s. 170.

<sup>145</sup> L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy...*, s. 249.

<sup>146</sup> Jak zauważa jednak Ł. Pisarczyk, praktyka układowa w Polsce jest dość skromna. Ł. Pisarczyk, *Układ zbiorowy w czasach kryzysu* [w:] Z. Góral (red.), *Układy zbiorowe pracy...*, s. 167; O przyczynach słabości układów pisze m.in. cytowany przez Ł. Pisarczyka L. Florek: *Znaczenie układów zbiorowych pracy*, PiZS 2013, nr 2, s. 7-9. Zob. także A.M. Świątkowski, *Collective agreements in Poland* [w:] A.M. Świątkowski (red.), *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej...*, s. 541 i nast.

lub organizacjami związkowymi, określającą warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunków pracy pracowników objętych układem, wzajemne zobowiązania stron układu oraz inne sprawy nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący<sup>147</sup>. Układ zbiorowy spełnia funkcję ekonomiczną – pobudzającą rozwój gospodarczy, zapewniając równocześnie pokój społeczny w relacjach pomiędzy partnerami społecznymi; promocyjną – w zakresie wdrażania nowych rozwiązań, nieznanym powszechnemu ustawodawstwu pracy; uelastyczniająca powszechne rozwiązania prawne<sup>148</sup>.

Rokowania nad układem zbiorowym powinny opierać się na zasadzie dobrowolności, dobrej wiary oraz poszanowania słusznego interesu każdej ze stron. Dobra wiara w rokowaniach układowych oznacza uwzględnianie postulatów strony związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców, powstrzymanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawców, poszanowanie interesów pracowników nieobjętych układem<sup>149</sup>.

Zasada poszanowania słuszných interesów drugiej strony zawiera w sobie kryterium ograniczające: jest to kryterium słuszności. Rozpoznanie owych słuszných interesów drugiej strony, w szczególności pracodawcy, będzie możliwe po uzyskaniu od niego stosownych informacji na temat jego sytuacji ekonomicznej lecz tylko takich, które mieszczą się w przedmiocie rokowań i są niezbędne do prowadzenia odpowiedzialnych rokowań<sup>150</sup>. Podmiotowy zakres ich obowiązywania ogranicza się w zasadzie do stron stosunku pracy – pracowników i pracodawców jednego lub większej liczby zakładów pracy. Układy zbiorowe pracy mają zasięg powszechny. Mogą i – zdaniem MOP – powinny być negocjowane i zawierane w sektorze prywatnym i publicznym<sup>151</sup>.

Zakres przedmiotowy układu zbiorowego pracy określony został w art. 240 k.p. Przyjmuje się, że układ zbiorowy pracy składa się obowiązkowo z części normatywnej – określającej warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, części obligacyjnej, odnoszącej się do praw i obowiązków stron układu oraz tak zwanej części trzeciej, zawierającej „inne sprawy (...), nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący”, przy czym domniemywa się, że postanowienia tej części także

---

<sup>147</sup> Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu...*, s. 15.

<sup>148</sup> G. Goździewicz, *Układy zbiorowe pracy jako podstawowy instrument działalności...*, s. 99.

<sup>149</sup> T. Wyka, *Znaczenie prawa o układach zbiorowych pracy...*, s. 143; A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I...*, s. 68.

<sup>150</sup> T. Wyka, *Znaczenie prawa o układach...*, s. 143-144.

<sup>151</sup> A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy...*, s. 71.

mają charakter normatywny, stanowiąc źródło prawa dla swoich adresatów<sup>152</sup>. Zakres przedmiotowy układu został zatem wyznaczony przez ustawodawcę bardzo szeroko: jedyne ograniczenie stanowi określony w § 3 zakaz naruszania praw osób trzecich przez postanowienia układu oraz określony w § 2 *in fine* zakaz określania tych spraw, które zostały określone w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący (zalicza się do tej grupy np. przepisy o wykroczeniach zawarte w Dziale XIII k.p.). W szczególności warto zwrócić uwagę na fakt, iż pod pojęciem warunków, jakim powinna odpowiadać treść stosunków pracy, należy rozumieć wszystkie te elementy, które mogą mieć wpływ na te prawa i obowiązki<sup>153</sup> – także te, które w ogóle nie zostały uregulowane w kodeksie pracy oraz w innych ustawach i rozporządzeniach. Zawarcie układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego stanowi zatem przykład współstanowienia prawa, sytuacji, w której organ państwa przekazuje organizacjom niepaństwowym kwestię do uregulowania i godzi się na treść rozstrzygnięcia<sup>154</sup>.

Nie można również zapominać o zasadzie uprzywilejowania pracownika i hierarchii norm prawa pracy określonej w art. 9 i 18 k.p. Układy i porozumienia zbiorowe nie mogą być dla pracownika mniej korzystne od przepisów Kodeksu pracy, innych ustaw oraz aktów wykonawczych. Dodatkowo muszą być one zgodne z europejskim prawem pracy. Ograniczają możliwość umieszczania przez partnerów społecznych w tych aktach postanowień, które – nawet tymczasowo – stanowiłyby odstępstwo od minimalnych standardów ustawowych.

Charakter prawny układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych w polskim systemie prawa, jak również kwestia umocowania tych swoistych umów w Konstytucji RP stanowi przedmiot interesującej debaty. Źródłami powszechnie obowiązującego prawa w RP są, zgodnie z art. 87 Konstytucji – Konstytucja, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz rozporządzenia, jak również akty prawa miejscowego. Układy i porozumienia zbiorowego prawa pracy nie zostały tu wymienione, podobnie jak regulaminy pracy i wynagradzania, do których odnosi się art. 9 Kodeksu pracy.

W doktrynie prawa pracy uznaje się, że układy zbiorowe pracy wchodzą w skład prawa pracy jako autonomiczne źródła prawa pracy regulujące prawa i obowiązki stron stosunku pracy<sup>155</sup>. Najistotniejszy sens i specy-

<sup>152</sup> J. Stelina [w:] U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy z komentarzem...*, s. 801.

<sup>153</sup> *Ibidem*, s. 797.

<sup>154</sup> *Ibidem*, s. 11.

<sup>155</sup> U. Jackowiak, [w:] U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-

fika układu zbiorowego pracy pojmowanego ogólniej jako rodzaj aktu prawnego, polega bowiem na tym, że ustanawia on normy określające warunki, jakim powinny odpowiadać indywidualne umowy o pracę oraz że normy te wiążą poszczególnych pracowników i pracodawców<sup>156</sup>. W przypadku układu zbiorowego pracy mamy do czynienia z umową o charakterze prawotwórczym, to jest aktem kreującym normy prawne będące wynikiem negocjacji i zawartego konsensu<sup>157</sup>. Układ jest umową normatywną (porozumieniem normatywnym)<sup>158</sup>. Układy te, wraz z opartymi na ustawie porozumieniami zbiorowymi, statutami i regulaminami (w szczególności regulaminem pracy i wynagradzania) stanowią tak zwane swoiste (autonomiczne) źródła prawa pracy<sup>159</sup>. Ich szczególny charakter polega przede wszystkim na tym, że tworzone są przy aktywnym udziale pracowników, co pozwala na uruchomienie procesów demokratyzacji w kształtowaniu wzajemnych praw i obowiązków obu partnerów stosunku pracy<sup>160</sup>.

Jednocześnie, a może nawet przede wszystkim, układ zbiorowy pracy jest umową. Umowny charakter wszystkich postanowień układu (w tym normatywnych) znajduje potwierdzenie w zakazie normowania w układzie spraw uregulowanych w przepisach prawa w sposób bezwzględnie obowiązujący<sup>161</sup>.

Jakkolwiek określenie „przepisy prawa pracy” zostało użyte w art. 9 k.p. w specyficznym znaczeniu, to wywierają one niektóre, wskazane w kodeksie pracy, skutki zbliżone do oddziaływania prawa podmiotowego<sup>162</sup>. Istotne

---

-Żywicka, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy z komentarzem*, Fundacja Gospodarcza, Gdynia 2004, s. 33; W. Sanetra, *Dialog społeczny jako element ustroju społecznego i politycznego...*, s. 25.

<sup>156</sup> Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 34; J. Unterschütz, *Instrumenty dialogu społecznego w polskim prawie pracy*, „Zeszyty Naukowe WSAiB. Prawo 1” 2009, s. 85-98.

<sup>157</sup> T. Chauvin, *op. cit.*, s. 10.

<sup>158</sup> Z. Hajn, *op. cit.*, s. 29.

<sup>159</sup> Za powszechnie obowiązującym charakterem postanowień układów zbiorowych pracy i uznaniem go za źródło prawa pracy wypowiadają się m.in. W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy*, PWN, Warszawa 1960, s. 18; L. Florek, *Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją*, PiZS 1997, nr. 11, s. 11; G. Goździewicz, *Układy zbiorowe pracy jako źródło prawa pracy* [w:] Z. Góral (red.), *Układy zbiorowe pracy...*, s. 80; przeciwko natomiast L. Kaczyński, *Wpływ art. 87 Konstytucji na swoiste źródła prawa pracy (uwagi wstępne)*, PiP 1997, z. 8, s. 66-67; oraz *Układ zbiorowy pracy – problem konstytucyjny*, PiP 1999, z. 8, s. 11; Zob. także G. Goździewicz, *Refleksje na temat charakteru prawnego układu zbiorowego pracy* [w:] M. Seweryński, J. Stelina (red.), *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, Uniwersytet Gdański, Gdańsk-Sopot 2012, s. 117-118.

<sup>160</sup> Z. Hajn, *op. cit.*, s. 29.

<sup>161</sup> *Ibidem*.

<sup>162</sup> *Ibidem*.

różnice polegają jednak na tym, że sędzia nie jest obowiązany znać tych norm; ewentualne kolizje między normami układu a innymi (ustawowymi lub swoistymi) przepisami prawa pracy podlegają rozstrzygnięciu na zasadzie korzystności, która zasadniczo eliminuje potrzebę stosowania klasycznych reguł kolizyjnych<sup>163</sup>. Barbara Wagner wykazała jednak, że z powszechności i abstrakcyjności norm nie można jeszcze wywodzić ich prawnego charakteru. Z samej wolności rokowań i zawierania porozumień nie da się wywieść ich normatywnego charakteru<sup>164</sup>.

Arkadiusz Sobczyk idzie dalej twierdząc, że nie ma powodów merytorycznych, aby układom i porozumieniom zbiorowym przyznać przymiot prawa, co więcej, ustalenia zbiorowe nie zmieniają prawa. Ustalenia takie kreują tylko cywilnoprawne, umowne i równoległe do instytucji ustawowych zobowiązania pracodawcy<sup>165</sup>. Zdaniem autora Kodeks pracy jako ustawa nie może definiować tego, co jest źródłem prawa, ponieważ katalog źródeł prawa zawarty został w Konstytucji RP<sup>166</sup>. Dialog nie musi wcale polegać na tworzeniu prawa, a samo uprawnienie do prowadzenia rokowań zbiorowych nie jest jednoznaczne z nadaniem związkom zawodowym, jako profesjonalnym podmiotom negocjującym umowy na rzecz pracowników, uprawnienia do tworzenia prawa, a przedmiotem porozumień zbiorowych (w tym układów zbiorowych pracy) jest negocjowanie warunków umowy i zagwarantowane ich stabilności<sup>167</sup>. Wszystkie nieustawowe źródła prawa pracy kształtują treść umów i należy traktować je jako wzorce umowne, o których mowa w art. 384 k.p., zaś związki zawodowe pełnią rolę pełnomocnika ustawowego uprawnionego do reprezentowania pracowników na podstawie art. 7 ustawy o związkach zawodowych oraz 59 ust. 2 Konstytucji RP<sup>168</sup>.

Większość autorów skłania się jednak ku pogładowi, zgodnie z którym układ zbiorowy pracy ma charakter normatywny w tej części, w której reguluje prawa i obowiązki stron stosunku pracy, natomiast część obligacyjna

---

<sup>163</sup> *Ibidem*.

<sup>164</sup> Zdanie odrębne do uchwały SN (uchwała SN z 24 czerwca 1998 r., III ZP 14/98, OSNA-PiUS 1998 nr 24, poz. 705, Biul. Inf. Pr. 1998 nr 3, s. 11, Biul. Inf. Pr. 2001 nr 1, s. 2, MoP 1998 nr 11, s. 434, Biul. Inf. Pr. 1998 nr 3, s. 11, PiZS 2000 nr 10, s. 39, Biul. Inf. Pr. 1998 nr 4, s. 9, PG 1998 nr 11, s. 5, Wokanda 1998 nr 10, s. 18, PPr. 1998 nr 11, s. 34) co do waloru prawnego art. 59 ust 2 Konstytucji.

<sup>165</sup> A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom II. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, C.H. Beck, Warszawa 2013, s. 137.

<sup>166</sup> *Ibidem*, s. 129.

<sup>167</sup> *Ibidem*, s. 130-136, 144.

<sup>168</sup> *Ibidem*, s. 134, 145.

regulująca prawa i obowiązki stron układu oraz pozostałe porozumienia mają charakter umowny<sup>169</sup>.

Mniej kontrowersji budzi charakter układu zbiorowego pracy na gruncie zbiorowego prawa pracy, uznaje się bowiem, iż umowa zbiorowa nie jest źródłem zbiorowego prawa pracy<sup>170</sup>, ponieważ nie zawiera norm o charakterze generalnym, lecz określa obowiązki swoich stron albo konkretnych podmiotów reprezentowanych przez strony, na przykład pracodawców i organizacje związkowe objęte ponadzakładowym układem zbiorowym. Często nie zawiera ona też norm o charakterze abstrakcyjnym, lecz zobowiązanie pracodawcy do konkretnego działania<sup>171</sup>. Ludwik Florek podkreśla ponadto, że art. 9 k.p. nadaje charakter normatywny tylko aktom prawnym określającym prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, czyli treść (indywidualnych) stosunków pracy, a nie prawa i obowiązki stron zbiorowych stosunków pracy<sup>172</sup>.

Obok zarejestrowanych układów zbiorowych pracy, zawieranych zarówno na poziomie zakładowym jak i ponadzakładowym, partnerzy społeczni mogą zawierać także inne porozumienia. Przez porozumienie zbiorowe rozumiemy umowę partnerów społecznych dotyczącą indywidualnych i zbiorowych praw i obowiązków pracowników i pracodawców<sup>173</sup>. Z brzmienia art. 9 § 1 wyprowadzić można wniosek, iż niezbędnym warunkiem, aby porozumienia te można było zaliczyć do źródeł prawa pracy, jest po pierwsze określenie w ich treści praw i obowiązków stron stosunku pracy a po drugie ich oparcie na ustawie<sup>174</sup>. Sposób rozumienia tego wymogu jest w doktrynie prawa pracy sporny.

Część autorów, jak np. M. Gersdorf i Z. Salwa prezentuje stanowisko, zgodnie z którym źródłami prawa pracy są tylko te porozumienia, których zawarcie przewidziane jest przepisami ustawy<sup>175</sup>. Inni dopuszczają możliwość traktowania porozumień zawartych na podstawie ustawy o rozwiązaniu sporów zbiorowych oraz porozumień postrajkowych jako porozumień

<sup>169</sup> Zob. L. Florek, *Ustawa i umowa...*, s. 284-291; G. Goździewicz, *Układy zbiorowe pracy jako źródło prawa pracy* [w:] Z. Góról (red.), *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin profesora Waclawa Szuberta*, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2013, s. 71-73.

<sup>170</sup> Por. odmiennie Z. Salwa, *Porozumienie zbiorowe jako źródło prawa pracy* [w:] W. Sanetra (red.), *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, Temida 2, Białystok 1999, s. 31 oraz W. Sanetra, *Układy zbiorowe pracy i inne porozumienia w świetle Konstytucji RP* [w:] W. Sanetra (red.), *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, Temida 2, Białystok 1999, s. 19.

<sup>171</sup> L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 227.

<sup>172</sup> *Ibidem*.

<sup>173</sup> K. Jaśkowski, *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy* [w:] L. Florek (red.), *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2007, s. 82.

<sup>174</sup> Z. Hajn, *op. cit.*, s. 36.

<sup>175</sup> K. Jaśkowski, *op. cit.*, s. 83.

normatywnych (G. Goździewicz), inni zaś, jak J. Wratny, odmawiają porozumieniom postrajkowym tego charakteru, podobnie jak porozumieniom partnerów społecznych zawieranych przy prywatyzacji i restrukturyzacji przedsiębiorstwa. Pewna grupa autorów, jak W. Sanetra, M. Seweryński, K. Jaśkowski przyjmuje, że inne porozumienia, także takie, które wprost w ustawie nie zostały wymienione, mogą stanowić źródła prawa pracy<sup>176</sup>.

Spośród porozumień partnerów społecznych opartych na ustawie można wymienić następujące: porozumienia zawierane na podstawie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – po rokowaniach bądź mediacji oraz po zakończonej akcji strajkowej; porozumienia pracodawcy i zakładowych organizacji związkowych dotyczące zwolnień grupowych, porozumienie związane z przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę na podstawie art. 26<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych.

Szczególny charakter mają porozumienia dotyczące czasowego zaprzestania stosowania niektórych przepisów prawa pracy, to jest porozumienie odnoszące się do układów zbiorowych pracy (art. 241<sup>27</sup> §1), porozumienie obejmujące układy zbiorowe oraz inne przepisy prawa pracy z wyjątkiem kodeksu pracy, innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9<sup>1</sup> §1 k.p.) a także porozumienie dotyczące stosowania wobec pracowników warunków zatrudnienia mniej korzystnych niż te wynikające z treści umowy o pracę.

Jednakże stanowisko SN w odniesieniu do porozumień zawieranych przez partnerów społecznych nie jest jednolite. Mając na uwadze charakter prawny tych postanowień, porozumienia można podzielić na takie, które przez Sąd Najwyższy zostały uznane za źródła prawa pracy oraz takie, którym SN odmówił przyznania tego przymiotu. Do pierwszej grupy zaliczyć można porozumienie zawarte ze związkami zawodowymi na podstawie art. 3 ust. 1 tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych<sup>177</sup>. Jednak Sąd Najwyższy uznaje niekiedy za źródła prawa porozumienia, których podstawa prawna nie jest oczywista, jak na przykład porozumienie zawarte przez związki zawodowe działające u dotychczasowego pracodawcy z przyszłym pracodawcą przejmowanych pracowników<sup>178</sup>. Niekiedy SN uznaje za źródło prawa także porozumienia, których stroną nie był pracodawca, przywołując niekiedy wymóg efektywności prawa<sup>179</sup>.

<sup>176</sup> *Ibidem*, SN nakazuje przy tym wymóg oparcia na ustawie rozumieć szeroko, jako wskazanie w ustawie możliwości jego zawarcia, nawet bez bliższego określenia jego treści. (Uchwała SN z 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNP z 2007 r. nr 3-4, poz. 38).

<sup>177</sup> Ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2002 r. nr 112, poz. 980 ze zm.); zob. wyrok SN z 20 czerwca 2006 r., II PK 323/05, OSNP 2007/13-14/186).

<sup>178</sup> Wyrok SN z 28 kwietnia 2005 r., I PK 214 /04, OSNP z 2006, nr 1-2 poz. 8.

<sup>179</sup> Uchwała SN z 23 maja 2001, III ZP 25/00, OSNP z 2002 r. nr 6, poz. 134; wyrok SN z 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP z 2003 r. nr 23, poz. 568; wyrok SN z 12 sierpnia



W tym stanie rzeczy na aprobatę zasługują poglądy formułowane przez Z. Hajna i L. Floreka, którzy podkreślają, że porozumienie musi mieć wyraźną podstawę w konkretnym przepisie ustawy i to ustawy *sensu stricto*, gdyby bowiem wystarczyło odwołanie się do przepisów międzynarodowych lub konstytucyjnych, dotyczących np. prawa do rokowań zbiorowych, to sformułowanie rozważanego warunku w art. 9 k.p. byłoby zbędne<sup>180</sup>.

L. Florek wywodzi, że dominująca ostatnio w orzecznictwie SN nadinterpretacja przepisu art. 59 ust. 2 Konstytucji, (który gwarantuje tylko prawo „do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień”, bez przesądzania o ich normatywnym bądź umownym charakterze) jest wykładnią *contra legem*, ponieważ art. 9 §1 k.p. rozróżnia dwa rodzaje porozumień: mające charakter źródła prawa pracy i pozbawione tej cechy<sup>181</sup>. Ponadto dowartościowanie porozumień zbiorowych podważyłoby pozycję układów zbiorowych pracy, np. przez możliwość ich zmiany lub zastąpienia przez porozumienie zawarte przez mniejszościową i mało znaczącą organizację związkową<sup>182</sup>. Stanowi to poważne zagrożenie „ładu normatywnego” w zbiorowych stosunkach pracy. System źródeł prawa może bowiem zostać rozsadzony przez przypadkowe porozumienia zawierane przez różne strony, które nie są objęte żadną regulacją prawną ani kontrolą ich zgodności z prawem<sup>183</sup>.

Zasada solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych (art. 20 Konstytucji) nie wyklucza zawierania porozumień z partnerami społecznymi innymi niż związki zawodowe. Przypisywanie jednak takim porozumieniom jakiegokolwiek charakteru nie znajduje żadnego uzasadnienia w tym przepisie Konstytucji. Dotyczy to zwłaszcza normatywnego charakteru tych porozumień<sup>184</sup>. W zakładach pracy, gdzie nie działają ani związki zawodowe, ani inne organizacje pracowników układy zbiorowe mogą być negocjowane przez przedstawicieli pracowników, należycie wybranych i upoważnionych przez zbiorowość pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy<sup>185</sup>. Ustawodawca określa kiedy i na jakich warunkach te inne podmioty mogą

---

2004 r., III PK 38/04, OSNP z 2005 r. nr 4, poz. 55; uchwała SN z 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNP z 2007 r. nr 3-4, poz. 38; wyrok SN z 28 kwietnia 2005 r., I PK 214/04, OSNP z 2006 r. nr 1-2, poz. 8; Inaczej jednak zdaje się SN traktować porozumienia zawierane z inwestorem, który nie staje się następnie pracodawcą. Tak orzekł SN w wyroku z 25 maja 2005 r., I PK 223/04, OSNP z 2006 r. nr 3-4, poz. 36.

<sup>180</sup> Z. Hajn, *op. cit.*, s. 37; L. Florek, *Ustawa i umowa...*, s. 305.

<sup>181</sup> L. Florek, *op. cit.*, s. 303.

<sup>182</sup> Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 37.

<sup>183</sup> L. Florek, *op. cit.*, s. 309.

<sup>184</sup> L. Florek, *op. cit.*, s. 307.

<sup>185</sup> A.M Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I...*, s. 63.

być stroną porozumienia. Co do zasady jednak negocjacje i zawieranie porozumień są przejawem reprezentowania i obrony praw i interesów pracowniczych, do czego powołane są związki zawodowe. Artykuł 59 ust. 2 Konstytucji, podobnie jak art. 21 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, nie odnoszą się do porozumień zawieranych przez inne przedstawicielstwo pracownicze niż związki zawodowe<sup>186</sup>. Stąd też charakter normatywny przyznaje się wyłącznie porozumieniom zawieranym ze związkami zawodowymi<sup>187</sup>. Pozbawienie związków zawodowych wyłączności w zakresie negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy naruszyłoby niewątpliwie ich szczególną pozycję i siłę oddziaływania na stosunki pracy<sup>188</sup>.

Istotne znaczenie mają także ponadnarodowe rokowania zbiorowe<sup>189</sup>. Jest to zjawisko niejednolite, obejmujące dialog zarówno na poziomie sektorowym, jak i przedsiębiorstwa. Może on przybierać formę wymiany istotnych, z perspektywy rokowań zbiorowych, informacji na poziomie ponadnarodowym przez pracodawców i pracowników. Celem tej działalności jest umieszczenie negocjacji odbywających się w poszczególnych sektorach i przedsiębiorstwach w odpowiednim kontekście. W najbardziej zaawansowanej formie działalność taka prowadzić może do koordynacji procesów i wyników rokowań zbiorowych w poszczególnych krajach i przedsiębiorstwach. Z drugiej strony rokowania ponadnarodowe owocują przyjęciem wspólnych tekstów i porozumień ramowych o bardziej „miękkim” lub „twardym” charakterze<sup>190</sup>.

Porozumienia ponadnarodowe różnią się od siebie także terytorialnym zakresem regulacji: niektóre z nich mają zasięg globalny, inne zaś obejmują przedsiębiorstwa działające na terenie UE. Do pierwszej grupy zaliczyć można międzynarodowe porozumienia ramowe (International Framework Agreement IFA)<sup>191</sup>. Są to instrumenty negocjowane pomiędzy przed-

<sup>186</sup> Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 37.

<sup>187</sup> L. Florek, *op. cit.*, s. 308; B. Wagner, *Porozumienia zawierane na gruncie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji* [w:] A. Sobczyk (red.), *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*, UJ Fundacja Friedricha Eberta, Kraków 2008, s. 125.

<sup>188</sup> G. Goździewicz, *Układy zbiorowe pracy jako podstawowy...*, s. 104-105. W tym miejscu autor zauważa również, że zwolennicy dopuszczenia także innych, aniżeli związkowe, przedstawicielstw pracowniczych do negocjacji i zawierania układów zbiorowych pracy wskazują na możliwość realnego oddziaływania pracowników na poziom swoich uprawnień oraz ochronę praw i interesów. Przy zachowaniu obecnego *status quo* większość zatrudnionych pozbawionych jest takiej możliwości.

<sup>189</sup> Dalsze rozważania dotyczące porozumień ponadnarodowych zaprezentowane zostały pierwotnie w opracowaniu: J. Unterschütz, *Ponadnarodowe porozumienia zbiorowe w świetle zasady pokoju społecznego*, PiZS 2015, nr 8, s. 3-8.

<sup>190</sup> R. Jagodziński, *Transnational collective bargaining...*, s. 43.

<sup>191</sup> Zob. S. Adamczyk, B. Surdykowska, *Międzynarodowe układy ramowe jako przykład*

siębiorstwem międzynarodowym (*multinational enterprise* – MNE) a globalną federacją związków zawodowych (Global Union Federation – GUF) mające na celu zbudowanie trwałej współpracy pomiędzy sygnatariuszami i zapewnienie, że przedsiębiorstwo przestrzega tych samych standardów pracy we wszystkich krajach, w których prowadzi działalność<sup>192</sup>.

Różnią się one od swych europejskich odpowiedników także zakresem podmiotowym oraz przedmiotem regulacji. Dokumenty o zasięgu globalnym zazwyczaj koncentrują się na zapewnieniu praw podstawowych lub oscylują wokół kwestii związanych ze społeczną odpowiedzialnością biznesu, pozwalają one zatem na koordynację działań przedsiębiorstwa w sferze gospodarczej, socjalnej, ochrony środowiska<sup>193</sup>. Porozumienia o zasięgu europejskim mają natomiast zazwyczaj na celu ustanowienie relacji partnerskich, przydatnych w okresie restrukturyzacji lub reorganizacji i pozwalających przewidywać te sytuacje. Ponadto przedmiotem ich bywa także samo prowadzenie dialogu społecznego lub zagadnienia szczegółowe jak bezpieczeństwo i higiena pracy, równe traktowanie pracowników, szkolenia, mobilność zawodowa, planowanie zatrudnienia i zarządzania umiejętnościami pracowników, środki pozwalające uniknąć lub ograniczyć skalę zwolnień i środki towarzyszące procesom restrukturyzacji<sup>194</sup>. W ostatnich latach jednak pierwsze z nich stają się bardziej szczegółowe, a porozumienia europejskie zawierać mogą także aspekty międzynarodowe. Stąd też Komisja Europejska odnosi się raczej do „porozumień ponadnarodowych” (*Transnational Company Agreement* – TCA), co pozwala także odróżnić te akty od autonomicznych porozumień zawieranych przez europejskich partnerów społecznych na podstawie art. 154 i 155 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej<sup>195</sup> (TFUE)<sup>196</sup>.

Na rozwój ponadnarodowych rokowań zbiorowych miały zatem wpływ takie czynniki jak międzynarodowy charakter działalności przedsiębiorstw,

---

*dobrowolnie podejmowanych negocjacji między pracą a kapitałem* [w:] Z. Góral (red.), *Układy zbiorowe pracy...*, s. 131 passim.

<sup>192</sup> K. Papadakis, *Globalizing industrial relations: what role for International Framework Agreements?* [w:] S. Hayter (red.), *The role of collective bargaining in the global economy. Negotiating for social justice*, ILO, Geneva 2011, s. 278.

<sup>193</sup> A. Sobczak, E. Leonard, *Transnational social dialogue at the sector and the company level*, Wystąpienie na konferencji: „Regulating for decent work: innovative regulation as a response to globalization”, International Labour Office, Geneva, Switzerland 8-10 July 2009, s. 4 <http://www.ilo.org/legacy/english/protection/travail/pdf/rdwpaper44b.pdf> [dostęp 27.03.2014].

<sup>194</sup> Commission Staff Working Document, *Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue*, SWD (2012) 264, Brussels, 10.9.2012, s. 4.

<sup>195</sup> Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana) Dz. Urz. UE C115 z 9 maja 2008 r., s. 47.

<sup>196</sup> I. Schömann, *Transnational company agreements...*, s. 202.

## 5.2. Naczelne zasady I stopnia

a w szczególności fuzje i przejęcia częste w latach 90., przekraczanie granic państwowych przez organizacje związkowe działające w UE, spowolnienie rokowań na poziomie sektorowym w poszczególnych krajach, któremu towarzyszył rozwój rokowań na poziomie przedsiębiorstw oraz presja ze strony pracodawców, aby rokowania uwzględniały sytuację gospodarczą, a w szczególności potrzebę przystosowania się i konkurencyjności przedsiębiorstw<sup>197</sup>.

Jednak, pomimo rosnącej liczby porozumień międzynarodowych w związku z ich różnorodnością pod względem zasięgu obowiązywania, treści, stron porozumienia oraz jego mniej lub bardziej wiążącego charakteru, większość autorów zwraca uwagę na brak jednoznacznych podstaw prawnych w prawie międzynarodowym, europejskim a także w systemach prawnych poszczególnych państw dla zawierania tego rodzaju porozumień<sup>198</sup>.

Niektórzy autorzy poszukują podstawy prawnej do zawierania TCA na poziomie aktów prawa międzynarodowego przede wszystkim w tekstach konwencji i zaleceń MOP<sup>199</sup>, a w szczególności w zaleceniu nr 91 z 1951 roku dotyczącym porozumień zbiorowych<sup>200</sup> oraz w art. 2 Konwencji MOP nr 154<sup>201</sup>.

W prawie europejskim jako ewentualną podstawę prawną dla porozumień ponadnarodowych przywołuje się głównie art. 152 i 153 TFUE odnoszące się do dialogu partnerów społecznych na poziomie europejskim

<sup>197</sup> R. Jagodziński, *Transnational collective bargaining...*, s. 32 i cytowana tam literatura.

<sup>198</sup> E. Ales, S. Engblom, T. Jaspers, S. Laulom, S. Sciarra, A. Sobczak, F. Valdés Dal-Ré, *Transnational collective bargaining past, present and future*, Raport dla Komisji Europejskiej 2006, s. 33; R. Jagodziński, *Transnational collective bargaining...*, s. 56 i literatura tam powoływana; A. Sobczak, *Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility*, „Relations Industrielles-Industrial Relations” 2007, vol. 3, nr 62, s. 466-488; I. Schömann, *op. cit.*, s. 206; T. Jaspers, *Effective transnational collective bargaining. Binding transnational company agreements: a challenging perspective* [w:] I. Schömann, R. Jagodzinski, G. Boni, S. Clauwaert, V. Glassner, T. Jaspers, *op. cit.*, s. 235-236; *Accords transnationaux d'entreprise et dialogue social sectoriel européen: quelles interactions?*, „Travail et Emploi” 2010, nr 121, s. 47; R. Rodriguez i in. odnotowują także ogromną różnorodność regulacji dotyczących porozumień zawieranych na poziomie przedsiębiorstwa w krajach UE: R. Rodriguez (red.), *Study on the characteristics and legal effects of agreements between companies and workers' representatives. Report for the European Commission*, Labour Asociados, Madryt 2012, s. 121, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7631&langId=en> [dostęp 27.03.2014].

<sup>199</sup> R. Jagodziński, *European Works Councils and transnational company agreements...*, s. 163.

<sup>200</sup> Zalecenie MOP nr 91 dotyczące układów zbiorowych. <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z091.htm> [dostęp 27.03.2014].

<sup>201</sup> Konwencja MOP nr 154 dotycząca popierania rokowań zbiorowych <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k154.html> [dostęp 27.03.2014].

oraz art. 28 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej<sup>202</sup>. Choć z pewnością przepisy te nie wyłączają prawa pracodawców i podmiotów reprezentujących pracowników do prowadzenia rokowań i zawierania porozumień ponadnarodowych, uznanie ich za podstawę prawną zawierania takich porozumień, zwłaszcza przez podmioty, które trudno uznać za partnerów społecznych w rozumieniu Traktatów, jest wnioskiem zbyt daleko idącym<sup>203</sup>. Dlatego też ich wiążący charakter aktualnie może być rozpatrywany na gruncie prawa prywatnego międzynarodowego<sup>204</sup>. Biorąc pod uwagę fakt, że przedsiębiorstwa działają na szczeblu ponadnarodowym, to ogólny przepis art. 22 EKS w połączeniu z art. 6 EKS dotyczącym prawa do rokowań zbiorowych może prowadzić do wniosku, że układy zbiorowe, co najmniej w odniesieniu do warunków pracy, mogą być zawierane we wszystkich przedsiębiorstwach niezależnie od zakresu terytorialnego ich działalności<sup>205</sup>.

W ujęciu proponowanym przez Komisję Europejską porozumienie ponadnarodowe (TCA) oznacza porozumienie zawierające wzajemne zobowiązania, których zakres obejmuje terytorium kilku krajów i które zostały zawarte przez jednego lub więcej przedstawicieli przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw z jednej strony oraz jedną lub więcej organizację związkową z drugiej oraz które dotyczą warunków pracy i zatrudnienia lub relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikami lub ich przedstawicielami<sup>206</sup>.

Zauważa się także różnorodność podmiotów zawierających porozumienia ponadnarodowe. Po stronie pracowników mogą być to europejskie rady zakładowe, które często inicjują zawarcie porozumienia i stają się jego stroną (szczególnie w przypadku porozumień europejskich)<sup>207</sup>, choć ich kompetencje w tym zakresie budzą wątpliwości. Pracownicy mogą być także reprezentowani przez europejskie i międzynarodowe federacje związkowe, których rola jest znacząca zwłaszcza w przypadku porozumień o charakterze globalnym. Krajowe organizacje związkowe są natomiast aktywne przede wszystkim w procesie wdrażania postanowień porozumień ponadnardo-

<sup>202</sup> R. Jagodziński, *op. cit.*, s. 170.

<sup>203</sup> I. Schömann, *op. cit.*, s. 220; R. Jagodziński, *op. cit.*, s. 165.

<sup>204</sup> A. van Hoek, F. Hendrickx, *International private law aspects and dispute settlement related to transnational company agreements*, Analiza dla Komisji Europejskiej, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4815&langId=en>. [dostęp 15.02.2016].

<sup>205</sup> R. Jagodziński, *op. cit.*, s. 165.

<sup>206</sup> Commission Staff Working Document: *The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration*, COM(2008) 419 final <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008SC2155&from=EN> [dostęp 27.03. 2014].

<sup>207</sup> A. Sobczak, E. Leonard, *Transnational social dialogue at the sector and the company level...*, s. 7.

## 5.2. Naczelne zasady I stopnia

wych na poziomie przedsiębiorstwa, ale także bywają stroną podpisującą porozumienia o charakterze globalnym<sup>208</sup>.

W większości przypadków porozumienia ponadnarodowe nie mają tego samego statusu co inne porozumienia zbiorowe zawierane na poziomie krajowym, ze względu na zakres ich obowiązywania czy też brak kompetencji sygnatariuszy TCA do zawierania porozumień na poziomie krajowym<sup>209</sup>. Porozumienia zawierane przez partnerów społecznych, które nie mają oparcia w ustawie, zostały zakwalifikowane przez judykaturę do kategorii nienazwanych umów zbiorowego prawa pracy. Indywidualne roszczenia pracowników mające swoje źródło w takiej umowie wynikają z możliwości potraktowania jej – zgodnie z art. 300 k.p. – jako umowy na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.<sup>210</sup>), na podstawie której pracownicy niebędący stroną porozumienia mogą żądać spełnienia przyrzeczonego świadczenia bezpośrednio od pracodawcy jako podmiotu, który przyjął na siebie w umowie z partnerem społecznym (zakładową organizacją związkową) obowiązek takiego świadczenia na rzecz pracowników<sup>211</sup>.

### 5.2.3. Zasada uznania swobody prowadzenia akcji zbiorowych przez partnerów społecznych

Swoboda prowadzenia akcji zbiorowych uznawana jest za istotny aspekt działalności związków zawodowych i organizacji pracodawców. Znajduje ona oparcie zarówno w Konstytucji RP (prawo do prowadzenia akcji zbiorowych i strajku przez związki zawodowe), jak i w aktach prawa międzynarodowego. Omawiana zasada, zaliczona do zasad I stopnia, ma więc charakter dyrektywalny, eksplikatywny i materialny. Ze względu na celowościowy charakter norm regulujących prowadzenie akcji zbiorowych przez partnerów społecznych możemy mówić o zasadach, nie regułach, zbiorowego prawa pracy. Za taką kwalifikacją przemawia także to, iż zastosowanie ich częściej niż jakichkolwiek innych zasad prawa pracy łączy się z koniecznością wyważenia tych norm oraz argumentów (zwłaszcza o charakterze aksjologicznym) przemawiających za ich zastosowaniem w opozycji do innych zasad systemu prawa, takich jak na przykład swoboda prowadzenia wolności gospodarczej.

<sup>208</sup> Commission Staff Working Document: *Transnational company agreements...*, s. 8; É. Léonard, A. Sobczak, *Accords transnationaux d'entreprise et dialogue social sectoriel européen: quelles interactions?*, „Travail et Emploi” 2010, nr 121, s. 45.

<sup>209</sup> I. Schömann, *op. cit.*, s. 206.

<sup>210</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks Cywilny tekst jedn. Dz. U. z 2014 r., poz. 121.

<sup>211</sup> A.M. Świątkowski, *Komentarz do art. 9 k.p.* [w:] A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 4, Warszawa 2012, SIP Legalis, [dostęp 26.03.2014].

Zasada prowadzenia akcji zbiorowych, zwłaszcza w postaci strajku, zdaje się przeciwstawiać zasadzie zachowania pokoju społecznego w stosunkach pracy. Jak jednak słusznie zauważa G. Goździewicz, obie zasady w istocie się uzupełniają, nie jest możliwe bowiem uniknięcie konfliktów i zatargów pomiędzy partnerami społecznymi, a w demokratycznym państwie prawnym niezbędne są procedury ich rozwiązywania<sup>212</sup>. Można ją uznać za jedną z zasad pokrewnych w stosunku do zasady swobody zrzeszania się.

Akcje zbiorowe prowadzone przez partnerów społecznych mogą przybierać trzy podstawowe postaci: strajku lub innej akcji protestacyjnej prowadzonych przez pracowników i ich przedstawicieli oraz lokautu dokonanego przez pracodawcę. Strajk uznawany jest za najbardziej typowy przejaw akcji zbiorowej<sup>213</sup>. Zagadnienia związane ze strajkiem są także dość szczegółowo uregulowane w prawie krajowym i międzynarodowym. Z perspektywy pracowników i ich przedstawicieli prowadzenie akcji protestacyjnej w innej formie, takiej jak pikietą, bojkot, oflagowanie zakładu pracy może także stanowić istotny środek nacisku na pracodawcę w razie konfliktu interesów<sup>214</sup>. Z drugiej strony, pomimo nacisków pracodawców, lokaut jako

<sup>212</sup> G. Goździewicz, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy* [w:] G. Goździewicz (red.), *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, TNOiK, Toruń 2000, s. 76.

<sup>213</sup> Problematyka strajku stanowiła przedmiot licznych szczegółowych opracowań w literaturze polskiej. Zob. L. Florek, *Niektóre problemy prawa strajku w ujęciu porównawczym*, PiP 1980 nr 1; W. Masewicz, *Strajk. Studium prawnosocjologiczne*, IWZZ, Warszawa 1986; W. Kulesza, *Demonstracja, blokada, strajk. (Granice wolności zgromadzeń i strajku w polskim prawie karnym na tle prawa niemieckiego)*, UŁ, Łódź 1991; B. Udzik, *Prawo do strajku* [w:] R. Wieruszewski, *Prawa człowieka. Model prawny*, Ossolineum INP PAN, Wrocław 1991; P. Korus, *Strajk nielegalny*, „Studia z Prawa Pracy” 1997/1998, t. 4; A.M. Świątkowski, M. Wujczyk, *Polskie regulacje z zakresu rozwiązywania sporów zbiorowych w świetle standardów europejskich na przykładzie prawa do strajku* [w:] J. Stelina, A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku...*, s. 253-290; Z. Hajn, *Strajk w orzecznictwie Sądu Najwyższego* [w:] Z. Niedbała (red.), *Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci Profesora Andrzeja Kijowskiego*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010; P. Hajduk, *Kryteria legalności strajku – spory zbiorowe w XXI w.*, MPP 2011 nr 12, s. 627-632; J. Żołyński, *Obowiązki uczestników i organizatorów strajku*, MPP 2011, nr 8, s. 397-402; A.M. Świątkowski, *Strajk – synteza zjawiska*, MPP 2011, nr 2, s. 68-74; M. Kurzynoga, *Warunki legalności strajku*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011; J. Żołyński, *Status prawny strajku okupacyjnego*, MPP 2012, nr 5, s. 234-238; M. Kijonka, *Strajk. Definicja według wzorca normatywnego – ujęcie trójplaszczynowe*. „Studia z Prawa Pracy” 2011, s. 281-302; J. Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*, Wolters Kluwer, Warszawa 2013; K. Rączka, *Wokół pojęcia strajku*, PiZS 2013, nr 4, s. 7-10.

<sup>214</sup> B. Cudowski, *Pozastrajkowe środki prowadzenia sporów zbiorowych*, MPP 2009, nr 4, s. 173-178; K.W. Baran, *Inne niż strajk akcje protestacyjne w systemie polskiego prawa pracy* [w:] A. Sobczyk (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesora Barbary Wagner*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.

instrument zapewniający równowagę w stosunku do strajku uregulowany jest tylko w nielicznych przypadkach (np. w prawie niemieckim), zaś w polskiej doktrynie dopuszczalność lokautu jest sporna<sup>215</sup>. Przedstawienie zasady uznania swobody prowadzenia akcji zbiorowych przez partnerów społecznych rozpoczniemy więc od rozważań dotyczących strajku, które zostaną uzupełnione uwagami dotyczącymi innych form protestu. Problematyka lokautu przedstawiona będzie w pewnym zarysie na zakończenie.

Strajk może być postrzegany jako instytucja prawna i z tej perspektywy analizowany jest najczęściej w nauce prawa pracy. Warto jednak pamiętać, że strajk jest także zjawiskiem społecznym, stanowiącym, jak to ujmuje Walerian Masewicz, odmianę konfliktu społecznego: „akt zbiorowego działania pracowników inspirowanych lub kierowanych przez związek zawodowy lub przez *ad hoc* wyłonioną ich reprezentację (komitet strajkowy) zmierzający do zmiany lub zachowania *status quo* w sferze praw i interesów zawodowych. Manifestacja ta polega na ogół, lecz nie zawsze, na zbiorowym, uzgodnionym i jednoczesnym przerwaniu pracy”<sup>216</sup>.

W różnych systemach prawnych strajk stanowić może prawo konstytucyjne. Tak jest, poza Polską, np. w przypadku Francji, Hiszpanii, Słowacji, Węgier i Włoch, jednak sam fakt ujęcia prawa do strajku w konstytucjach tych państw nie łączy się automatycznie z większą łatwością zorganizowania zgodnego z prawem strajku czy też wyższą ochroną strajkujących pracowników<sup>217</sup>. Strajk może stanowić także prawo chronione ustawą, jak np. w Belgii, Holandii czy Niemczech<sup>218</sup> albo, tak jak w Zjednoczonym Królestwie, jako wolność: prawo do strajku nie jest zagwarantowane, jednak ustawa definiuje strajk, a pracownicy uczestniczący w strajku oraz związki zawodowe cieszą się pewną ograniczoną ochroną prawną<sup>219</sup>.

Prawo do strajku znajduje oparcie w prawie międzynarodowym. Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych nakazuje

<sup>215</sup> Por. E. Ales, *The law and the courts regulating strike in seven European countries* [w:] E. Ales, T. Novitz (red.), *Collective action and fundamental freedoms in Europe. Striking the balance*, Intersentia, Antwerp 2010, s. 243; M. Skąpski, *Prawo pracodawcy do lokautu w ujęciu aksjologicznym, prakseologicznym i systemowym* [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014, s. 838 i nast.

<sup>216</sup> W. Masewicz, *Strajk. Studium prawnosocjologiczne...*, s. 12, 24.

<sup>217</sup> E. Ales, *The law and the courts regulating strike in seven European countries...*, s. 249; J. Unterschütz, *Strike regulations in Poland, Hungary and Slovakia*, „European Journal of Comparative Labour Law” 2014, Volume 30, nr 3.

<sup>218</sup> E. Ales, *op.cit.*, s. 245-248; A.M. Świątkowski, *Swoboda podejmowania akcji zbiorowych a prawa obywatelskie, ekonomiczne i socjalne regulowane prawem pracy*, „Studia z zakresu prawa pracy” 1995, s. 193.

<sup>219</sup> P. Lorber, T. Novitz, *Industrial relations law in the UK*, Intersentia, Brussels 2012, s. 110-111.



państwom zapewnić prawo do strajku pod warunkiem, że będzie ono wykonywane zgodnie z ustawodawstwem danego kraju. Prawo do strajku zalicza się zazwyczaj do praw o charakterze społeczno-ekonomicznym jako takie, które służy podnoszeniu bezpieczeństwa socjalnego i polepszeniu sytuacji ekonomicznej<sup>220</sup>, nie zaś do praw obywatelskich i politycznych.

Prawo do strajku znajduje się także w obszarze zainteresowań Międzynarodowej Organizacji Pracy<sup>221</sup>. Co prawda, Konwencja nr 87 MOP nie reguluje prawa do strajku wprost<sup>222</sup>, jednak już na drugim spotkaniu w 1952 roku Komitet wolności związkowej uznał prawo do strajku za nieodłączne następstwo prawa koalicji, chronionego konwencją nr 87<sup>223</sup>. Prawo do strajku uznawane jest przez Komitet Wolności Związkowej (Committee on Freedom of Association – CFA) za prawo podstawowe, jedną z najważniejszych metod, za pomocą których pracownicy i ich organizacje mogą bronić swoich praw gospodarczych i socjalnych. Prawo to przysługuje także federacjom i konfederacjom związkowym<sup>224</sup>.

W około 500 sprawach, rozpatrywanych przez CFA od 1951 roku, przywoływane są trzy aspekty wolności związkowej: prawo do organizowania swojej administracji i działalności oraz tworzenia swego programu bez interwencji ze strony organów publicznych, które mogą ograniczyć to prawo lub przeszkadzać w jego wykonywaniu zgodnie z prawem, oraz prawo do strajku jako jeden z aspektów tej działalności<sup>225</sup>. CFA uznaje, że pra-

<sup>220</sup> T. Novitz, *International and European protection of the right to strike*, Oxford University Press, Oxford 2003, s. 39, 51-56. Autorka wskazuje jednak, że prawo do strajku ma także aspekty polityczne oraz stanowi wyraz swobód obywatelskich – *op. cit.*, s. 56-73.

<sup>221</sup> Szerzej na ten temat zob. A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I...*, s. 44 i nast.; T. Novitz, *International and European protection of the right to strike...*, s. 89-125; B. Paździor, *Strajk w orzecznictwie organów kontrolnych Międzynarodowej Organizacji Pracy*, PiP 2002, nr 1, s. 45-52.

<sup>222</sup> Prawo do strajku pojawia się jednak okazjonalnie w Konwencjach i Zaleceniach MOP, np. w art. 1 Konwencji nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej, przyjętej w Genewie dnia 25 czerwca 1957 r. przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy (Dz. U. z dnia 14 lipca 1959 r. Nr 39, poz. 240) zakazano korzystania z pracy przymusowej lub obowiązkowej jako kary za udział w strajkach, a także w nieratyfikowanej przez Polskę Konwencji nr 92 (B. Gernigon, A. Odero, H. Guido, *ILO Principles concerning the right to strike*, ILO, Geneva 1998, s. 7).

<sup>223</sup> International Labour Office Geneva. *Freedom of Association. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, Fifth (revised) edition, ILO, Genewa 2006, s. 109, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_090632.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf)

<sup>224</sup> International Labour Office Geneva. *Freedom of Association. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO...*, s. 109-110.

<sup>225</sup> R. Ben Israel, *International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike*, Kluwer, Deventer 1988, s. 66.

cownicy nie mogą być karani za udział w strajku zorganizowanym zgodnie z prawem, nakładanie tego rodzaju kar stanowi przejaw dyskryminacji związkowej<sup>226</sup>. Stopniowo ograniczana jest także liczba kategorii pracowników, którzy nie mogą brać udziału w strajku. Dotyczy to jedynie niektórych kategorii pracowników publicznych oraz pracowników zatrudnionych przez pracodawców świadczących ważne usługi<sup>227</sup>. Prawo do strajku uznawane jest zatem za podstawowe zarówno na gruncie Konwencji nr 87, jak i Konwencji nr 98 oraz Konstytucji MOP<sup>228</sup>.

Bardzo interesująco kształtuje się kwestia ochrony prawa do strajku w prawie europejskim. W systemie ochrony praw człowieka Rady Europy prawo do akcji zbiorowych wymienione jest wprost w art. 6(4) Europejskiej Karty Społecznej z 1961 roku oraz Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej. Warto zauważyć, że Europejski Komitet Praw Społecznych (EKPS wcześniej – Komitet Niezależnych Ekspertów) uznawał za oczywiste, że na gruncie EKS ochronie podlega zarówno prawo pracowników do działań zbiorowych, przez co rozumieć należy nie tylko strajk i inne akcje protestacyjne, lecz także prawo pracodawców do lokautu<sup>229</sup>. Prawo do akcji zbiorowych jest jednak ograniczone do przypadków „konfliktu interesów” i z zastrzeżeniem zobowiązań, jakie mogłyby wynikać z wcześniej zawartych układów zbiorowych pracy. Uzasadnieniem dla strajku może być więc istniejący spór zbiorowy<sup>230</sup>, jednak pojęcie to powinno być rozumiane szeroko, gdyż jak stwierdza EKPS, istnieje wiele okoliczności poza zawarciem układu zbiorowego pracy, które wymagają rokowań zbiorowych, jak na przykład zapowiedź zwolnień grupowych przez pracodawcę. Interesy gospodarcze i socjalne pracowników mogą dotyczyć także, obok warunków pracy, innych zagadnień z obszaru polityki gospodarczej, społecznej i problemów związanych z organizacją pracy, które w sposób pośredni i bezpośredni mogą dotyczyć pracowników<sup>231</sup>.

<sup>226</sup> B. Gernigon, A. Odero, H. Guido, *ILO Principles concerning the right to strike*, ILO, Geneva 1998, s. 11.

<sup>227</sup> A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy...*, s. 48. Do tych ostatnich zalicza się szpitale, zakłady dostarczające prąd i wodę, świadczące usługi telekomunikacyjne, regulujące ruch statków powietrznych.

<sup>228</sup> T. Novitz, *International and European protection of the right to strike...*, s. 120.

<sup>229</sup> K.W. Baran, *Podstawowe zasady prawa pracy...*, s. 715; M. Matey-Tyrowicz, *Podstawowe prawa społeczne w dziedzinie pracy jako „mega-źródła” prawa pracy* [w:] M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, C.H. Beck, Warszawa 2006, s. 63; M. Skąpski, *Lokaut* [w:] *System prawa pracy...*, s. 834.

<sup>230</sup> T. Novitz, *International and European protection of the right to strike...*, s. 143.

<sup>231</sup> T. Jaspers, *The right to collective action in European Law* [w:] F. Doreesmont, T. Jaspers, A. van Hoek (red.), *Cross-boarder collective actions in Europe: a legal challenge. A study of legal aspects of transnational collective actions from labour law and private international law perspective*, Intersentia, Antwerpen-Oxford 2007, s. 36.

Europejska Konwencja Praw Człowieka w art. 11 gwarantuje każdemu prawo do swobodnego, pokojowego zgromadzania się oraz do swobodnego stowarzyszania się, włącznie z prawem tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla ochrony swoich interesów. Z przepisu tego nie wynika wprost prawo pracowników ani ich przedstawicieli do prowadzenia akcji zbiorowej – w tym strajku. ETPC zdaje się jednak skłaniać ku szerokiej interpretacji tego przepisu pozwalającej na uznanie prawa do prowadzenia akcji zbiorowych, w tym także strajku, za jeden z przejawów wolności związkowej<sup>232</sup>.

W Karcie Praw Podstawowych UE w art. 28 zagwarantowano pracownikom i pracodawcom lub ich odpowiednim organizacjom, zgodnie z prawem wspólnotowym oraz ustawami i praktykami krajowymi, prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach oraz – w przypadkach konfliktu interesów – do podejmowania działań zbiorowych w obronie swoich interesów, w tym akcji strajkowej. W wyjaśnieniach dotyczących KPP<sup>233</sup> podkreślono, że prawo do działań zbiorowych zostało uznane przez Europejski Trybunał Praw Człowieka jako jeden z elementów praw związków zawodowych określonych w artykule 11 EKPC. Natomiast warunki i ograniczenia dotyczące wykonywania działań zbiorowych, w tym akcji strajkowej, są objęte ustawodawstwami i praktykami krajowymi, włączając w to kwestię, czy mogą być one przeprowadzane równoległe w kilku państwach członkowskich.

Prawo do podejmowania działań zbiorowych, a więc nie tylko strajku, lecz także innych form protestu, jak np. pikiety, ograniczone zostało jednak tylko do „konfliktu interesów” czyli dążeń do nowego ukształtowania sytuacji pracowników. Karta nie obejmuje natomiast sporów o prawa, np. dotyczące wykładni przepisów prawa pracy<sup>234</sup>. Państwa członkowskie mogą wprowadzić także ograniczenia prawa do strajku.

<sup>232</sup> Zob. Wyrok ETPC z 6 lutego 1976 r. w sprawie Schmidt i Dahlström przeciwko Szwecji, skarga nr 5589/72; Orzeczenie ETPC z 10 stycznia 2002 w sprawie UNISON przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, skarga nr 53574/99; Wyrok ETPC z 17 lipca 2007 w połączonych sprawach Dilek i inni przeciwko Turcji, skargi nr 74611/01, 26876/02 i 27628/02; Wyrok ETPC z 21 listopada 2006 r. w sprawie Demir i Baykara przeciwko Turcji, skarga nr 34503/97; Wyrok ETPC z 21 kwietnia 2009 r. w sprawie Enerji Yapi-Yol Sen przeciwko Turcji, skarga nr 68959/01; Wyrok ETPC z 8 września 2014 r. w sprawie National Union of Rail, Maritime and Transport Workers przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, skarga nr 31045/10; Wyrok ETPC z 27 listopada 2014 r. w sprawie Hrvatski liječnički sindikat przeciwko Chorwacji, skarga nr 36701/09. Ewolucja poglądów ETPC w tej kwestii przedstawiona zostanie szerzej w kolejnym rozdziale.

<sup>233</sup> Wyjaśnienia Prezydium Konwentu Europejskiego dotyczące Karty Praw Podstawowych (2007/C 303/02) [http://old.eur-lex.europa.eu/pl/Creatiwiw/dat/32007X1214/htm/C2007303PL.01001701.htm#Note\\_E0001\\_expl](http://old.eur-lex.europa.eu/pl/Creatiwiw/dat/32007X1214/htm/C2007303PL.01001701.htm#Note_E0001_expl) [dostęp 6.03.2015].

<sup>234</sup> L. Mitrus, *Komentarz do art. 28 Karty Praw podstawowych* [w:] A. Wróbel (red.), *Karta*

W prawie polskim prawo do prowadzenia rokowań i sporów zbiorowych przez organizacje reprezentujące pracowników i pracodawców jest jednym z aspektów wolności koalicji zgodnie z art. 59 ust. 2 Konstytucji<sup>235</sup>. Wypada zauważyć, iż w świetle regulacji prawa unijnego (np. art. 6 ust. 4 Europejskiej Karty Społecznej) oraz Konwencji nr 154 MOP prawo do działań zbiorowych (w tym rokowań, prowadzenia sporów zbiorowych) przyznawane jest wprost pracownikom, nie zaś związkowi zawodowemu.

Pomiędzy dwiema koncepcjami swobody organizowania strajków: indywidualistyczną, która upatruje w jednostce podmiot mający zagwarantowane prawo podejmowania decyzji o rozpoczęciu strajku, a kolektywistyczną – zakładającą, iż podmiotem zbiorowych stosunków pracy po stronie pracowników jest zbiorowość rozumiana jako zespół pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę, polski ustawodawca wybiera ścieżkę pośrednią<sup>236</sup>. Prawo udziału w strajku oraz prawo do udziału w referendum strajkowym ma charakter indywidualny, podobnie jak prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych. Jednak prawo organizowania strajku przysługuje jedynie związkowi zawodowemu, przez co uwidacznia się kolektywny charakter tego prawa<sup>237</sup>. Prawo do strajku jest jednym z praw ujętych w art. 59 ust. 3 Konstytucji RP, podobnie jak prawo do prowadzenia rokowań zbiorowych. Prawa pracownicze traktowane są w polskim systemie prawa jako prawa obywatelskie – dotyczy to także praw przysługujących związkowi zawodowemu jako organizacjom tworzonym przez osoby fizyczne<sup>238</sup>.

Wykonywanie prawa do prowadzenia akcji zbiorowych i strajku może jednak napotykać w praktyce na liczne ograniczenia. Pierwszym z nich jest sposób ujęcia przedmiotu sporu zbiorowego, który nie zawsze pozwala trafnie ocenić, czy dana kwestia może stanowić przedmiot sporu. Art. 1. ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych określa, czego może dotyczyć spór zbiorowy – mianowicie warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym

---

*Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, Warszawa 2013, SIP Legalis [dostęp 12.02.2016].

<sup>235</sup> B. Cudowski [w:] M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, C.H. Beck, Warszawa 2006, s. 485.

<sup>236</sup> A.M. Świątkowski, *Swoboda podejmowania akcji zbiorowych a prawa obywatelskie, ekonomiczne i socjalne regulowane prawem pracy*, „Studia z zakresu prawa pracy” 1995, s. 193. Por. J. Oniszczyk, *Spory zbiorowe...*, s. 707.

<sup>237</sup> K.W. Baran, *Wolności związkowe i ich gwarancje w systemie ustawodawstwa polskiego*, Branta, Bydgoszcz-Kraków 2001, s. 193.

<sup>238</sup> L. Florek, *Wpływ międzynarodowego prawa pracy na prawo polskie* [w:] A. Łazowski, R. Ostrihansky (red.), *Współczesne wyzwania europejskiej przestrzeni prawnej. Księga pamiątkowa dla uczczenia 70. urodzin Profesora Eugeniusza Piątka*, Zakamycze, Kraków 2005, s. 658.

przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Ponadto art. 4 tej ustawy wyłącza możliwość prowadzenia sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników (czyli sądem pracy lub komisją pojednawczą). Wątpliwości tego rodzaju pojawiają się w szczególności w odniesieniu do procesów związanych z przekształceniami własnościowymi oraz zwolnieniami grupowymi w przedsiębiorstwie pracodawcy.

Ustawa reguluje także tryb prowadzenia sporu zbiorowego. Rozpoczyna się on od zgłoszenia sporu, polegającego na tym, że związki zawodowe występują z żądaniami do pracodawcy. Jednocześnie związki zawodowe mogą uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia żądań w określonym terminie (co najmniej 14 dni) zostanie ogłoszony strajk. Strony sporu zbiorowego zobowiązane są następnie do przeprowadzenia rokowań. Na tym etapie spór prowadzony jest przez strony bez konieczności udziału osób trzecich. Kolejnym etapem sporu zbiorowego po rokowaniach, polegających na prowadzeniu rozmów przez strony, jest mediacja<sup>239</sup>. Mediator pośredniczy w pertraktacjach stron, może proponować sposoby rozwiązania sporu, nie wydaje jednak decyzji. Strony wybierają mediatora wspólnie. Może nim być każda osoba ciesząca się zaufaniem stron lub osoba z listy mediatorów ustalonej przez Ministra Pracy<sup>240</sup>. Gdy jednak nie dojdą w ciągu 5 dni do porozumienia, Minister może na wniosek jednej ze stron wskazać mediatora. Koszty mediacji pokrywają strony w częściach równych, chyba że uzgodnią inny podział<sup>241</sup>. Arbitraż różni się od mediacji tym, że kolegium arbitrażu społecznego wydaje orzeczenie, które wiąże strony, o ile nie postanowią inaczej. Spór zakładowy, tj. obejmujący jeden zakład pracy, prowadzi kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie okręgowym, zaś spór wielozakładowy, obejmujący kilka zakładów pracy, Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym. Prezes sądu wyznacza spośród sędziów przewodniczącego kolegium, a każda ze stron po trzech jego członków<sup>242</sup>.

<sup>239</sup> G. Goździewicz, *Mediacja i arbitraż w polskim prawie pracy* [w:] G. Goździewicz (red.), *Arbitraż i mediacja w prawie polskim. Doświadczenia amerykańskie i polskie*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2005, s. 16-21.

<sup>240</sup> Listę mediatorów można odnaleźć np. na stronach poświęconych dialogowi społecznemu <http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/spory-zbiorowe/lista-mediatorow/> [dostęp 16.01.2016].

<sup>241</sup> Na koszty mediacji składa się m.in. wynagrodzenie mediatora oraz zwrot poniesionych przez niego kosztów przejazdu i zakwaterowania. Wysokość wynagrodzenia mediatora określona jest w Rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. (Dz. U. Nr 269, poz. 2673).

<sup>242</sup> Zasady postępowania przed kolegiumi określa Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie

## 5.2. Naczelne zasady I stopnia

Strajk może być ogłoszony dopiero, gdy rokowania i mediacje nie doprowadziły do rozwiązania sporu zbiorowego. Dopuszcza się także ogłoszenie strajku w każdym momencie, jeśli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji<sup>243</sup> lub gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym<sup>244</sup>. Strajk ogłasza się po przeprowadzeniu głosowania i uzyskaniu zgody większości pracowników biorących udział w głosowaniu, jeżeli w głosowaniu uczestniczyło co najmniej 50% pracowników zakładu<sup>245</sup>. Udział w strajku jest dobrowolny, a udział pracownika w legalnym strajku nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych. W czasie strajku pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie otrzymuje jednak wynagrodzenia. Dlatego też organizacje związkowe tworzą fundusze strajkowe.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych definiuje strajk jako zbiorowe powstrzymanie się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego interesów wskazanych<sup>246</sup>. Strajk stanowi

---

trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego z dnia 16 sierpnia 1991 r. (Dz. U. Nr 73, poz. 324). Zob. także A. Rycak, *Praktyka arbitrażu społecznego w zbiorowych stosunkach pracy w Polsce* [w:] G. Goździewicz (red.), *Arbitraż i mediacja w prawie polskim...*, s. 127-146.

<sup>243</sup> W piśmiennictwie zbiorowego prawa pracy (K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 411.) jako przykłady takich działań wymieniono: utrudnianie, przeszkadzanie lub uniemożliwianie działaczom związkowym reprezentującym interesy strony pracowniczej przybycie do miejsca, w którym są prowadzone rokowania lub mediacja; nieustanowienie przez pracodawcę przedstawiciela do prowadzenia rokowań lub mediacji; niedopełnienie obowiązków sformułowanych w art. 28 u.z.z i nieudzielenie organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej; odraczanie lub przerywanie posiedzeń bez uzasadnionej przyczyny; podejmowanie działań mających na celu wyłączenie przedłożenia rokowań lub mediacji; niereagowanie lub nierespektowanie zaleceń mediatora w sprawach odnoszących się do poczynienia szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu (art. 13 ust. 1-2 u.z.z.). Zob. także M. Chakowski, *Wybrane aspekty prawne strajku ostrzegawczego. Praktyka*, MPP 2013, nr 6, s. 305-307.

<sup>244</sup> Dotyczy to każdego członka związku zawodowego odgrywającego aktywną rolę w prowadzeniu sporu zbiorowego, nie tylko członka zarządu organizacji związkowej (A.M. Świątkowski, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 392.).

<sup>245</sup> M. Kurzynoga, *Referendum strajkowe jako przesłanka legalnego strajku*, PiZS 2008, nr 10, s. 17-24.

<sup>246</sup> Obok strajku, strajku ostrzegawczego i strajku solidarnościowego, których prowadzenie uregulowane jest w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w praktyce stosowane są inne, nie zawsze zgodne z prawem formy strajku, jak np. strajk okupacyjny (polegający na zajęciu całości lub części zakładu pracy i niedopuszczeniu do pracy innych, niebiorących udziału w strajku pracowników), strajk głodowy. Natomiast tzw. strajk włoski, obstrukcyjny czy japoński może być uznany za inną akcję protestacyjną, ponieważ w trakcie jego trwania wykonywanie pracy nie jest przerwane. Zob. J. Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*, LEX, Warszawa 2013, s. 345-357.

środek ostateczny i może być prowadzony wyłącznie na zasadach określonych w ustawie. Nie można zapominać, iż nawet w przypadku prowadzenia strajku o charakterze solidarnościowym konieczne jest przestrzeganie zasad określonych w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Jedną z takich zasad jest zasada proporcjonalności, zgodnie z którą organizacja związkowa zobowiązana jest to rozważenia potencjalnych korzyści i kosztów prowadzenia strajku zarówno dla stron sporu, jak i dla osób trzecich – np. społeczności lokalnych, konsumentów, klientów<sup>247</sup>.

Pracodawca nie może nakazać osobom strajkującym podjęcia pracy. Jednak, aby ograniczyć straty związane ze strajkiem, jego organizatorzy są zobowiązani do współdziałania z kierownikiem zakładu pracy w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu pracy i nieprzerwanej pracy obiektów, urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego lub przywrócenia normalnej działalności zakładu. Kierownik zakładu powinien także móc kierować pracą tych, którzy w strajku nie uczestniczą.

Prawo do strajku niektórych grup pracowników jest ograniczone. Należą do nich pracownicy w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej<sup>248</sup>, sądach oraz prokuraturze, jak również w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Służby Celnej oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej. Niedopuszczalne jest również zaprzestanie pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa<sup>249</sup>. Pracownicy ci mogą toczyć spór zbiorowy, a także stosować inne formy akcji protestacyjnej,

<sup>247</sup> Na marginesie odnotować można pogląd wyrażany przez M. Seweryńskiego, iż sądowa kontrola legalności strajku (wraz z wiążącym charakterem orzeczeń arbitrażowych, obowiązkowym arbitrażem i zawieszeniem prawa do strajku w pewnych okolicznościach) dawałoby mocniejsze gwarancje pokoju społecznego. M. Seweryński, *Wybrane zagadnienia rozwiązywania sporów zbiorowych w Polsce* [w:] G. Goździewicz (red.), *Arbitraż i mediacja w prawie pracy...*, s. 58. Zob. także M. Kurzynoga, *Prawo pracodawcy do wystąpienia z powództwem o ustalenie nielegalności strajku i wnioskiem o zabezpieczenie roszczenia w drodze zakazu zorganizowania strajku*, PiZS 2014, nr 5, s. 16-24.

<sup>248</sup> Por. A.M. Świątkowski, *Prawo do strajku międzynarodowych funkcjonariuszy publicznych*. Gdańskie Studia Prawnicze 2013, nr 30, s. 185-195; A. Reda-Ciszewska, *Prawo do strajku pracowników służby publicznej w Polsce w świetle prawa Międzynarodowej Organizacji Pracy*, Prawo i Więzy 2014, nr 2, s. 54-64.

<sup>249</sup> P. Pettke, *Ograniczenie prawa do strajku w zakładach generujących poważne zagrożenia dla bezpieczeństwa*. PiZS 2013, nr 9, s. 22-26.

które nie zagrażają życiu i zdrowiu ludzkiemu oraz nie łączą się z przerwaniem pracy.

Zarówno Karta Praw Podstawowych UE (art 28) jak i Europejska Karta Społeczna (art. 6(4)<sup>250</sup>) odnoszą się do prawa pracowników i pracodawców oraz ich przedstawicieli do akcji zbiorowych. Dla pracodawców lub ich organizacji odpowiednikiem strajku jest lokaut – instytucja, która wzbudza spore kontrowersje w nauce prawa pracy. Prawo do lokautu wyprowadzane jest także z art. 3 Konwencji nr 87 MOP<sup>251</sup>.

Bardzo szeroka definicja lokautu stosowana jest przez MOP, przyjęta w Uchwale w sprawie statystyk strajków, lokautu i innych działań z powodu sporów pracowniczych, przyjęta przez XV Międzynarodową Konferencję Statystyków Pracy (styczeń 1993) na potrzeby zbierania danych statystycznych dotyczących zbiorowych stosunków pracy<sup>252</sup>. Lokaut został zdefiniowany jako całkowite lub częściowe tymczasowe zamknięcie z jednego lub więcej miejsc czy też zakładów pracy, lub utrudnienia w normalnym wykonywaniu pracy przez pracowników, przez jednego lub kilku pracodawców w celu egzekwowania własnych żądań lub odpierania żądań pracowników, w celu przedstawienia zarzutów lub wyrażenia wsparcia dla żądań lub zarzutów innych pracodawców<sup>253</sup>.

W praktyce nawet w tych krajach, gdzie instytucja lokautu jest uregulowana prawnie, przyjmuje się tak szeroką definicję lokautu<sup>254</sup>. W literaturze wyróżnia się następujące kategorie lokautów: organizowane przez pracodawcę lub organizację pracodawców; lokaut ofensywny i defensywny, zawieszający i rozwiązujący, totalny i selektywny.

Pierwsze wymienione kryterium podziału dotyczy organizatora lokautu. W zależności od typu stosunków przemysłowych, a zwłaszcza tego, na jakim poziomie zawierane są zazwyczaj układy zbiorowe pracy i toczone są spory

---

<sup>250</sup> B. Cudowski zauważa jednak, że to właśnie prawo do lokautu przesądzało o odmowie ratyfikowania tego przepisu przez Polskę B. Cudowski, *Spory zbiorowe pracy* [w:] M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, *Prawo pracy RP w obliczu przemian...*, s. 496.

<sup>251</sup> B. Cudowski, *Spory zbiorowe pracy...*, s. 496.

<sup>252</sup> *Resolution concerning statistics of strikes, lockouts and other action due to labour disputes, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians* (January 1993) The Fifteenth International Conference of Labour Statisticians, [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_087544.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-stat/documents/normativeinstrument/wcms_087544.pdf) [dostęp 6.03.2015].

<sup>253</sup> Pkt 4c Rezolucji przywołanej powyżej.

<sup>254</sup> Zob. K. Serafin, *Lokaut w prawie międzynarodowym, europejskim i porównawczym*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2001, T. LXIV. A.M. Świątkowski, *Lokaut (studium stosunków przemysłowych)*, „Studia z Prawa Pracy” 1996, t. 3; Zob. także A.M. Świątkowski, *Strajk i lokaut* [w:] G. Uścińska, *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, IPiSS, Warszawa 2013, s. 148-159.



zbiorowe pracy, lokaut może być organizowany przez jednego pracodawcę – obejmuje wówczas zazwyczaj jeden zakład pracy. Takie rozwiązane przyjmowane jest w systemach, gdzie układy zbiorowe tworzone są zazwyczaj na poziomie zakładu pracy. Tam, gdzie przeważają układy ponadzakładowe (np. w Niemczech) lokaut może być także zorganizowany przez organizacje pracodawców i obejmować całą grupę zakładów pracy<sup>255</sup>.

Drugie kryterium podziału na lokauty ofensywne i defensywne uznaje się za najistotniejsze, zwłaszcza z perspektywy aksjologicznej oceny takiego działania pracodawców<sup>256</sup>. Lokaut ofensywny, zaczepny to taki, który uprzedza strajk, i stosowany jest przez pracodawcę dla skłonienia pracowników lub związków zawodowych do zaakceptowania postulatów pracodawcy, a tym samym inicjuje spór zbiorowy. Lokaut defensywny – obronny jest najbardziej akceptowaną formą lokautu i odnosi się do sytuacji, kiedy ten stanowi odpowiedź pracodawcy na strajk, często o charakterze nielegalnym. Niekiedy za istotny uznaje się sam cel działań pracodawcy – obrona jego interesów ekonomicznych<sup>257</sup>.

Lokaut zawieszający powoduje zawieszenie wzajemnych zobowiązań stron stosunku pracy, przede wszystkim w zakresie dopuszczenia pracownika do pracy i wypłacania wynagrodzenia, natomiast lokaut rozwiązujący prowadzi do rozwiązania stosunków pracy pracowników nim objętych w sposób ostateczny lub do zakończenia sporu zbiorowego<sup>258</sup>. Pierwszy rodzaj lokautu występuje częściej i daje pracodawcy pewną przewagę nad strajkującymi pracownikami, ponieważ nie tylko może on decydować o terminie zakończenia sporu zbiorowego, ale też wpływa na zachowanie strajkujących poprzez to, że lokautem objęci są zazwyczaj wszyscy, nie tylko biorący udział w strajku pracownicy<sup>259</sup>. Lokaut totalny obejmuje wszystkich pracowników danego zakładu (lub zakładów) objętych układem zbiorowym pracy, natomiast lokaut selektywny tylko wybrane grupy pracowników<sup>260</sup>.

W polskim prawie pracy lokaut nie został uregulowany. W nauce prawa pracy wskazuje się na instytucje, które mają nieco zbliżony do lokautu charakter, jak przestój lub zwolnienia grupowe, spełniają one jednak odmienne funkcje i nie mogą być uznane za odpowiedniki lokautu w prawie polskim<sup>261</sup>.

<sup>255</sup> M. Skąpski, *Lokaut [w:] System prawa pracy...*, s. 816; A.M. Świątkowski *Lokaut...*, s. 364; Zob. także K. Serafin, *Lokaut w prawie międzynarodowym, europejskim i porównawczym*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2001, nr 64, s. 115-149.

<sup>256</sup> M. Skąpski, *op. cit.*, 816.

<sup>257</sup> *Ibidem*, s. 817-818.

<sup>258</sup> *Ibidem*, s. 819.

<sup>259</sup> *Ibidem*, s. 819-821.

<sup>260</sup> *Ibidem*, s. 821; A.M. Świątkowski, *op. cit.*, s. 65.

<sup>261</sup> M. Skąpski, *op. cit.*, s. 840-843.

Kwestia prawa do lokautu poruszana jest zazwyczaj w kontekście zasady równości i równowagi stron w stosunkach pracy, bywa on wówczas postrzegany jako środek mogący równoważyć prawo pracowników do strajku, zwłaszcza w przypadku strajku nielegalnego<sup>262</sup>. Dysponowanie przez partnerów społecznych środkami mogącymi służyć do wywierania presji podczas prowadzenia negocjacji nad układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem postrzegana jest także jako przejaw autonomii partnerów społecznych<sup>263</sup>. Karta Praw Podstawowych wzmacnia argumentację zwolenników lokautu, zwłaszcza jako reakcję na zapowiedziany nielegalny strajk, zaś ustawodawcy krajowi mają szeroki margines uznania co do wprowadzenia odpowiednich rozwiązań na poziomie krajowym<sup>264</sup>. W projekcie zbiorowego kodeksu pracy znalazła się propozycja uregulowania lokautu: zgodnie z art. 175 pracodawca miałby prawo zawieszenia działalności całego zakładu pracy objętego strajkiem lub jego części, po wydaniu przez sąd orzeczenia o sprzeczności strajku z prawem. Zdaniem autorów projektu prawo pracodawcy do zawieszenia działalności zakładu jako reakcji na strajk niezgodny z prawem służy zrównaniu sytuacji pracowników i pracodawców oraz ich pozycji w zbiorowych stosunkach pracy<sup>265</sup>.

### 5.2.4. Zasada reprezentatywności podmiotów zbiorowych stosunków pracy<sup>266</sup>

Reprezentatywność oznacza uprawnienie organizacji do reprezentowania praw i interesów określonej grupy pracodawców lub pracowników, dające tej organizacji (organizacjom) wyłączność lub pierwszeństwo w wykonywaniu tej funkcji<sup>267</sup>.

<sup>262</sup> B. Cudowski, *op. cit.*, s. 497; A.M. Świątkowski, *op. cit.*, s. 37.

<sup>263</sup> A.M. Świątkowski, *op. cit.*, s. 32.

<sup>264</sup> L. Mitrus, *Komentarz do art. 28 Karty praw podstawowych*, SIP Legalis [dostęp 12.01.2016].

<sup>265</sup> Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, Uzasadnienie projektu Zbiorowego Kodeksu Pracy <http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/projekty-kodeksow-pracy>. Zob. także M. Skąpski, *Prawnomiędzynarodowe i prakseologiczne podstawy ustanowienia w Polsce instytucji lokautu* [w:] E. Cała-Wacinkiewicz, K. Flaga-Gieruszyńska, D. Wacinkiewicz (red.), *Obywatel – państwo – społeczność międzynarodowa. Citizen – state – international community*, C.H. Beck, Warszawa 2014, s. 475-488.

<sup>266</sup> Pierwotna wersja analizy zasady reprezentatywności partnerów społecznych została przedstawiona w: J. Unterschütz, *Reprezentatywność związków zawodowych a zasada równego traktowania partnerów społecznych*, *Annales UMCS* 2015, tom 62, nr 2.

<sup>267</sup> Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 62; A.M. Świątkowski *Reprezentacja związkowa interesów zbiorowości pracowników* [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy...*, s. 388.

Reprezentatywność jest pojęciem normatywnym i wiąże się z wynikającą z norm prawnych lub porozumień zbiorowych kompetencją do podejmowania działań zbiorowych w określonych sprawach, głównie z zakresu negocjowania i zawierania porozumień zbiorowych oraz na użytek sporów zbiorowych<sup>268</sup>. Zasada reprezentatywności znajduje zastosowanie, gdy w danej sprawie zainteresowanych działaniem jest więcej niż jedna organizacja związkowa lub organizacja pracodawców, które nie wyłoniły wspólnej reprezentacji, ani też nie zgadzają się na wspólne działanie<sup>269</sup>. Obecnie przyjmowana w literaturze jest koncepcja, zgodnie z którą reprezentatywność pełni funkcję reguły kolizyjnej, na podstawie której jest wyłaniana organizacja uprawniona do działania w charakterze strony w zbiorowych stosunkach pracy<sup>270</sup>.

Możemy zatem mówić o regułach reprezentatywności w odniesieniu do poszczególnych norm określających szczegółowo sposób wyłaniania organizacji reprezentatywnych oraz o zasadzie reprezentatywności jako dyrektywie, w myśl której w warunkach pluralizmu organizacji reprezentujących pracowników lub pracodawców uprawnione do działania są tylko te z nich, które spełniają wyznaczone przez ustawodawcę kryteria. Jest to zasada o charakterze dyrektywalnym, materialnym i implikatywnym, jako że treść jej odtwarzana jest na podstawie różnych zespołów przepisów określających sposób wyłaniania organizacji związkowych i organizacji pracodawców dopuszczonych do prowadzenia rokowań zbiorowych w różnych obszarach.

Zasada reprezentatywności, zaliczona do grupy zasad I stopnia i jako jedna z nielicznych, nie tylko pozostaje w relacji wynikania z zasadami II stopnia (zasada pokoju społecznego), ale także przeciwstawności (zasada równości).

W piśmiennictwie zbiorowego prawa pracy zwraca się uwagę, że w odniesieniu do organizacji związkowych brak jest jednolitych kryteriów reprezentatywności dla wszystkich przejawów aktywności organizacji związkowych<sup>271</sup>. W literaturze prawa pracy przyjęło się wyróżniać cztery pozio-

<sup>268</sup> G. Goździewicz, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy...*, s. 63; Z. Hajn, *Status prawny organizacji pracodawców*, C.H. Beck, Warszawa 1999, s. 107. Zagadnienia związane z reprezentatywnością związków zawodowych omawia obszernie A. Kowalczyk, *Pojęcie i skutki prawne zasady reprezentatywności związków zawodowych w prawie polskim*, Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2014; Por. także A. Paszek, *Problem reprezentatywności związków zawodowych w prawie polskim*, PiZS 2000, nr 2, s. 26-32.

<sup>269</sup> M. Pliszkiwicz, M. Seweryński, *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, PiP 1995, z. 9, s. 3-4.

<sup>270</sup> *Ibidem*. Zob także Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 62;

<sup>271</sup> M. Gładoch, *Komentarz do Art. 241(25a)* [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2014 SIP Legalis [dostęp 20.02.2016].

my reprezentatywności: ogólnokrajowy, regionalny, ponadzakładowy i zakładowy<sup>272</sup>.

Reprezentatywność na poziomie krajowym pozwala organizacjom pracowników i pracodawców przede wszystkim na uczestniczenie w stosunkach trójstronnych i negocjowanie generalnych układów zbiorowych pracy. Organizacje reprezentatywne odgrywają także istotną rolę w procesie legislacyjnym. Mogą one opiniować założenia i projekty aktów prawnych w zakresie objętym ich działalnością. Dotyczy to zarówno aktów prawa krajowego, jak i dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej (w szczególności białych ksiąg, zielonych ksiąg i komunikatów) oraz projektów aktów prawnych UE. Organizacje te mają również prawo do występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych ich zadaniami<sup>273</sup>.

W myśl art. 23 Ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2015 r., poz. 1240) za reprezentatywne organizacje związkowe uznaje się ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje), które spełniają łącznie dwa kryteria: 1) zrzeszają więcej niż 300 000 członków będących pracownikami, 2) działają w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej. Natomiast organizacje pracodawców, uznaje się za reprezentatywne, jeśli zgodnie z art. 24 przywoływanej wyżej ustawy: mają charakter ponadbranżowy, a ponadto zrzeszają pracodawców zatrudniających łącznie co najmniej 300 000 pracowników, przy czym mają to być pracodawcy prowadzący podstawowy rodzaj działalności gospodarczej w co najmniej połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) oraz posiadają wśród członków regionalne organizacje pracodawców o charakterze ponadbranżowym, mające siedziby w co najmniej połowie województw.

Aktualnie istnieją cztery organizacje pracodawców reprezentatywne w skali kraju: Konfederacja Pracodawców Polskich (KPP), Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan (PKPP Lewiatan) – Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP), Business Centre Club – Związek Pracodawców (BCC-ZP).

---

<sup>272</sup> Z. Hajn. *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 63. Zob. także M. Pliszkiwicz, *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy* [w:] M. Pliszkiwicz, E. Sobótka (red.), *Reprezentatywność partnerów społecznych w zbiorowych stosunkach pracy. Materiały konferencyjne*, MPiPS, Warszawa 1996, s. 71-86.

<sup>273</sup> Z. Hajn. *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 63.

W przypadku organizacji pracodawców system reprezentatywności opiera się w pewnym stopniu na zasadzie uznania, pozwalającej organom administracji państwowej nadawać ważne kompetencje wybranym organom w sposób dyskrejonalny, natomiast stosowane kryteria reprezentatywności mają charakter formalistyczny<sup>274</sup>. Reprezentatywność na poziomie regionalnym ma znaczenie dla stosunków trójstronnych na poziomie regionu, w szczególności dla występowania w wojewódzkich Radach Dialogu Społecznego<sup>275</sup>.

Reprezentatywność na poziomie ponadzakładowym pozwala na zawieranie ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Na tym poziomie, jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe (art. 241<sup>16</sup> §1 k.p.). Oznacza to, że nie tylko reprezentatywne organizacje związkowe mogą brać udział w rokowaniach. Jeśli jednak w określonym terminie, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań wyłaniając wspólną reprezentację, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań, jednak co najmniej jedna z nich musi nosić cechę reprezentatywności. Reprezentatywną organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa: reprezentatywna w rozumieniu Ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego lub zrzeszająca co najmniej 10% ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż dziesięć tysięcy pracowników. Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia tych wymogów, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników.

Przy ustalaniu reprezentatywności bierze się pod uwagę tylko zrzeszonych pracowników, niezależnie od długości związkowych stażów członkowskich oraz stopnia wywiązywania się z obowiązków związkowych, w tym opłacania składek członkowskich, a nie uwzględnia się zrzeszonych członków związku zawodowego niemających statusu prawnego pracowników, np. emerytów, rencistów, bezrobotnych lub osób świadczących pracę na podstawie cywilnoprawnych umów o świadczenie usług, a także członków zrzeszonych w pozazwiązkowych organizacjach społecznych, np. w Stowarzyszeniu Inżynierów Mechaników Polskich<sup>276</sup>. O stwierdzenie reprezen-

<sup>274</sup> Z. Hajn, *Status prawny organizacji pracodawców...*, s. 105.

<sup>275</sup> Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 64.

<sup>276</sup> Postanowienie SN z 8 października 1996 r., I PRN 91/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 132, MoP 1997 nr 5, s. 204.

tatywności ponadzakładowa organizacja związkowa występuje z wnioskiem do Sądu Okręgowego w Warszawie. Oznacza to pierwszeństwo i kodeksową preferencję wspólnej reprezentacji związkowej lub wspólnie działających organizacji związkowych, którym prawo przyznaje łączna zdolność do prowadzenia rokowań w celu zawarcia układu zbiorowego pracy, chociaż ostatecznie układ zawierają wszystkie ponadzakładowe organizacje związkowe, jeżeli tylko prowadziły rokowania nad tym układem (art. 241<sup>17</sup> § 6 KP)<sup>277</sup>.

Stosunkowo skomplikowana formuła reprezentatywności związku na szczeblu ponadzakładowym stanowi z jednej strony odbicie sytuacji w ruchu związkowym (pluralizm w połączeniu z częstym brakiem współdziałania związków), z drugiej zaś – liczebności poszczególnych ponadzakładowych organizacji związkowych. Formuła ta zapewnia reprezentatywność dużym organizacjom związkowym, w tym zwłaszcza OPZZ i „Solidarności”. Dotyczy to zarówno całego związku, jak i wchodzących w jego skład związków i ich zrzeszeń<sup>278</sup>.

W praktyce wprowadzenie kryterium reprezentatywności na poziomie zakładowym w odniesieniu do zawierania zakładowych układów zbiorowych pracy ma dużo istotniejsze znaczenie niż w przypadku zawierania układów ponadzakładowych. Z jednej strony – ze względu na znacznie większe rozpowszechnienie układów zbiorowych pracy na poziomie zakładowym, z drugiej zaś – ze względu na znaczną liczbę organizacji zakładowych działających u niektórych pracodawców<sup>279</sup>.

Reprezentatywność na poziomie zakładu pracy pozwala na zawieranie zakładowych układów zbiorowych pracy. W przypadku zakładowego układu zbiorowego pracy, który ma być zawarty u pracodawcy objętego działalnością więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej, preferowane jest prowadzenie rokowań przez wspólną ich reprezentację. W razie jej braku przewidziano mechanizm analogiczny do stosowanego dla zawierania układów ponadzakładowych, z tym tylko, że ustanowione zostały nieco inne kryteria reprezentatywności.

Zgodnie z art. 241<sup>25a</sup> k.p. reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest:

- organizacja związkowa będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego

<sup>277</sup> *Ibidem*.

<sup>278</sup> J. Piątkowski, *Komentarz do art. 241(17)* [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks Pracy. Komentarz*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2014, s. 1353.

<sup>279</sup> M. Gładoch, *Komentarz do art. 241<sup>25a</sup> k.p.* [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, SIP Legalis [dostęp 12.01.2016].

- pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy,
- lub organizacja zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy lub pracodawców, dla których ma być zawarty układ.

Gdy żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia tych wymogów, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników. W tym przypadku nie jest konieczne wystąpienie z wnioskiem do Sądu Okresowego w Warszawie o stwierdzenie reprezentatywności.

Preferencyjne warunki ustanowione dla organizacji reprezentatywnych na poziomie krajowym uznaje się za uzasadnione, ponieważ (jak argumentuje TK w wyroku w sprawie K 22/01) związki zawodowe zrzeszone w wielkich strukturach ponadzakładowych integrują interesy różnych grup pracowniczych, w tym również słabszych grup zawodowych, które nie są w stanie skutecznie bronić swoich interesów poprzez samodzielne działania. Przyjęte kryteria reprezentatywności zakładowej korespondują z wymienioną wyżej preferencją ustawodawcy dla zawierania układów zakładowych obejmujących możliwie najszerszy zakres grup zawodowych i nie różnicują organizacji związkowych posiadających wspólną cechę istotną<sup>280</sup>.

Zastosowane przez polskiego ustawodawcę kryterium ilościowe, choć formalistyczne, ma jednak pewne zalety: wyłącza ono jakikolwiek woluntaryzm i subiektywizm ocen oraz pozwala na eliminację takich bliżej nieokreślonych cech, jak zasługi dla reprezentacji i obrony praw i interesów pracowniczych, atrakcyjność programu czy doświadczenie negocjacyjne i inne. Kryterium ilościowe jako główny wyznacznik posiada jednak także wady, z których najważniejsza wydaje się brak stałości czy trwałości danych, zwłaszcza przy dużej płynności uzwiązkowienia załóg pracowniczych<sup>281</sup>.

<sup>280</sup> Wyrok TK z 23 października 2001 r., K 22/01, OTK 2001 nr 7, poz. 215, Legalis, Numer 50915. Por. Orzeczenie TK z 11 grudnia 1996 r., K 11/96, OTK 1996 nr 6, poz. 54 z głosem: K. Rączka, *Glosa I do orz. TK z 11.XII.1996 r.*, K 11/96, „Przegląd Sejmowy” 1997, nr 4, s. 151-161; oraz H. Wierzbińska, *Glosa II do orz. TK z 11.XII.1996 r.*, K 11/96, „Przegląd Sejmowy” 1997, nr 4, s. 161-168; Zob. także J. Oniszczyk, *Pojęcie reprezentatywności organizacji związkowej w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, PiZS 1997, nr 7/8, s. 46-49.

<sup>281</sup> G. Goździewicz, *Komentarz do art. 241(17) k.p.* [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, SIP Legalis [dostęp 20.02.2016]; Zob. także G. Casale, *Wybrane problemy reprezentatywności związków zawodowych w ujęciu porównawczym* [w:] M. Pliszkiwicz Marek, E. Sobótka (red.), *Reprezentatywność partnerów społecznych w zbiorowych stosunkach pracy. Materiały konferencyjne*, MPiPS, Warszawa 1996, s. 13-27; W. Masewicz, „Reprezentatywność” jako cecha związku zawodowego (na przykładzie NSZZ „Solidarność 80”), PiZS 1993, nr 5/6, s. 17-24; J. Stelina, *Pojęcie reprezentatywności związku zawodowego*, PiZS 1995, nr 3.

Jak jednak wspomniano, reguły wyłaniania reprezentatywnej organizacji związkowej dotyczą tylko rokowań w sprawie zawarcia układu zbiorowego pracy. Nie przewidziano natomiast żadnych ograniczeń w zakresie prowadzenia sporu zbiorowego. Każda z działających w zakładzie pracy organizacji związkowych (pod warunkiem, że korzysta z uprawnień zakładowej organizacji związkowej w myśl art. 25<sup>1</sup> ust. 1 u.z.z.) ma prawo wszcząć spór zbiorowy, ogłosić strajk, a także zawrzeć porozumienie kończące spór, które traktowane będzie jak źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 ust. 1 k.p.

W innych przypadkach, jak np. ustalenie regulaminów wewnątrzzakładowych, ustalanie planów urlopów, wydłużenie okresu rozliczeniowego, ustawodawca wymaga, aby organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p. przedstawiły wspólnie uzgodnione stanowisko w terminie 30 dni. W razie braku takiego, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (art. 30 ust. 5 u.z.z.). Inaczej jest w przypadku rokowań nad porozumieniem dotyczącym zwolnień grupowych. W tym przypadku pracodawca powinien w pierwszej kolejności podjąć próbę uzgodnienia treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, następnie pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p. Dopiero gdy to nie jest możliwe – pracodawca sam ustala regulamin<sup>282</sup>.

W literaturze prawa pracy uznaje się, że ustawowy wymóg wypracowania wspólnego stanowiska przez związki zawodowe niemające statusu prawnego reprezentatywnych organizacji związkowych ma na względzie ochronę interesów większości pracowników przed działaniami podejmowanymi przez organizacje związkowe reprezentujące mniejszą część zbiorowości pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę<sup>283</sup>. Przyjęcie zasady, że w razie rozbieżności stanowisk wśród związków zawodowych prawo zawarcia układu przysługuje związkom reprezentatywnym, ma w założeniu służyć przełamaniu impasu w rokowaniach<sup>284</sup>. Ocenia się, że taka

<sup>282</sup> Art. 3 ust. 3-4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844).

<sup>283</sup> A.M. Świątkowski, *Reprezentacja związkowa interesów pracowników...*, s. 397. Por. J. Wrątny, *Problem reprezentatywności związków zawodowych w zakładzie pracy. Więcej pragmatyzmu czy demokracji?*, PiZS 2012, nr 3, s. 2-9; J. Stelina, *Nowa koncepcja reprezentatywności organizacji związkowej*, PiZS 2008, nr 6, s. 2-6.

<sup>284</sup> I. Sierocka, *Równowaga a równość stron układów zbiorowych prac* [w:] A.M. Świątkowski, *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego...*, s. 271.



regulacja odpowiada standardom europejskim<sup>285</sup>, jak również kryteriom wyznaczanym przez Komitet Wolności Związkowej MOP.

Chociaż zasada reprezentatywności równego traktowania partnerów społecznych przeciwstawia się zasadzie równego traktowania partnerów społecznych, z koncepcją „organizacji reprezentatywnej” można spotkać się już w art. 3 ust. 5 Konstytucji MOP<sup>286</sup>. Międzynarodowa Organizacja Pracy nie określa pojęcia reprezentatywności wprost, a podstaw prawnych dla stosowania określonych kryteriów różnicowania sytuacji prawnych organizacji związkowych i pracodawców można doszukiwać się w treści Konwencji 87 oraz Konwencji 144, gdzie kryteria reprezentatywności pozostawia się ustawodawstwu krajowemu<sup>287</sup>. Wymagane jest jednak, aby w sytuacji, gdy prawo do prowadzenia rokowań zbiorowych mają organizacje najbardziej reprezentatywne, kryteria ustalania reprezentatywności powinny mieć charakter obiektywny i wcześniej ustalony, tak aby uniknąć stronniczości czy nadużyć<sup>288</sup>. Ustalone kryteria nie powinny być także takiego rodzaju, aby wpływały na wybór pracowników co do tego, do jakiej organizacji związkowej przystąpić<sup>289</sup>. Dopuszczalne jest jednak stosowanie różnych systemów ustalania reprezentatywności. Mogą one opierać się na wskazaniu określonej liczby członków związku, ale także podstawą ich może być referendum, w którym biorą udział pracownicy oraz kombinacja tych dwóch systemów<sup>290</sup>. Próg reprezentatywności może być ustalony przez ustawodawcę procentowo, oczywiście przy zachowaniu warunków zastosowania wcześniej ustalonych obiektywnych kryteriów, które nie będą stwarzać podstaw do stronniczego traktowania niektórych organizacji<sup>291</sup>. Dodatkowo wymagane jest, aby w razie wątpliwości weryfikacji reprezentatywnego charakteru organizacji dokonywał niezależny podmiot (np. sąd)<sup>292</sup>. Wypada dodać, że Komitet Wolności Związkowej uznaje, iż dla ustalenia reprezentatywności związku zawodowego nie jest konieczne podanie imiennej listy członków; praktyka taka może być uznana za niezgodną z zasadą swobody zrzeszania się, gdyż może narażać członków organizacji związkowej na represje i dyskryminację<sup>293</sup>.

<sup>285</sup> J. Piątkowski, *Komentarz do art. 241(25(a)) Kodeksu pracy* SIP LEX [dostęp 20.02.2016].

<sup>286</sup> International Labour Office, *Freedom of Association...*, pkt 346, s. 73.

<sup>287</sup> G. Goździewicz, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy...*, s. 64.

<sup>288</sup> International Labour Office, *Freedom of Association...*, pkt 346, 346, s.73.

<sup>289</sup> *Ibidem*, pkt 346, 355, s. 75.

<sup>290</sup> *Ibidem*, pkt 346, 349, s. 74.

<sup>291</sup> *Ibidem*, pkt 346, s. 75.

<sup>292</sup> *Ibidem*, pkt 346, 351 s. 74.

<sup>293</sup> *Ibidem*, pkt 346, 352-353, s. 74.

## 5.2. Naczelne zasady I stopnia

Ustalone przez ustawę obiektywne i sprawdzalne kryteria wyłaniania związków reprezentatywnych są gwarancją zasady równego traktowania wszystkich związków zawodowych, a pozbawienie związków niereprezentatywnych możliwości zawarcia układu też nie może być przejawem dyskryminacji związkowej.

### 5.2.5. Zasada partycypacji pracowników

Partycypacja pracowników oznacza uczestnictwo pracowników, ich zespołów lub przedstawicieli w procesach decyzyjnych dotyczących interesów związanych z działalnością zakładu pracy takich jak: praca i jej organizacja, władza sprawowana w organizacji, własność i wytwarzany w organizacji dochód<sup>294</sup>. Przy najszerszym rozumieniu tego pojęcia oznacza ona wywieranie wpływu na decyzje pracodawcy nie tylko poprzez współdecydowanie, ale także poprzez uzyskanie informacji i przeprowadzenie konsultacji, ponieważ pracodawca poddaje się w ten sposób kontroli społecznej<sup>295</sup>. Ponadto posiadanie określonych wiadomości przez partnerów społecznych stanowi podstawę prowadzenia autentycznego i rzetelnego dialogu<sup>296</sup>. Skoro informowanie stanowi niezbędny element dialogu społecznego, regulację procesu informowania należy uznać za niezbędny element realizacji obowiązków państwa w zakresie popierania dialogu społecznego zgodnie z zasadą społecznej gospodarki rynkowej opartej na współpracy i dialogu partnerów społecznych (art. 20 Konstytucji RP)<sup>297</sup>.

Funkcja partycypacyjna reprezentacji pracowniczej realizowana jest w ramach stosunku przedstawicielstwa w rozumieniu zbiorowego prawa pracy i polega na obustronnej wymianie informacji pomiędzy pracodawcą i pracownikami, w czym uczestniczą przedstawiciele pracowników<sup>298</sup>.

Zasada partycypacji pracowników w zarządzaniu zakładem pracy zaliczona została do zasad I stopnia. Jako że informowanie oraz przeprowa-

---

<sup>294</sup> J. Wrątny, *Partycypacja pracownicza* [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy...*, s. 850; K.W. Baran, *Podstawowe zasady prawa pracy...*, s. 699.

<sup>295</sup> J. Wrątny, *Problemy partycypacji przedstawicielskiej* [w:] M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), *Prawo pracy RP...*, s. 509, 519.

<sup>296</sup> E. Wronikowska, *Informowanie i konsultacja w świetle zasady dialogu społecznego* [w:] A. Sobczyk (red.), *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy...*, s. 244.

<sup>297</sup> M. Smusz-Kulesza, *Zbiorowe prawo pracowników do informacji...*, s. 32.

<sup>298</sup> J. Wrątny, *Problematyka prawna i funkcje reprezentacji pracowników w radach nadzorczych spółek* [w:] A. Sobczyk (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 173.

dzanie konsultacji stanowią jeden ze stopni dialogu społecznego, bez wątpienia źródeł tej zasady upatrywać można w zasadach II stopnia – jak oczywiście zasada dialogu społecznego, społecznej gospodarki rynkowej (zwłaszcza ze względu na udział pracowników w procesach decyzyjnych w zakładzie pracy), a także zasada pokoju społecznego, gdyż uznaje się, iż wiedza pracowników na temat kierunków planowanych zmian w zakładzie pracy sprzyja utrzymaniu stanu pokoju społecznego. Jednak ze względu na szczególny charakter organów przedstawicielskich pełniących funkcje w zakresie przekazywania informacji, prowadzenia konsultacji oraz ich odrębność funkcjonalną i organizacyjną od związku zawodowego, trudno utożsamiać omawianą zasadę ze swobodą zrzeszania się. Należy pamiętać, że ustawodawca także w Kodeksie pracy ujemuje odrębnie prawo pracowników do udziału w zarządzaniu zakładem pracy. Zasada ta ma więc charakter dyrektywalny, implikatywny (prawo do informacji i konsultacji wymienione jest w wielu aktach prawa krajowego i międzynarodowego) oraz materialny.

Zasada partycypacji pracowników ma oparcie w aktach prawa europejskiego i uznawana jest za jedno z praw podstawowych pracowników. Zasada informacji i konsultacji pracowniczej jako jedna z centralnych idei Europy socjalnej ugruntowana jest w prawie traktatowym (art. 153 Traktatu Lizbońskiego), jak i rozwijana w prawie wtórnym Unii Europejskiej<sup>299</sup>. Art. 21 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej<sup>300</sup> nakłada na państwa członkowskie obowiązek podejmowania lub wspierania środków umożliwiających pracownikom lub ich przedstawicielom uzyskiwanie informacji o sytuacji gospodarczej i finansowej zatrudniającego ich przedsiębiorstwa oraz konsultowania z nimi projektów decyzji, które w istotny sposób mogą wpłynąć na ich interesy. Prawo do informacji i konsultacji ujęte zostało także w Karcie Praw Podstawowych (art. 27), zgodnie z którym pracownikom i ich przedstawicielom należy zagwarantować, na właściwych poziomach, informację i konsultację we właściwym czasie, w przypadkach i na warunkach przewidzianych w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych. Udział partnerów społecznych w zarządzaniu przedsiębiorstwem jest również jednym z elementów europejskiego modelu społecznego<sup>301</sup>.

<sup>299</sup> J. Wratny, *Zasada informacji i konsultacji pracowniczej w prawie europejskim. Uwagi dotyczące implementacji prawa europejskiego do prawa polskiego* [w:] A. Sobczyk (red.), *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy...*, s. 10.

<sup>300</sup> Europejska Zrewidowana Karta Społeczna została podpisana przez Polskę w 2005 roku, nie została jednak dotychczas ratyfikowana. M. Wujczyk, *Prawo do informacji i konsultacji jako podstawowe prawo pracowników w świetle standardów Europejskiej karty Praw Społecznych* [w:] G. Uścińska (red.), *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania...*, s. 199-212.

<sup>301</sup> L. Mitrus, *Komentarz do art. 27 Karty praw podstawowych* [w:] A. Wróbel (red.), *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*. Warszawa 2013; J. Wratny, *Europejskie rady zakładowe oraz przedstawicielstwa pracownicze w organizacjach gospodarczych*

Podstawowy akt regulujący zagadnienie informacji i konsultacji pracowników stanowi dyrektywa 2002/14/WE ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej<sup>302</sup>. Obok wzmacniania dialogu społecznego na poziomie przedsiębiorstwa (motyw 7 Dyrektywy 2002/14/WE), do celów dyrektywy należy zwiększenie zdolności pracowników do przewidywania kierunków zmian w przedsiębiorstwie, w szczególności w zakresie zatrudnienia oraz przystosowania się do tych zmian, między innymi poprzez kształcenie ustawiczne (motyw 8 Dyrektywy 2002/14/WE), jak również ułatwienie procesów restrukturyzacji w przedsiębiorstwie (motyw 9). Przy tym istniejące rozwiązania w obszarze informacji i konsultacji, odnoszące się m.in. do zwolnień grupowych, autorzy dyrektywy uważają za niewystarczające do realizacji tych celów (motyw 6 Dyrektywy 2002/14/WE).

Ponadto wśród instrumentów unijnego prawa wtórnego wymienić można dyrektywy: 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich, odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz. U. WE L Nr 225, s. 16), 2001/23/WE z 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz. U. WE L Nr 82, s. 16) oraz dyrektywę 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 06 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz. U. UE L Nr 122, s. 28). Dyrektywy te zostały implementowane do polskiego porządku prawnego<sup>303</sup>.

---

*o zasięgu wspólnotowym* [w:] J. Wratny, M. Bednarski, *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, IPiSS, Warszawa 2010, s. 87.

<sup>302</sup> Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz. U. UE L z dnia 23 marca 2002 r.). Szerzej nt. dorobku prawnego Unii Europejskiej: J. Wratny, *Zasada informacji i konsultacji pracowniczej w prawie europejskim. Uwagi dotyczące implementacji prawa europejskiego do prawa polskiego* [w:] A. Sobczyk (red.), *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*..

<sup>303</sup> J. Wratny, *Prawo pracowników do informacji i konsultacji – dyrektywa wspólnotowa a projekt polskiej ustawy*, MPP 2005, nr 2; *Idem*, *Geneza i główne rozwiązania ustawy z 7.04.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji*, MPP 2006, nr 12; K. Niedzielska, *Partycypacja pracowników w spółce europejskiej z siedzibą w Polsce – etap negocjacyjny*, MPP 2005, nr 5; K. Niedzielska, *Partycypacja pracowników w spółce europejskiej z siedzibą w Polsce – informowanie, konsultowanie oraz uczestnictwo w organach spółki*, MPP 2005, nr 6; A. Mietek, *Zaangażowanie pracowników w spółce europejskiej – uwagi „de lege ferenda*, MPP 2014, nr 7; E. Skibińska *Zaangażowanie pracowników w spółdzielni europejskiej*, MPP 2006, nr 10; R. Markowska Wolert,

Na gruncie prawa polskiego udział pracowników w zarządzaniu zakładem pracy stanowi jedną z podstawowych zasad prawa pracy, wyrażoną w art. 18<sup>2</sup> k.p. Pierwotnie partycypacja pracowników w zarządzaniu zakładem pracy dotyczyła przedsiębiorstw państwowych oraz skomercjalizowanych przedsiębiorstw państwowych. Stan ten uległ jednak zmianie. Ze względu na procesy prywatyzacyjne praktyczne, znaczenie partycypacji pracowniczej w przedsiębiorstwach państwowych jest niewielkie<sup>304</sup>. Znaczenia nabiera natomiast prawo pracowników do informacji i konsultacji realizowane przez organy związkowe, pozazwiązkowe o charakterze instytucjonalizowanym oraz tworzone *ad hoc*<sup>305</sup>. Przedstawicielstwa pozazwiązkowe wymienione są w ustawach o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (rada pracowników)<sup>306</sup>, o europejskich radach zakładowych (Europejska Rada Zakładowa, Specjalny Zespół Negocjacyjny)<sup>307</sup>, o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek<sup>308</sup>, o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej<sup>309</sup>, o spółdzielni europejskiej<sup>310</sup>. Inne przepisy prawa pracy przewidują udział przedstawicieli pracowników wybieranych *ad hoc* w sposób przyjęty u danego pracodawcy<sup>311</sup>. Ponadto

---

*Zaangażowanie pracowników w spółce europejskiej.* PiZS 2005, nr 7; D. Skupień, *Europejskie rady zakładowe*, TNOiK, Toruń 2008; B. Skulimowska *Ustawa o europejskich radach zakładowych*, MPP 2004, nr 2; D. Skupień, *Europejskie rady zakładowe – nowa forma partycypacji pracowniczej w zarządzaniu na gruncie prawa polskiego* [w:] M. Królikowska-Olczak, *Prawo europejskie w systemie polskiej gospodarki*, Difin, Warszawa 2005.

<sup>304</sup> J. Wratny, *Partycypacja pracownicza...*, s. 894.

<sup>305</sup> Por. J. Stelina, *O tzw. międzyorganizacyjnych stosunkach zbiorowego prawa pracy (na przykładzie relacji między związkami zawodowymi a radami pracowników)* [w:] A.M. Świątkowski (red.), *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, C.H. Beck, Warszawa 2009, s. 243.

<sup>306</sup> Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. z 2006 Nr 79, poz. 550 z późn. zm.).

<sup>307</sup> Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (tekst jedn. Dz. U. z 2012 r., poz. 1146).

<sup>308</sup> Ustawa z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (Dz. U. z 2008 Nr 86, poz. 525).

<sup>309</sup> Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 2142).

<sup>310</sup> Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 7) oraz ustawa z dnia 23 października 1986 r. o przedsiębiorstwie państwowym „Porty Lotnicze” (Dz. U. z 1987 Nr 33, poz. 185 z późn. zm.); ustawa z dnia 10 lipca 1985 r. o przedsiębiorstwach mieszanych (Dz. U. z 1985 Nr 32, poz. 142 z późn. zm.).

<sup>311</sup> O takich mowa w: art. 10 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. z 2006 Nr. 79, poz. 550 ze zm.); art. 67<sup>6</sup> § 4, art. 9<sup>1</sup> § 2, art. 23<sup>1a</sup> § 2, art. 151<sup>7</sup> § 1, art. 244 § 3, art. 237<sup>11a</sup> § 1,

uprawnienia reprezentantów posiadają specyficzni przedstawiciele, których trudno zakwalifikować do którejkolwiek z wyżej wskazanych grup<sup>312</sup>. W niektórych obszarach, takich jak zawieranie układów zbiorowych pracy czy innych porozumień opartych na ustawie, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, czy też kształtowanie treści regulaminu wynagradzania bądź regulaminu pracy, ustawodawca przyznaje związkom zawodowym jednocześnie prawo do reprezentowania ogółu pracowników, jak i wyłączność w tym zakresie<sup>313</sup>.

Obecnie w stosunku do przedsiębiorstw państwowych oraz prywatyzowanych prawo do udziału pracowników w zarządzaniu zakładem pracy określone jest w kilku ustawach. Zgodnie z postanowieniami ustawy z 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz. U. Nr 24, poz. 123 ze zm.), załoga uczestniczy w zarządzaniu za pośrednictwem ogólnego zebrania pracowników oraz rady pracowniczej. W istotnych sprawach przedsiębiorstwa załoga może wypowiadać się w formie referendum. Do organów samorządu załogi należy współzarządzanie przedsiębiorstwem. Samorząd wyraża opinie, podejmuje inicjatywy, zgłasza wnioski, sprawuje kontrolę działalności przedsiębiorstwa. Szczególnie szeroki zakres kompetencji ustawa przypisuje radzie pracowniczej, która reprezentuje samorząd załogi. Członkowie tej rady odpowiadają wobec załogi za wykonanie zadań określonych ustawowo<sup>314</sup>.

---

§ 2, § 4-6 kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 Nr. 21, poz. 94 ze zm.); art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 111); § 5 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 1023); art. 11 ust. 1-3 oraz ust. 7-8 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 2014 r., poz. 710); art. 2 ust. 7; art. 3 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz. U. z 2015r. , poz. 192). Por. J. Wrątny, *Rady pracowników. Przedstawiciele pracowników powoływani ad hoc* [w:] J. Wrątny, M. Bednarski, *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze...*, s. 129-131.

<sup>312</sup> Są to społeczni inspektorzy pracy wybierani w sposób wskazany w ustawie z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2015r., poz. 567) oraz przedstawiciele samorządów zawodowych realizujący uprawnienia w imieniu konkretnych grup zawodowych np. samorząd lekarski z ustawy z dnia 17 maja 1989 r. o izbach lekarskich (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 651), czy samorząd pielęgniarek i położnych uregulowany w ustawie z dnia 1 lipca 2011 r. o samorządzie pielęgniarek i położnych (Dz. U. Nr 174, poz. 1038 ze zm.).

<sup>313</sup> J. Piątkowski, *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, TNOiK, Toruń 2008, s. 48.

<sup>314</sup> U. Jackowiak [w:] U. Jackowiak (red.), *Kodeks pracy z komentarzem*, Fundacja Gospodarcza, Gdynia 2004, s. 57.

W ustawie z 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (tekst jedn. Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 981 ze zm.) obok dyrektora przedsiębiorstwa za organy przedsiębiorstwa uznaje się zebranie ogólne pracowników oraz radę pracowniczą. Do zadań ogólnego zebrania pracowników należy: uchwalenie statutu przedsiębiorstwa i statutu samorządu załogi przedsiębiorstwa, podejmowanie uchwał w prawie podziału zysku przeznaczonego dla załogi, coroczna ocena działalności rady pracowniczej przedsiębiorstwa oraz dyrektora przedsiębiorstwa, uchwalanie wieloletnich planów przedsiębiorstwa. Natomiast rada pracownicza między innymi podejmuje uchwały w sprawie powołania i odwołania dyrektora przedsiębiorstwa, łączenia i podziału przedsiębiorstwa, uchwała oraz zmienia plan roczny przedsiębiorstwa, przyjmuje plan roczny oraz zatwierdza bilans, wyraża zgodę na zbywanie środków trwałych, utworzenie lub przystąpienie do spółki handlowej lub innej struktury organizacyjnej przewidzianej przepisami prawa bądź nabycie jej udziałów (akcji), jak również w sprawie inwestycji<sup>315</sup>.

Uprawnienia te ulegają istotnemu ograniczeniu wraz z zawarciem umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem państwowym<sup>316</sup>. Powoduje ona zaprzestanie działalności organów przedsiębiorstwa, a jedyną formą reprezentacji pracowniczej jest udział przedstawicieli pracowników w ustanowionej radzie nadzorczej (1/3 składu rady)<sup>317</sup>.

Na podstawie ustawy z 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (tekst jedn. Dz. U. z 2013 r., poz. 216 ze zm.) w spółkach powstałych w wyniku komercjalizacji przedsiębiorstw państwowych partycypacja polega (z mocy ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych) na zapewnieniu pracownikom miejsc w radzie nadzorczej spółki oraz prawie wyboru jednego członka zarządu. Rozwiązania te stanowią swego rodzaju substytut samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego, będąc swoistym wyrazem respektowania praw nabytych pracowników<sup>318</sup>.

<sup>315</sup> Szerzej na ten temat: J. Galicki, *Samorząd pracowniczy w zarządzaniu przedsiębiorstwie państwowym*, PTE, Poznań 1985; T.B. Jaworski, *Zarządzanie przedsiębiorstwem. Problemy samorządu załogi*, TNOiK, Warszawa 1995; S. Iwanowski, *Wzajemne stosunki między radą pracowniczą i dyrektorem przedsiębiorstwa państwowego*, „Zeszyty Naukowe UW Białystok, Prace Prawnicze” 1985, nr 11, s. 77-106.

<sup>316</sup> Zob. także M. Fedorowicz, *Prywatyzacja i przekształcenia własnościowe w gospodarce polskiej a stosunki przemysłowe* [w:] W. Kozek (red.), *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji europejskiej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1997.

<sup>317</sup> J. Wratny, *Samorząd załogi przedsiębiorstwa państwowego. Przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwach postpaństwowych* [w:] J. Wratny, M. Bednarski, *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze...*, s. 79; W. Perdeus, *Komentarz do art. 18(2) k.p.* [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, SIP LEX [dostęp 20.02.2016].

<sup>318</sup> J. Wratny, *Problematyka prawna i funkcje reprezentacji pracowników...*, s. 165; Zob.

Jednak ze względu na mniejszościowy udział pracowników w składach rad nadzorczych efektywność tej formy partycypacji oceniana jest jako „problematyczna”<sup>319</sup>.

Prawo do informacji i konsultacji przysługuje także pozazwiązkowym instytucjonalnym przedstawicielstwom pracowniczym. Warto nadmienić, że prawo do uzyskania informacji i przeprowadzenia konsultacji przysługuje całej załodze przedsiębiorstwa, nie tylko jej organowi przedstawicielskiemu, za którego pośrednictwem jest realizowane<sup>320</sup>, a tym bardziej związkowi zawodowemu, mimo że zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w zakresie praw i interesów zbiorowych, związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej. Niestety ustawa o informowaniu pracowników nie zawiera przepisów zobowiązujących wprost radę pracowników do przekazywania uzyskanych informacji załodze, co stanowi przedmiot krytyki w literaturze przedmiotu<sup>321</sup>.

Poszczególne ustawy nieco odmiennie ujmują pojęcie oraz zakres informacji i konsultacji<sup>322</sup>. W przypadku art. 35 ust. 1 pkt 3 u.z.z. zakres ten jest dość wąski, ogranicza się bowiem do informacji udzielonej zakładowej organizacji związkowej w przedmiocie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, a w szczególności – przewidywanym terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, zwłaszcza warunków pracy, płacy i przekwalifikowania. Powstrzymanie się od przekazywania innego rodzaju informacji, do których ujawnienia jest pracodawca zobowiązany, należałoby raczej traktować jako utrudnianie działalności związkowej.

Ustawa o informowaniu pracowników zawiera w art. 2 pkt. 2 i 3 definicje informowania i przeprowadzania konsultacji. Informowanie to – w myśl tego przepisu – przekazywanie radzie pracowników danych w sprawach dotyczących pracodawcy, umożliwiających zapoznanie się ze sprawą. Zakres przekazywanych informacji ujęty jest natomiast w art. 13 ust. 1 i dotyczy:

---

także K. Rączka, *Ewolucja pracowniczego uczestnictwa w zarządzaniu przedsiębiorstwami państwowymi w Polsce*, „*Studia Iuridica*” 1992, nr 23, s. 123-142.

<sup>319</sup> J. Wratny, *Partycypacja pracownicza...*, s. 894; J. Wratny, *Problem partycypacji pracowniczej na szczeblu zakładu pracy w Polsce na progu XXI wieku*, PiZS 2001, nr 2, s. 2-8.

<sup>320</sup> K. Walczak, G. Orłowski, *Załoga a rada pracowników* [w:] *Informowanie pracowników...*, s. 105; A.M. Świątkowaki, M. Wujczyk, „*Miękkie*”(soft) standardy międzynarodowe i „*twarde*”(hard) prawo krajowe o informacji i konsultacji pracowników [w:] *Informowanie pracowników...*, s. 25 i 31.

<sup>321</sup> J. Wratny, *Zasada informacji i konsultacji...*, s. 22.

<sup>322</sup> Zob. J. Wratny, *Pojęcie oraz zakres informacji i konsultacji pracowniczej według prawa europejskiego i polskiego*, MPP 2006, nr 3.



działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian; stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia; działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Może być on także przedmiotem porozumienia pomiędzy radą pracowników a pracodawcą. Istotne jest, iż działanie pracodawcy powinno obejmować nie tylko samo przekazanie danych, ale dokonanie tego w sposób pozwalający na zapoznanie się ze sprawą, a zatem w zrozumiałej formie i w odpowiednim terminie. Ustawodawca nie precyzuje jednak ani stopnia szczegółowości informacji przekazywanych radzie pracowników, ani terminu ich przekazania, co stanowi źródło wątpliwości i kontrowersji w doktrynie<sup>323</sup>. Nie jest jasne na przykład, czy w przypadku planowanych zmian w zakresie organizacji pracy czy liczebności pracowników obowiązek ten obejmuje przekazanie informacji określających imiennie pracowników, których zmiany dotyczą<sup>324</sup>. Natomiast odniesienie do danych, które ma przekazać pracodawca sugeruje, iż pracodawca nie ma obowiązku przekazywania radzie dokumentów źródłowych – może ograniczyć się do poinformowania o ich treści<sup>325</sup>.

Przeprowadzenie konsultacji oznacza natomiast wymianę poglądów oraz podjęcie dialogu między pracodawcą a radą pracowników. Jakub Stelina słusznie zwraca uwagę, iż skuteczne przeprowadzenie konsultacji uzależnione jest od przekazania przez pracodawcę stosownych informacji<sup>326</sup>. Kolejnym krokiem po przekazaniu informacji jest przedstawienie stanowisk stron w danej kwestii, a następnie podjęcie negocjacji, które mogą, jak się powszechnie przyjmuje, prowadzić do zawarcia porozumienia<sup>327</sup>. Przedmiot konsultacji stanowią stan, struktura i przewidywane zmiany zatrudnienia oraz działania mające na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia jak również działania, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Art. 14 u.i.p. zawiera wskazania

<sup>323</sup> Część autorów opowiada się za posiłkowym stosowaniem 30-dniowego terminu określonego w art. 26<sup>1</sup> ustawy o z.z. (tak M. Zieleniecki [w:] J. Stelina, M. Zieleniecki, *Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji z komentarzem*, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, Gdynia 2006, s. 76); zdaniem innych autorów nie ma do tego podstaw: zob. A. Sobczyk, *Przedmiot i procedura informowania rady pracowników* [w:] A. Sobczyk (red.), *Informowanie i konsultacja pracowników...*, s. 143.

<sup>324</sup> M. Zieleniecki, *Ustawa o informowaniu pracowników...*, s. 75.

<sup>325</sup> A. Sobczyk, *op.cit.*, s. 144.

<sup>326</sup> J. Stelina, *Pojęcie i procedura konsultacji z radą pracowników* [w:] A. Sobczyk (red.), *Informowanie i konsultacja pracowników...*, s. 131.

<sup>327</sup> M. Wojewódka, A. Pabisiak [w:] J. Wrątny, K. Walczak (red.) *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2009, s. 864; J. Stelina, *Pojęcie i procedura konsultacji...*, s. 139.

## 5.2. Naczelne zasady I stopnia

(nie zawsze precyzyjne) co do sposobu prowadzenia konsultacji, które mogą być określone w sposób bardziej szczegółowy w porozumieniu pomiędzy radą a pracodawcą. Należą do nich: prowadzenie konsultacji w terminie, formie i zakresie umożliwiającym pracodawcy podjęcie działań w sprawach objętych konsultacjami; w zależności od przedmiotu dyskusji, na odpowiednim poziomie kierowniczym; na podstawie informacji przekazanej przez pracodawcę oraz opinii przedstawionej przez radę pracowników i zdania odrębnego członka rady pracowników; w sposób umożliwiający radzie pracowników odbycie spotkania z pracodawcą w celu uzyskania jego stanowiska wraz z uzasadnieniem odnoszącym się do jej opinii; w celu umożliwienia osiągnięcia porozumienia pomiędzy radą pracowników a pracodawcą, jak również w dobrej wierze oraz z poszanowaniem interesów stron.

W ustawie o ERZ pojęcie informowania nie zostało zdefiniowane, konsultacje oznaczają natomiast wymianę poglądów lub podjęcie dialogu między przedstawicielami pracowników a centralnym zarządem lub innym zarządem odpowiedniego szczebla (art. 2 pkt 6 ustawy o ERZ). Materia podlegająca procesom informowania i konsultacji z ERZ została określona w art. 29 ust. 3 ustawy o ERZ i obejmuje w szczególności zagadnienia dotyczące:

- struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym,
- sytuacji gospodarczej i finansowej oraz możliwego rozwoju działalności, w tym produkcji, sprzedaży i inwestycji,
- sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i możliwego rozwoju w tym zakresie,
- wprowadzenia istotnych zmian organizacyjnych,
- wprowadzenia nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych,
- zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy oraz przeniesienia produkcji do innego zakładu pracy lub przedsiębiorstwa,
- łączenia i podziału przedsiębiorstw lub zakładów pracy,
- ograniczenia rozmiarów bądź zaprzestania działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy,
- zwolnień grupowych.

Informacje dotyczą przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o charakterze ponadnarodowym, a zatem takich, które odnoszą się do co najmniej dwóch przedsiębiorstw lub dwóch zakładów pracy położonych w różnych państwach członkowskich<sup>328</sup>. Proces informacji i konsultacji opisany

---

<sup>328</sup> S. Pawłowski [w:] S. Pawłowski, J. Stalina, M. Zieleniecki, *Ustawa o europejskich radach zakładowych z komentarzem*, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, Gdańsk 2006, s. 59.

w rozdziale 4 ustawy o ERZ polega na zorganizowaniu przez zarząd centralny co najmniej raz w roku spotkania z ERZ. Przed spotkaniem zarząd centralny zobowiązany jest dostarczyć radzie sprawozdanie dotyczące sytuacji gospodarczej i perspektyw rozwoju przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Samo spotkanie natomiast powinno być zorganizowane w taki sposób, aby możliwe było, oprócz przedstawienia samych informacji, także przeprowadzenie konsultacji z ERZ. Informacje uzyskane podczas spotkania ERZ, jak również treść konsultacji, ERZ zobowiązana jest przekazać przedstawicielom pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, a w przypadku ich braku – samym pracownikom. W przypadku polskich przedsiębiorstw lub zakładów informacje te powinny być przekazane zakładowym lub międzyzakładowym organizacjom związkowym<sup>329</sup>. Wydaje się, że obowiązek ten obejmuje także przekazanie informacji radzie pracowników – tam, gdzie została ona utworzona.

Ustawy o SE i SCE zawierają niemal identyczne definicje informowania i konsultacji oraz zakres przedmiotowy konsultacji. Podobnie została także określona standardowa procedura informowania i konsultacji. W myśl art. 58 pkt. 9) ustawy o SE „informowanie” to informowanie organu przedstawicielskiego lub, w razie niepowołania takiego organu, ustanowionych w inny sposób przedstawicieli pracowników w sprawach dotyczących SE oraz jej spółek zależnych i zakładów mających siedzibę w różnych państwach członkowskich, jak również w sprawach wykraczających poza uprawnienia organów spółek zależnych lub zakładów podejmujących decyzje w danych państwach członkowskich, w zakresie, formie i terminie umożliwiającym organowi przedstawicielskiemu lub ustanowionym w inny sposób przedstawicielom pracowników przeanalizowanie dostarczonych informacji i przygotowanie się do konsultacji z właściwym organem SE. „Konsultacja” natomiast oznacza wymianę poglądów i podjęcie dialogu między organem przedstawicielskim lub ustanowionymi w inny sposób przedstawicielami pracowników a właściwym organem SE w zakresie, formie i terminie, umożliwiającym wzięcie pod uwagę opinii wydanej po ich zakończeniu przy podejmowaniu decyzji w SE (art. 58 pkt. 10). Analogiczne postanowienia zawiera art. 34 pkt 9 i 10 ustawy o SCE. Informacje i konsultacje dotyczą następujących zagadnień:

- struktura SE lub SCE;
- sytuacja gospodarcza i finansowa oraz przewidywany rozwój działalności, w tym produkcji, sprzedaży i inwestycji;

---

<sup>329</sup> J. Stelina [w:] S. Pawłowski, J. Stalina, M. Zieleniecki, *Ustawa o europejskich radach zakładowych...*, s. 59.

## 5.2. Naczelne zasady I stopnia

---

- sytuacja i przewidywane zmiany w zatrudnieniu;
- wprowadzenie istotnych zmian organizacyjnych;
- wprowadzenie nowych metod pracy i procesów produkcji;
- zmiana lokalizacji, łączenie, podział oraz likwidacja przedsiębiorstw lub zakładów, albo ich istotnych części;
- grupowe zwolnienia (art. 97 ust. 2 ustawy o SE i 73 ust. 2 ustawy o SCE).

Procedura informowania i konsultacji wzorowana jest na tej odbywającej się w ramach działalności europejskich Rad Zakładowych. Właściwy organ SE lub SCE co najmniej raz w roku zwołuje spotkanie z organem przedstawicielskim w celu poinformowania o sytuacji gospodarczej i perspektywach spółki. Spotkanie takie także poprzedzać musi sporządzenie i przekazanie sprawozdania na podstawie sprawozdań sporządzanych okresowo. Po otrzymaniu pisemnego sprawozdania, podczas spotkania lub w terminie 14 dni po jego zakończeniu, organ przedstawicielski lub jego prezydium mogą przedstawić na piśmie swoją opinię w sprawach będących przedmiotem konsultacji. Opinie te właściwy organ SE lub SCE musi rozpatrzyć przed podjęciem decyzji, której opinia dotyczy. Jeżeli opinia nie zostanie uwzględniona, organ przedstawicielski może odbyć kolejne spotkanie z właściwym organem SE lub SCE, którego celem jest osiągnięcie porozumienia w spornej kwestii.

Przedstawiciele pracowników wyłaniani w trybie przyjętym u danego pracodawcy działają u tych pracodawców, gdzie nie funkcjonuje przynajmniej jedna zakładowa lub międzyzakładowa organizacja związkowa. Jest to forma reprezentacji praw i interesów pracowników zastępcza, subsydiarna wobec związków zawodowych<sup>330</sup>. W świetle art. 5 Konwencji nr 135 MOP w przypadku istnienia przedstawicieli niezwiązkowych i związku zawodowego należy podjąć właściwe kroki w celu zapewnienia, aby obecność przedstawicieli wybranych nie podważała pozycji zainteresowanych związków zawodowych oraz w celu zachęcenia do współpracy pomiędzy przedstawicielami wybranymi a zainteresowanymi związkami zawodowymi

---

<sup>330</sup> J. Stelina, *Zbiorowa reprezentacja pracowników w Polsce – stan obecny i perspektywy* [w:] A. Kubicka (red.), *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego: referaty na na XVI Zjazd Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Gdańsk, 19-21 września 2007 roku*, Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2007, s. 97; na temat relacji przedstawicielstw związkowych i pozazwiązkowych zob. J. Stelina, *Związki zawodowe a pozazwiązkowe przedstawicielstwo pracowników w zakładzie pracy* [w:] Z. Hajn (red.), *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2012, s. 170 i nast. oraz M. Smusz-Kulesza, *Konkurencja uprawnień informacyjnych realizowanych przez związkowe i niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze* [w:] Z. Hajn (red.), *Związkowe przedstawicielstwo pracowników...*, s. 327 i nast.

i ich przedstawicielami we wszystkich należących do nich sprawach. Grupa przedstawicieli pracowników powoływanych *ad hoc* jest bardzo zróżnicowana i niejednorodna, obejmuje m.in. przedstawicielstwa dla celów:

- 1) zawieszania przepisów prawa pracy (art. 9<sup>1</sup> k.p.);
- 2) zawieszania stosowania postanowień umownych (art. 23<sup>1</sup> k.p.);
- 3) wprowadzenia regulaminu telepracy (art. 67<sup>6</sup> k.p.);
- 4) bezpieczeństwa i higieny pracy:
  - a) konsultacji wykazu prac w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia (art. 145 k.p.);
  - b) zawarcia porozumienia w sprawie wykazu prac pracowników pracujących w nocy (art. 151<sup>7</sup> k.p.);
  - c) poinformowania o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac w przypadku, gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców (art. 208. k.p.);
  - d) konsultacji wykazu prac, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji (art. 225 k.p.);
  - e) konsultacji działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, jednak poza udziałem w komisji BHP (art. 237<sup>13</sup> k.p.);
- 5) w ramach procedury zwolnień grupowych:
  - a) skonsultowania zamiaru przeprowadzenia grupowego zwolnienia (art. 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników);
  - b) ustalenia zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia (art 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników);
- 6) ustalenia systemów i rozkładów czasu pracy oraz wprowadzenia przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy (art. 150 k.p);
- 7) w ramach funkcjonowania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych:
  - a) uzgodnienia postanowień regulaminu wynagradzania w sprawie wysokości odpisu na Fundusz lub nietworzenia Funduszu (art. 4 ustawy o ZFŚS);
  - b) uzgodnienia regulaminu określającego zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej (art. 8 ustawy o ZFŚS)<sup>331</sup>.

---

<sup>331</sup> A. Sobczyk, *Przedstawicielstwa pozazwiązkowe w systemie zbiorowej reprezentacji*

Istotne jest przy tym, że ustawodawca posługuje się bardzo niejednorodnym nazewnictwem, określając podmiot wybrany *ad hoc* jak np. pracownika wybranego przez załogę dla reprezentowania jej interesów (art. 8 ustawy o ZFŚS), przedstawicielstwie pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u tego pracodawcy (art. 67<sup>6</sup> k.p., art. 150 § 3 ust. 2 k.p.), przedstawicielami pracowników wybieranych w trybie przyjętym w zakładzie pracy (np. art. 237<sup>13a</sup> k.p.); przedstawicielami pracowników, bez wskazywania sposobu ich wyboru (np. art. 145 k.p.). Niekiedy więc może być to przedstawicielstwo jednoosobowe, innym razem ustawodawca wymaga reprezentacji wieloosobowej<sup>332</sup>.

Powstaje tu bardzo istotna kwestia: czy tam, gdzie ustawodawca wymaga powołania przedstawicielstwa pracowniczego funkcję tę może pełnić wybrana wcześniej rada pracowników? Zdania przedstawicieli doktryny są w tej materii podzielone, zdaje się jednak przeważać pogląd, zgodnie z którym rada pracowników nie posiada kompetencji w takim zakresie jak przedstawiciele pracowników wybierani *ad hoc*, a kompetencje te nie powinny być automatycznie przez radę przejmowane<sup>333</sup>.

### 5.2.6. Zasada ograniczonej roli państwa w zbiorowych stosunkach pracy

Zasada ograniczonej roli państwa w zbiorowych stosunkach pracy wynika z takich zasad II stopnia jak zasada społecznej gospodarki rynkowej oraz zasady dialogu społecznego. Ma ona także charakter uzupełniający w stosunku do zasady kształtowania zbiorowych stosunków pracy w drodze rokowań.

---

*pracowników – stan obecny i kierunki zmian* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku...*, s. 213-214. Por. J. Wrątny, *Rady pracowników, przedstawiciele pracowników powoływani ad hoc...*, s. 130.

<sup>332</sup> A. Sobczyk, *Przedstawicielstwa pozazwiązkowe...*, s. 215. Na marginesie wypada zwrócić uwagę na problemy związane z brakiem ochrony trwałości stosunku pracy tych osób, mimo, że w świetle prawa międzynarodowego, jako przedstawiciele pracowników, ochronie podlegać powinni. M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, TNOiK, Toruń 2008, s. 201; M.B. Rycak, *Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy przedstawicieli pracowników* [w:] J. Wrątny, M. Bednarski (red.), *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze...*, s. 162-164.

<sup>333</sup> A. Sobczyk, *Przedstawicielstwa pozazwiązkowe...*, s. 221; B. Wagner, *Porozumienia zawierane na gruncie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji* [w:] *Informowanie i konsultowanie pracowników...*, s. 121-122; A. Pabisiak, M. Wojewódka, [w:] J. Wrątny, K. Walczak (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, SIP Legalis [dostęp 20.02.2016]. Nieco mniej kategoryczne stanowisko w tej sprawie

Treść zasady ograniczonej roli państwa w zbiorowych stosunkach pracy możemy odtworzyć na podstawie grup przepisów dotyczących tworzenia autonomicznych źródeł prawa pracy oraz prawa do prowadzenia rokowań, zawierania porozumień zbiorowych oraz tam, gdzie ustawodawca ją określi, treści tych porozumień. Jest to zatem zasada systemu prawa o charakterze dyrektywnym wyinterpretowana z treści przepisów prawnych. Ma ona jednak charakter zasady implikatywnej, łączącej cechy zasady o charakterze materialnym i proceduralnym, jako że dotyczy także mechanizmów działania systemu prawnego. Uwzględniając kryteria podziału na reguły i zasady wskazane przez H. Ávilę, wyraźnie widać przewagę celowościowego charakteru zasady ograniczonej roli państwa zarówno jako kryterium uzasadnienia, jak i nakazanego działania oraz stopnia wpływu na podejmowaną decyzję.

Charakterystyczną cechą prawa pracy jest rozbudowany katalog źródeł prawa, obejmujący także tzw. specyficzne, autonomiczne źródła prawa pracy wymienione w art. 9 k.p. Należą do nich układy zbiorowe pracy wraz z opartymi na ustawie porozumieniami zbiorowymi, statutami i regulaminami (w szczególności regulaminem pracy i wynagradzania) i stanowią one tak zwane swoiste (autonomiczne) źródła prawa pracy<sup>334</sup>. Ich szczególny charakter polega przede wszystkim na tym, że tworzone są przy aktywnym udziale pracowników, co pozwala na uruchomienie procesów demokratyzacji w kształtowaniu wzajemnych praw i obowiązków obu partnerów stosunku pracy<sup>335</sup>. Uprawnienie do tworzenia porozumień o charakterze prawotwórczym pozwala na negocjacyjne kształtowanie stosunków związanych z zatrudnieniem, a także wzajemnych praw i obowiązków samych partnerów społecznych. Uprawnienie to znajduje oparcie nie tylko w przepisach Kodeksu pracy i innych ustaw szczególnych, ale także w art. 59 ust. 2 Konstytucji oraz w Konwencji MOP nr 98 z 1949 roku. Tworząc normy o charakterze semiimperatywnym oraz nakazując kształtowanie warunków zatrudnienia przy udziale przedstawicieli pracowników państwo ogranicza swą rolę prawotwórczą do ustalania norm o charakterze minimalnym, pozostawiając pewien margines swobody partnerom społecznym.

---

zajmuje natomiast L. Florek, *Prawo pracowników do informacji i konsultacji*, MPP 2006, nr 5, s. 240.

<sup>334</sup> W. Sanetra zauważa przy tym, że system źródeł prawa ma wymiar wertykalny i horyzontalny. Pierwszy z nich odnosi się do katalogu aktów prawnych w systemie źródeł prawa, zaś drugi do zakresu i rodzaju spraw, który jest przez nie normowany. W. Sanetra, *Źródła prawa w świetle Konstytucji RP...*, s. 19.

<sup>335</sup> U. Jackowiak, [w:] U. Jackowiak M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, (red.), *Kodeks pracy z komentarzem*, Fundacja Gospodarcza, Gdynia 2004, s. 33.

Swoboda prowadzenia rokowań zbiorowych oraz zawieranie porozumień pozwala pracodawcom i pracownikom na kształtowanie wzajemnych relacji w postaci obowiązujących norm postępowania<sup>336</sup>. W tym obszarze partnerzy społeczni także powinni cieszyć się wolnością od ingerencji zewnętrznej.

Kolejnym istotnym aspektem ograniczonej roli państwa w zbiorowych stosunkach pracy jest prawo organizacji pracodawców i pracowników do autonomii: samorządności i niezależności, t.j. samodzielnego ustalania swych statutów i regulaminów wewnętrznych, wybierania przedstawicieli, powoływania zarządu, działalności oraz układania swego programu działania. Niezależność oznacza zakaz ingerowania w działalność statutową – w wewnętrzne sprawy partnerów społecznych oraz brak kontroli i nadzoru w tym zakresie ze strony władz publicznych (państwowych, samorządowych, wymiaru sprawiedliwości) oraz innych uczestników życia publicznego (partie polityczne, organizacje pozarządowe, kościoły i związki wyznaniowe)<sup>337</sup>. Zasada ograniczonej roli państwa w zbiorowych stosunkach pracy sprzężona jest zatem z zasadą wolności związkowej.

Niezależność organizacji związkowych zagwarantowana jest w prawie międzynarodowym. Na podstawie art. 3 ust. 2 konwencji MOP nr 87 władze publiczne powinny powstrzymać się od wszelkiej interwencji, która ograniczałaby bądź przeszkadzała w swobodnym działaniu organizacji skupiających pracowników. Z kolei art. 2 ust. 1 konwencji MOP nr 98 stanowi, że organizacje pracowników powinny korzystać z odpowiedniej ochrony przed wszelkimi aktami ingerencji jednych w sprawy drugich bądź bezpośrednio, bądź przez swych przedstawicieli lub członków, jeżeli chodzi o tworzenie tych organizacji, ich działalność i zarządzanie nimi<sup>338</sup>.

Legislacyjna ingerencja państwa w stosunki pracy powinna być ograniczona do zakresu, jaki jest niezbędny do powszechnego ładu prawnego leżącego w interesie publicznym<sup>339</sup>. W przypadku funkcjonowania organizacji związkowych i organizacji pracodawców dotyczy to norm koniecznych dla zagwarantowania demokratycznego podejmowania decyzji przez statutowe władze tych organizacji w sprawach dotyczących praw i wolności ich członków<sup>340</sup>. Tym samym rola państwa jest w tym zakresie ograniczona do ustalenia norm o charakterze minimalnym.

<sup>336</sup> G. Goździewicz, *Zasady zbiorowego prawa pracy...*, s. 53.

<sup>337</sup> A.M. Świątkowski, *Gwarancje prawne pokoju społecznego w stosunkach pracy...*, s. 193. Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 55.

<sup>338</sup> K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 130.

<sup>339</sup> P. Nowik, E. Wronikowska, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 19.

<sup>340</sup> W doktrynie dostrzega się jednocześnie brak dostatecznych granic gwarancji prawnych przestrzegania przez partnerów społecznych wolności i praw pracowników i pracodawców



Działalność związków zawodowych i organizacji pracodawców podlega kontroli sądowej na podstawie art. 36 u.z.z. oraz art. 19 ustawy o organizacjach pracodawców. Przepisy te stanowią, że sąd rejestrowy wszczyna postępowanie na wniosek prokuratora okręgowego. W razie stwierdzenia, że organ związku zawodowego lub organizacji pracodawców prowadzi działalność sprzeczną z ustawą, wyznacza termin co najmniej 14 dni na dostosowanie działalności tego organu do obowiązującego prawa. W przeciwnym razie sąd może nałożyć na członków organu grzywnę lub zobowiązać organizację do przeprowadzenia nowych wyborów do tego organu pod rygorem zawieszenia jej działalności. Sankcją najdalej idącą jest wykreślenie z rejestru podmiotu, wobec którego toczy się postępowanie. Ze względu na instancyjny i sądowy charakter kontroli środki te uważa się za zgodne z art. 4 Konwencji MOP nr 87<sup>341</sup>.

A.M. Świątkowski zauważa ponadto, że wraz z unowocześnianiem i zmianą stosunków przemysłowych jedną z zasad dobrego zarządzania zbiorowymi stosunkami pracy, obok otwartości (transparentności), partycypacji i odpowiedzialności staje się spójność, która charakteryzuje postawę partnerów społecznych zobowiązanych do podejmowania w równym stopniu wysiłku dla osiągnięcia pożądanego celu w postaci utrzymania pokoju społecznego w stosunkach pracy<sup>342</sup>.

---

zrzeszonych w tych organizacjach: A.M. Świątkowski, *Gwarancje prawne pokoju społecznego w stosunkach pracy...*, s. 193.

<sup>341</sup> K.W. Baran, *Niezależność i samorządność organizacji zrzeszających pracowników oraz pracodawców*. „Studia z Prawa Pracy” 1999/2000, t. 5, s. 164.

<sup>342</sup> A.M. Świątkowski, *Gwarancje prawne pokoju społecznego w stosunkach pracy...*, s. 195.

## ROZDZIAŁ VI

# Wybrane problemy realizacji naczelných zasad zbiorowego prawa pracy

Wiele naczelných zasad zbiorowego prawa pracy można zakwalifikować jako prawa człowieka. Należy jednak pamiętać, że podmioty tych praw w praktyce mogą z nich korzystać tylko wówczas, gdy państwa realizują obowiązek ochrony interesów jednostki w tym zakresie<sup>1</sup>. Multicentryczność, jak pisze Ewa Łętowska, jest nie tylko cechą tworzenia prawa ale i władzy sądowniczej, ponieważ wyroki sądów międzynarodowych adresowane są nie tylko do państwa ale i często do osób fizycznych i prawnych<sup>2</sup>. Orzecznictwo sądów międzynarodowych nabiera znaczenia także dlatego, że pomaga ustalić sposoby współistnienia i współpracy różnych systemów wartości<sup>3</sup>. Jednocześnie prawo międzynarodowe wywiera wpływ na interpretację norm w polskim porządku prawnym poprzez zastosowanie zasady przychylności (interpretowanie prawa krajowego z wykorzystaniem dorobku orzeczniczego organów międzynarodowych) przez sądy<sup>4</sup>. Obowiązek pośredniego stosowania prawa międzynarodowego przez sądy krajowe potwierdza także TK, który podkreśla, że obowiązek interpretowania prawa krajowego zgodnie

---

<sup>1</sup> J. Raz, *Human rights* [w:] S. Besson, J. Tasioulas, *The philosophy of international law*, Oxford University Press, Oxford 2010, s. 335.

<sup>2</sup> E. Łętowska, *Zapewnienie skuteczności orzeczeniom sądów międzynarodowych* [w:] A. Wróbel (red.), *Zapewnienie efektywności orzeczeń sądów międzynarodowych w polskim porządku prawnym*, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 61.

<sup>3</sup> A. Paulus, *International adjudication* [w:] S. Besson, J. Tasioulas (red.), *The philosophy of international law*, Oxford University Press, Oxford 2010, s. 217.

<sup>4</sup> M. Balcerzak, *Zobowiązania międzynarodowe w dziedzinie praw człowieka a krajowy porządek prawny* [w:] B. Gronowska, T. Jasudowicz, M. Balcerzak, M. Lubiszewski, R. Mizerski, *Prawa człowieka i ich ochrona*, TNOiK, Toruń 2010, s. 100-101.

z tymi umowami jest pochodną ich bezpośredniego stosowania, a granicą pośredniego stosowania tych norm jest zakaz dokonywania interpretacji *contra legem*<sup>5</sup>. Natomiast powinność uwzględnienia treści rozstrzygnięć zawartych w wyrokach ETPC przez państwa, które ratyfikowały Konwencję, w ich działalności prawodawczej, w praktyce ich sądów oraz w praktyce pozasądowej wynika z określenia w art. 19 EKPC celu, dla którego powołany do życia został ten Trybunał, a którym jest zapewnienie przestrzegania zobowiązań wynikających z niej dla tych państw<sup>6</sup>. Od prawa krajowego, a ściślej od gotowości sędziego krajowego aby prawo międzynarodowe stosować, zależy także, jak zauważa E. Łętowska, realizacja ciężącego na państwach obowiązku zapewnienia skuteczności prawa międzynarodowemu i jego aktom jak również orzecznictwu trybunałów międzynarodowych<sup>7</sup>. Skuteczność ta, jak pisze dalej autorka, dotyczy także zasad, które zadecydowały o treści wyroku, co znaczy, że skuteczność wyroku sądu międzynarodowego oznacza jego zdolność do przenoszenia do porządku krajowego zasad i – będących ich konsekwencją – standardów prawa międzynarodowego<sup>8</sup>.

<sup>5</sup> A. Wyrozumska, *Umowy międzynarodowe. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Prawo i Praktyka Gospodarcza, Warszawa 2006, s. 608-612. Por. także: orzeczenie TK z 29 września 1997 r. K 15/97, OTK 1997 nr 3-4, poz. 37, Biul. Inf. Pr. 1998 nr 1, str. 9, wyrok TK 28 marca 2000 r. K 27/99, OTK 2000 nr 2, poz. 62; wyrok TK z 24 października 2000 r. K 12/00, OTK 2000 nr 7, poz. 255.

<sup>6</sup> W. Sanetra, *Skuteczność Konwencji czy skuteczność wyroków Europejskiego Trybunału Praw Człowieka?* [w:] A. Wróbel (red.), *Zapewnienie efektywności orzeczeń sądów międzynarodowych w polskim porządku prawnym*, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 78

<sup>7</sup> E. Łętowska, *op. cit.*, s. 36.

<sup>8</sup> *Ibidem*, s. 40. W zapewnieniu skuteczności zasad zbiorowego prawa pracy znajdujących oparcie zarówno w aktach prawa krajowego, europejskiego, jak i międzynarodowego najistotniejsza wydaje się, jak wskazuje W. Sanetra, skuteczność behawioralna, prowadząca się do tego, że organy państwa, w tym sądy, przestrzegają tych norm. Na skuteczność w tym rozumieniu składa się skuteczność normodawcza (ustanawiane normy nie pozostają w sprzeczności z zasadami prawa pracy), skuteczność na poziomie praktyki sądowej i skuteczność samych orzeczeń sądów krajowych i międzynarodowych. W. Sanetra, *op. cit.*, s. 75-77. Pojęcie skuteczności prawa nie jest jednoznaczne i może odnosić się zarówno do osiągania efektów zamierzonych przez ustawodawcę, jak i do realizacji treści norm prawnych przez adresatów. Szerzej na ten temat zob. M. Borucka-Arctowa, *O społecznym działaniu prawa*, PWN, Warszawa 1967, s. 11; J. Jakubowski, *Pojęcia obowiązywania i skuteczności normy prawnej oraz podstawy ich rozróżniania* [w:] S. Ehrlich (red.), *Studia z teorii prawa*, PWN, Warszawa 1965, s. 318; A. Podgórecki, *Zarys socjologii prawa*, PWN, Warszawa 1972, s. 451; M. E. Stefaniuk, *Skuteczność prawa i jej granice*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2011, t. XVI, s. 57-62; J. Wróblewski, *Skuteczność prawa i problemy jej badania*, „Studia Prawnicze” 1980, nr 1-2, s. 10-12; W. Lang, J. Wróblewski, S. Zawadzki, *Teoria państwa i prawa*, PWN, Warszawa 1986, s. 494-496; J. Nowacki, *O rozumieniu skuteczności przepisów prawa*, „Studia Prawnicze” 1986, z. 1-2; S. Kaźmierczyk, *Dynamiczne ujęcie normy prawnej*, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 1978, s. 64-99.

Sądy krajowe, razem z TSUE, są strażnikami systemu prawnego UE, zwłaszcza w sytuacji, gdy sąd krajowy dostrzega możliwość powstania kolizji pomiędzy prawem krajowym a unijnym<sup>9</sup>. Nie można zapominać, że to wyłącznie TSUE uprawniony jest do orzekania w trybie prejudycjalnym o ważności Traktatów i innych aktów przyjętych przez instytucje, organy lub jednostki organizacyjne Unii (art. 276 TFUE). Choć TSUE nie orzeka wprost o zgodności prawa krajowego z prawem unijnym, to jednak dokonując wykładni tego ostatniego, w praktyce pośrednio często sprowadza się do badania zgodności norm prawa krajowego z regulacjami unijnymi<sup>10</sup>.

Temu celowi służy także postępowanie prejudycjalne, będące procedurą współpracy pomiędzy sądem krajowym a Trybunałem Sprawiedliwości, a nie postępowaniem kontradyktoryjnym, w którym moglibyśmy mieć do czynienia ze stronami sporu. Decyzję o skierowaniu pytania prejudycjalnego do TSUE podejmuje sąd; rola jednostki sprowadza się jedynie do przekonania sądu o zasadności takiego działania<sup>11</sup>. Orzeczenia prejudycjalne wydawane w trybie art. 258 TFUE skuteczne są *ex tunc*, choć sam Trybunał może ograniczyć ich skutki czasowe<sup>12</sup>. Wydane orzeczenie wiąże sąd, który zwrócił się do TSUE a także wszystkie inne sądy prowadzące postępowanie w tej sprawie<sup>13</sup>. W praktyce jednak, zwłaszcza w świetle doktryny *acte éclairé*, orzeczenia TSUE traktowane są w sposób zbliżony do precedensów. Formułuje się zatem tezę, że wyroki interpretacyjne TSUE mają ograniczoną moc wiążącą *erga omnes*<sup>14</sup>. L. Morawski stwierdza, że we współczesnych systemach prawnych pojęcie prawa nie wyczerpuje się w pojęciu tekstów prawnych i proponuje, aby (wobec niedostatków formalnej teorii źródeł prawa) posługiwać się pojęciami samoistnych i niesamoistnych źródeł prawa<sup>15</sup>. Źródło samoistne to każda reguła lub zasada, która może stanowić

<sup>9</sup> A. Kastelik-Smaza, *Pytania prejudycjalne do do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej a ochrona praw jednostki*, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 42. Postanowienie SN z 28 czerwca 2010 (III CZP 3/10) System Informacji Prawnej LEX, nr 584035, R. Baratta, *Accession of the EU to ECHR the rationale for the ECJ's prior involvement mechanism*, „Common Market Law Review” 2013, nr 50, s. 1323-24.

<sup>10</sup> A. Kastelik-Smaza, *op. cit.*, s. 81.

<sup>11</sup> *Ibidem*, s. 156.

<sup>12</sup> N. Półtorak, *Skuteczność orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej a skuteczność orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego w świetle zasady efektywności i równowagi ochrony* [w:] A. Wróbel (red.), *Zapewnienie efektywności orzeczeń sądów...*, s. 445.

<sup>13</sup> A. Kastelik-Smaza, *op. cit.*, s. 305-306.

<sup>14</sup> A. Wróbel, *Pytania prawne sądów państw członkowskich do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej*, [w:] A. Wróbel (red.), *Stosowanie prawa Unii Europejskiej przez sądy*, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 631-632; N. Półtorak, *Skuteczność orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości...*, s. 447.

<sup>15</sup> L. Morawski, *Główne problemy współczesnej filozofii prawa...*, s. 200-201.

samoistną podstawę decyzji sędziowskiej lub innego aktu stosowania prawa. Natomiast do drugiej grupy proponuje zaliczyć wszystkie pozostałe reguły i zasady, w tym reguły egzegezy, poglądy doktryny, precedensy sądowe, uznając prawotwórczy charakter wielu orzeczeń sądowych<sup>16</sup>. Przez precedens L. Morawski cytując J. Wróblewskiego rozumie taką decyzję, która *de facto* lub *de iure* wpływa na podejmowanie innych decyzji<sup>17</sup>. Precedensy mogą mieć różny charakter. Niektóre nie zawierają elementów nowości normatywnej i mają wyłącznie charakter interpretacyjny<sup>18</sup>. Proces interpretacji prawa nabiera coraz większego znaczenia i może mieć charakter twórczy, wyraźnie ujawnia się na przykładzie orzecznictwa ETPC dotyczącego prawa do strajku. Podobnie kształtowanie się linii orzeczniczej TSUE w zakresie praw podstawowych, a następnie zbiorowych praw pracowniczych przywodzi na myśl Dworkinowską koncepcję procesu interpretacji porównywanej do pisania powieści w odcinkach (*chain novel*), w której kolejni „autorzy” dopisują nowe rozdziały<sup>19</sup>. Poniżej przedstawione zostaną przykłady funkcjonowania naczelných zasad zbiorowego prawa pracy w praktyce orzeczniczej sądów krajowych i międzynarodowych oraz ciał orzekających MOP. Wybrane orzeczenia służą zilustrowaniu sposobu postrzegania naczelných zasad zbiorowego prawa pracy (czy też grup norm spełniających analogiczne funkcje, a określaných jako prawa człowieka prawa podstawowe lub standardy MOP) przez organy orzekające. Pozwalają one także dostrzec przejawy dialogu i wzajemnych inspiracji sądów.

## 6.1. Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego

Trybunał Konstytucyjny (TK) jest organem władzy sędziowskiej powołanym do badania zgodności z Konstytucją aktów normatywných i umów międzynarodowych oraz wykonywania innych zadań określonych w Konstytucji<sup>20</sup>. Każdy sąd może przedstawić TK pytanie prawne co do zgodności

<sup>16</sup> *Ibidem*, s. 201-202; L. Morawski powołuje się także na poglądy obecne już wcześniej w polskiej teorii prawa; zob. A. Stelmachowski, *Prawotwórcza rola sądów*, PiP 1967, z. 4-5; J. Wróblewski, *Sądowe stosowanie prawa...*, s. 80; Z. Ziemiński, *O pojmowaniu pozytywizmu oraz prawa natury*, Ośrodek Wydawnictw Naukowych OWN, Warszawa 1973, s. 82.

<sup>17</sup> J. Wróblewski, *Wartości a decyzja sądowa*, Ossolineum, Wrocław 1973, s. 133; *idem*, *Precedens i jednolitość sądowego stosowania prawa*, PiP 1971, z. 10 s. 525.

<sup>18</sup> L. Morawski, *op. cit.*, s. 214.

<sup>19</sup> R. Dworkin, *Law's empire...*, s. 229.

<sup>20</sup> B. Należyński, *Organy władzy sędziowskiej* [w:] P. Sarnecki (red.), *Prawo konstytucyjne RP*, C.H. Beck, Warszawa 2011, s. 403.

aktu normatywnego z Konstytucją, ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi lub ustawą, jeżeli od odpowiedzi na pytanie prawne zależy rozstrzygnięcie sprawy toczącej się przed sądem<sup>21</sup>. Obecnie TK nie ma kompetencji do ustalania powszechnie obowiązującej wykładni ustaw. Jednak sądy i inne organy mogą przyjmować interpretacje ustalone wcześniej przez TK, choć wykładnia ta nie ma mocy wiążącej. Moc powszechnie wiążącą mają jednak orzeczenia TK stwierdzające niekonstytucyjność całości lub części aktu prawnego. Orzeczenie takie jest ostateczne, a przepisy uznane za niekonstytucyjne tracą moc obowiązującą z dniem ogłoszenia orzeczenia Trybunału w Dzienniku Ustaw lub Monitorze Polskim<sup>22</sup>. Wszystkie sądy i inne organy muszą traktować takie przepisy jak uchylone przez organ, który je ustanowił.

Trybunał Konstytucyjny w okresie obowiązywania Konstytucji z 1997 roku wydał kilkanaście orzeczeń odnoszących się do zbiorowego prawa pracy. W judykatach tych odnosił się do niektórych zasad zbiorowego prawa pracy, przede wszystkim do wolności związkowych oraz prawa do prowadzenia rokowań i zawierania porozumień zbiorowych, jak również mocy prawnej tych porozumień. W niektórych z nich obszernie wyjaśnia treść zasad stanowiących podstawę rozstrzygnięcia zarówno na gruncie prawa krajowego, jak i międzynarodowego.

W opinii TK zasada wolności tworzenia i działania związków zawodowych (art. 12 Konstytucji) ma charakter normy ustrojowej (...). Oznacza to, że Konstytucja chroni wolności związkowe nie tylko jako przejaw realizacji wolności zrzeszania się przysługującej pracownikom (i innym osobom zrównanym z nimi pod tym względem), ale uznaje związki zawodowe za pełniące pewne istotne funkcje publiczne. Najważniejszą z tych funkcji jest reprezentowanie interesów pracowników jako grupy będącej jednym z partnerów społecznych, o których mowa w art. 20 Konstytucji. Podkreślenie tego „wolnościowego” aspektu tworzenia i działalności związków zawodowych stanowi jednoznaczny wyraz zerwania z rolą, jaką związki zawodowe (i inne formy zbiorowego działania obywateli) odgrywały w okresie 1944-1989. Poza tym „art. 12 Konstytucji nie rodzi zasadniczo ani zbiorowych, ani indywidualnych praw podmiotowych. Te ostatnie mają swoją odrębną podstawę konstytucyjną w przepisach rozdziału II Konstytucji”<sup>23</sup>. I to w przepisach art. 59 Konstytucji upatrywać należy podstawy dla określania

---

<sup>21</sup> Art. 193 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. z 2015 r., poz. 1064 ze zm.).

<sup>22</sup> Postanowienia TK ogłaszane są w Monitorze Polskim, zaś wyroki w Dzienniku Ustaw lub Monitorze Polskim, w zależności od tego, gdzie akt uznany za niezgodny z Konstytucją był opublikowany.

<sup>23</sup> Wyrok TK z 24 lutego 2004 r. K 54/02, OTK-A 2004/2/10, Dz. U. 2004 r. Nr 40, poz. 374.

zakresu wolności zrzeszania się z jednej strony i z drugiej – ochrony, jaką powinno zapewnić państwo związkom zawodowym.

Rozpatrując skargę związku zawodowego „Sierpień 80” dotyczącą ograniczeń prawa do zrzeszania się pracowników NIK na różnych szczeblach, TK analizuje obowiązujący stan prawny na tle art. 12 i 59 Konstytucji, a także aktów prawa międzynarodowego, które przewidują możliwość ograniczenia wolności zrzeszania się w stosunku do członków sił zbrojnych i policji oraz członków administracji państwowej, jak MPPGSiK, EKPC (gdzie dopuszcza się ograniczenia swobody zrzeszania się wynikające z konieczności zagwarantowania bezpieczeństwa państwowego, porządku publicznego, ochrony zdrowia lub moralności publicznej lub ochrony praw i wolności innych osób) oraz Konwencji 151 MOP (w której ustawodawstwu krajowemu powierza się określenie zakresu stosowania gwarancji w odniesieniu do „pracowników na wysokich stanowiskach, których czynności uważa się z reguły za związane z tworzeniem polityki lub za funkcje kierownicze albo do pracowników, których obowiązki mają w wysokim stopniu poufny charakter”<sup>24</sup>). Dopiero na tym tle uznaje się ograniczenia ustanowione przez polskiego ustawodawcę za zgodne z Konstytucją.

W innym orzeczeniu dotyczącym prawa pracownika, objętego szczególną ochroną przed rozwiązaniem umowy o pracę z tytułu prowadzonej działalności związkowej zatrudnionego na podstawie umowy na czas określony, do domagania się przywrócenia do pracy, TK stwierdza, że „Art. 59 Konstytucji dotyczy fundamentalnej sfery wolności człowieka, jaką jest wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych pracowników i rolników oraz w organizacjach pracodawców (...). Art. 59 zamieszczony jest w rozdziale drugim Konstytucji („Wolności i prawa polityczne”). Wolność ta jest zarazem jedną z zasad ustrojowych Rzeczypospolitej”. Frazę tę powtarza TK w wyroku z dnia 7 marca 2000 r.<sup>25</sup>, gdzie analizuje prawo do zrzeszania się żołnierzy zawodowych. TK podkreśla, że „wyrażona w konstytucji odrębnie, wolność związkowa ma charakter komplementarny do wolności zrzeszania się, wyrażonej w art. 58. Jej szczególna, doniosła rola polityczna, ukształtowana historycznie, nie oznacza, iż może być ona traktowana w całkowitym oderwaniu od bardziej uniwersalnie sformułowanej wolności zrzeszania się, wyrażonej w art. 58. Interpretacja taka byłaby bowiem sprzeczna z art. 12 konstytucji, który nakazuje traktować je jako wzajemnie się uzupełniające”. Odwołuje się także ponownie do regulacji międzynarodowych<sup>26</sup>. TK zauważa również, że art. 12 Kon-

<sup>24</sup> Wyrok TK z 17 listopada 1998 r. K 42/97, OTK 1998/7/113, Dz. U. 1998 r. Nr 143, poz. 928.

<sup>25</sup> Wyrok TK z 7 marca 2000 r. K 26/98, OTK 2000/2/57, Dz. U. z 2000 r., Nr 17, poz. 227.

<sup>26</sup> M.in. do unormowań zawartych w Regulacji Parlamentu Europejskiego nr 903 z 30 czerwca

stytucji „chroni jako wartość konstytucyjną swobodę pracobiorców tworzenia związków, przystępowania i występowania z nich oraz ich rozwiązywania. Gwarancje wolności związkowych w wymiarze indywidualnym przewidyują zarówno normy prawa międzynarodowego, jak i krajowego. Centralne znaczenie w tej materii ma art. 1 Konwencji MOP nr 98”. Następnie TK, powołując się na wcześniejsze orzeczenia<sup>27</sup> wywodzi, że „wolności związkowe, zagwarantowane między innymi w art. 59 Konstytucji, stanowią jeden z fundamentalnych elementów demokratycznego państwa prawnego i społecznej gospodarki rynkowej. Poszanowanie i ochrona tych wolności jest obowiązkiem wszystkich organów władzy publicznej. Wszelkie ograniczenia wolności związkowych muszą nie tylko być zgodne z wiążącymi Rzeczpospolitą Polską umowami międzynarodowymi, lecz także muszą spełniać wymogi określone w art. 31 ust. 3 Konstytucji, określającym ogóle warunki ingerencji władzy publicznej w sferę konstytucyjnych wolności i praw. (...) W myśl ustalonego orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, ingerencja w sferę wolności związkowych musi być zgodna z zasadą proporcjonalności [w rozumieniu art. 31 Konstytucji RP]”. Następnie dokonuje ważenia zasad gwarantujących wolności związkowe i swobodę działalności gospodarczej<sup>28</sup> w świetle art. 20, art. 22 i art. 24 Konstytucji. „Z jednej strony Konstytucja gwarantuje w art. 22 wolność działalności gospodarczej. Ustawodawca musi zatem umożliwić jednostce swobodne podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej. Ustalając zakres uprawnień związków zawodowych, prawodawca nie może naruszać istoty wolności gospodarczej. Z drugiej strony art. 24 Konstytucji poddaje pod ochronę państwa pracę i nakazuje państwu sprawowanie nadzoru nad warunkami jej wykonywania. Ustawa musi stworzyć odpowiednie regulacje prawne, które zapewnią ochronę pracy i pracowników w stosunkach z pracodawcami”<sup>29</sup>. Rozważań

---

1998 r., zalecającej państwowym członkowskim przyznanie członkom personelu zawodowego Sił Zbrojnych możliwości zrzeszania się i przynależności do związków zawodowych, Konwencji (nr 87) MOP, Konwencji Nr 151 MOP, Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, Europejskiej Karty Społecznej i w tym kontekście odczytuje art. 11 EKPC.

<sup>27</sup> Zob. Wyrok TK z 28 września 2006 r., K 45/04, OTK Seria A 2006 nr 8, poz. 111, Dz. U. 2006 Nr 183, poz. 1363, s. 9423, wyrok TK z 13 maja 2008 r., P 50/07, Dz. U. 2008 Nr 90, poz. 562, s. 5084, OTK Seria A 2008 nr 4, poz. 58, Wspólnota 2008 nr 22, s. 29; wyrok TK z 1 lipca 2008 r., K 23/07, MoPr 2008 nr 9, s. 450, Dz. U. 2008 Nr 120, poz. 778, s. 6549, OTK Seria A 2008 nr 6, poz. 100.

<sup>28</sup> Ocena art. 50 § 3 k.p. wymaga zatem ważenia różnych wartości, z jednej strony wolności zrzeszania się w związki zawodowe, zasady ochrony pracy, a z drugiej strony wolności działalności gospodarczej, ochrony interesu pracodawców.

<sup>29</sup> Wyrok TK z 12 lipca 2010 r. P 4/10, Dz. U. z 2010 r. nr 135, poz. 912, s. 11056, OTK Seria A 2010 nr 6, poz. 58, „Wspólnota” 2010 nr 30, s. 27.



tych dokonuje z uwzględnieniem zasady proporcjonalności oraz przywołując takie akty prawa międzynarodowego jak EKPC, Konwencja nr 98 MOP, Konwencja nr 135 MOP oraz Zalecenie MOP nr 145. Na tej podstawie TK konkluduje, że art. 50 § 3 w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika – znajdującego się pod ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 u.z.z. – do żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, z naruszeniem przepisów o tej ochronie, jest niezgodny z Konstytucją RP<sup>30</sup>.

Do Konwencji nr 87 MOP jako wzorca odniesienia dla przepisów dotyczących wolności związkowej TK odnosi się także w innych judykatach, jak na przykład w wyroku z 2000 roku<sup>31</sup>, gdzie analizując zakres pojęcia „prawa do rokowań” konstatuje, że „przyjęcie hipotezy szerokiego rozumienia prawa do rokowań oraz potrzeby interpretowania tego prawa w kontekście innych, ogólniejszych założeń Konstytucji (zasady dialogu społecznego, wyrażonej w preambule, oraz art. 12 Konstytucji), determinuje wniosek, że termin »inne porozumienia« odnosi się do wszystkich porozumień określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Nie muszą to być jednak tylko porozumienia zawierane przez związki zawodowe pracowników oraz pracodawców i ich organizacje. Warunkiem jest natomiast, by pochodziły one od partnerów społecznych. Porozumieniem zawierającym przez partnerów społecznych jest nie tylko taki akt prawny, który jest ich aktem wspólnym, lecz i taki, który jest ustalany i przyjmowany »w porozumieniu«, »w uzgodnieniu«, »po uzyskaniu zgody«, a nawet »po zasięgnięciu opinii« drugiego partnera społecznego (...) »Prawo do rokowań« w tym rozumieniu oznacza prawo do wyrażania opinii związków zawodowych we wszystkich sprawach dotyczących praw i obowiązków pracowników. Nie ogranicza się ono zatem wyłącznie do prawa do wyrażenia swojego stanowiska w toku rozwiązywania sporów zbiorowych i zawierania układów zbiorowych pracy<sup>32</sup>. Podstawą rozstrzygnięcia jest tu także analiza orzecznictwa ETPC (który stopniowo poszerzał sposób rozumienia prawa związków zawodowych do rokowań zbiorowych jako jednego z kluczowych elementów wolności stowarzyszania się pracowników w celu ochrony ich praw) oraz art. 6 Europejskiej Karty Społecznej.

W innym orzeczeniu dotyczącym obowiązywania układów zbiorowych pracy TK uznaje, że art. 59 ust. 3 Konstytucji „nakłada na ustawodawcę

<sup>30</sup> Wyrok TK w sprawie P 4/10.

<sup>31</sup> Wyrok TK z 13 marca 2000 r. K 1/99, OTK 2000 nr 2, poz. 59; Wyrok TK w sprawie K 45/04; Wyrok TK w sprawie P 50/07; Postanowienie TK z 18 listopada 2002 r. K 37/01, OTK Seria A 2002 nr 5, poz. 71, Dz. U. z 2002 r. 196, poz. 660.

<sup>32</sup> Wyrok TK z dnia 28 kwietnia 2009 r., K 27/07, Dz. U. z 2009 nr 68, poz. 584, s. 5491, OTK Seria A 2009 nr 4, poz. 54.

obowiązek uznania mocy obowiązującej układów zbiorowych zawieranych przez partnerów socjalnych, tj. związki zawodowe i pracodawców (i ich organizacje), zgodnie z zasadami określonymi w ustawie. Dla wykładni przepisów konstytucyjnych dotyczących prawa do zawierania układów zbiorowych ma natomiast istotne znaczenie społeczna funkcja tego prawa. Prawo to jest nie tylko środkiem realizacji interesów związków zawodowych i związków pracodawców; przede wszystkim służy ono realizacji interesów pracowników i pracodawców<sup>33</sup>.

Oceniając działalność związków zawodowych TK zauważa jednak także kilkakrotnie, że w rzeczywistości społecznej Rzeczypospolitej Polskiej związki zawodowe pełnią rolę *quasi* partii politycznych. Niezależnie od politycznej formacji oraz różnych celów przyświecających ich działaniom nie ulega wątpliwości, że w głównej mierze prowadzą one działania polityczne, nie zawsze bezpośrednio związane z ochroną interesów pracowniczych<sup>34</sup>. W wyroku z 2010 roku dotyczącym tzw. „związkowego” i „mieszanego” trybu powoływania rad pracowników TK analizuje także pojęcie negatywnej wolności związkowej podobnie jak w innych orzeczeniach opierając się nie tylko na brzmieniu i interpretacji przepisów konstytucyjnych, lecz także aktach prawa międzynarodowego. „Negatywna wolność związkowa ma swoje umocowanie w prawie międzynarodowym<sup>35</sup>(...). W ujęciu aksjologicznym negatywna wolność związkowa oparta jest na idei dobrowolności zrzeszania się w związkach zawodowych i pracownicy Wspólnoty Europejskiej mają pełną swobodę przystąpienia bądź nieprzystąpienia do organizacji związkowych i innych organizacji zawodowych, bez zagrożenia jakimikolwiek sankcjami osobistymi lub zawodowymi”. TK odnosząc się tym razem do negatywnej wolności związkowej ponownie zauważa, że wolności związkowe, zagwarantowane między innymi w art. 59 Konstytucji, stanowią jeden z fundamentalnych elementów demokratycznego państwa prawnego i spo-

<sup>33</sup> Wyrok TK w sprawie K 37/01.

<sup>34</sup> Wyrok TK z 17 listopada 1998 r. K 42/97, OTK 1998 nr 7, poz. 113, Dz. U. 1998, poz. 928 oraz wyrok TK w sprawie K 23/07.

<sup>35</sup> TK przywołuje tu art. 20 ust. 2 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, według którego nikogo nie można zmuszać do przynależności do jakiegokolwiek stowarzyszenia, a związki zawodowe są rodzajem stowarzyszenia. Element dobrowolności zrzeszania się wynika także z prawa swobodnego stowarzyszania się gwarantowanego prawodawstwem ONZ. Wskazać tu można zwłaszcza art. 8 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169), który stanowi, że pracownik samodzielnie decyduje o członkostwie w związku bądź o pozostawaniu niezrzeszonym. Również art. 11 Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników. W podobnym duchu interpretowany jest też art. 5 Europejskiej Karty Społecznej sporządzonej w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U z 1999 r. Nr 8, poz. 67).

łecznej gospodarki rynkowej. Poszanowanie i ochrona tych wolności jest obowiązkiem wszystkich organów władzy publicznej. Wszelkie ograniczenia wolności związkowych muszą nie tylko być zgodne z wiążącymi Rzeczpospolitą Polską umowami międzynarodowymi, ale ponadto muszą spełniać wymogi określone w art. 31 ust. 3 Konstytucji określającym ogółę warunki ingerencji władzy publicznej w sferę konstytucyjnych wolności i praw<sup>36</sup>. W wyroku tym TK uznał, że jedynie wybór przedstawicieli przez pracowników z pominięciem aktywnego udziału organizacji związkowych spełnia te kryteria.

Szczególne znaczenie dla sposobu odczytania treści zasady koalicji związkowej na gruncie prawa polskiego ma wyrok TK z dnia 2 czerwca 2015 r. w sprawie K1/13<sup>37</sup>. W tej sprawie „[i]stotą zarzutu sformułowanego we wniosku jest stwierdzenie, że zakres ustawowych gwarancji wolności zrzeszania się w związkach zawodowych jest zbyt wąski w stosunku do obowiązujących unormowań wynikających z Konstytucji i z konwencji nr 87. Zdaniem wnioskodawcy, rozwiązanie przyjęte w ustawie o związkach zawodowych jest niepełne”<sup>38</sup>.

TK przychyłając się w przeważającej mierze do wniosku, uznał, że:

- 1) Art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2014 r., poz. 167) w zakresie, w jakim ogranicza wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową niewymienionym w tym przepisie, jest niezgodny z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) Art. 2 ust. 2 ustawy powołanej w punkcie 1 jest niezgodny z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji;
- 3) Art. 2 ust. 5 ustawy powołanej w punkcie 1 jest zgodny z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji oraz z art. 2 Konwencji (nr 87) dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętej w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125).

W pozostałym zakresie zaś umorzył postępowanie.

TK określa związek zawodowy jako „szczególną formę realizacji wolności zrzeszania się [wolność tę zalicza Trybunał do praw człowieka – przyp. aut.] nakierowaną na ochronę praw i obowiązków osób wykonujących pracę

<sup>36</sup> Wyrok TK w sprawie K 23/07.

<sup>37</sup> Orzeczenie to omawia szerzej A.M. Świątkowski, *Prawo do wolności zrzeszania się i uprawnień pokrewnych*, MPP 2015, nr 9 oraz J. Unterschütz: *Podmiotowy zakres swobody koalicji – uwagi na marginesie wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie K 1/13*, MPP 2016, nr 3.

<sup>38</sup> Uzasadnienie wyroku TK w sprawie K 1/13, s. 6. [http://otk.trybunal.gov.pl/orzeczenia/ezd/sprawa\\_lista\\_plikow.asp?syg=K%201/13](http://otk.trybunal.gov.pl/orzeczenia/ezd/sprawa_lista_plikow.asp?syg=K%201/13) [dostęp 22.07.2015].

zarobkową<sup>39</sup>. W ten sposób TK odstępuje od przyjętej w dotychczasowym orzecznictwie interpretacji wiążącej funkcjonowanie związku zawodowego z pracowniczym statusem jego członków. Zamiast tego TK postanawia wyjaśnić znaczenie konstytucyjnego pojęcia „pracownik”, którym ustrojodawca posłużył się w art. 59 ust 1 Konstytucji RP. Przede wszystkim w opinii TK nie jest zasadne utożsamianie konstytucyjnego pojęcia pracownika z definicją pracownika ujętą w art 2 k.p. „wykładnia pojęć konstytucyjnych nie może bowiem polegać na dowolnym przeniesieniu na ten poziom źródeł prawa definicji przyjmowanych przez ustawodawcę<sup>40</sup>. Odwołanie się do definicji ustawowych byłoby zabiegiem uzasadnionym w ramach jednej gałęzi prawa. Natomiast już zagadnienie dopuszczalności stosowania definicji legalnych z jednej gałęzi prawa w innych gałęziach nie jest ujmowane jednolicie w judykaturze<sup>41</sup>. W tym miejscu jednak mamy, jak trafnie zauważa TK, do czynienia z normą umiejscowioną wyżej w hierarchii źródeł prawa, stąd też odstępianie od definicji z art. 2 k.p. jest uzasadnione: to Konstytucja stanowi wzorzec interpretacyjny dla przepisów (zbiorowego) prawa pracy, nie zaś odwrotnie<sup>42</sup>. Podobnie kształtuje się relacja pomiędzy pojęciem pracownika w Konwencji MOP nr 87 i ustawie o związkach zawodowych: to umowie międzynarodowej przysługuje pierwszeństwo przed art. 2 ustawy o związkach zawodowych (i art. 2 k.p.). Jednocześnie TK zauważa, że nie jest możliwe „przyjęcie takiego rozumienia art. 2 ust. 1 tej ustawy, zgodnie z którym zawarte w tym przepisie wyliczenie podmiotów uprawnionych do tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich miałyby jedynie charakter przykładowy<sup>43</sup>”.

TK konstruując zakres konstytucyjnego pojęcia pracownika stwierdza, że to nie rodzaj stosunku prawnego łączącego dany podmiot z pracodawcą przesądza o możliwości korzystania przezeń z wolności związkowych, lecz odwołanie się do kryterium wykonywania pracy zarobkowej. Korzystanie z wolności związkowej uzależnione jest, zdaniem TK, od spełnienia trzech przesłanek: 1) wykonywania pracy zarobkowej; 2) pozostawania w stosunku prawnym z podmiotem, na rzecz którego świadczona jest praca oraz 3) posiadania takich interesów zawodowych związanych z wykonywaniem pracy, które mogłyby być grupowo chronione<sup>44</sup>.

<sup>39</sup> Uzasadnienie wyroku TK w sprawie K 01/13, s. 11.

<sup>40</sup> Uzasadnienie wyroku TK w sprawie K 01/13, s. 12.

<sup>41</sup> L. Morawski, *Wykładnia w orzecznictwie sądów*, TNOiK, Toruń 2002, s. 136-137.

<sup>42</sup> Takie też szerokie rozumienie pojęcia pracownik na gruncie Konstytucji proponował Z. Hajn. Zob. Z. Hajn, *Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników czy ludzi pracy...*, s. 182.

<sup>43</sup> Uzasadnienie wyroku TK w sprawie K 01/13, s. 20.

<sup>44</sup> Uzasadnienie wyroku TK w sprawie K 01/13, s. 12.

Warto podkreślić, że TK czerpie inspirację z prawa unijnego<sup>45</sup>, a definicje pracownika – zarówno „unijna”, jak i „konstytucyjna” – mają charakter materialny a nie formalny, oparty na rodzaju umowy łączącej pracownika z osobą korzystającą z jego pracy.

Co ciekawe, analizując zakwestionowane przepisy także w świetle regulacji międzynarodowych i europejskich TK dochodzi do wniosku, że „ustawodawca całkowicie pozbawia pewną grupę pracowników przysługującej im konstytucyjnej wolności zrzeszania się w związkach zawodowych”<sup>46</sup>. Ponieważ więc w mamy do czynienia nie tyle z ograniczeniem prawa, co z pozbawieniem wolności gwarantowanej w art. 59 ust 1 i art. 12 Konstytucji, ocena proporcjonalności w ograniczeniu tej wolności nie jest, zdaniem Trybunału, konieczna.

Istotne jest przy tym, że wyrok „nie skutkuje utratą mocy obowiązującej art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ani modyfikacją jego obecnego brzmienia”. Moc utracił natomiast art. 2 ust 2 u.z.z. Trybunał nie podważył bowiem wolności tworzenia związków zawodowych i przystępowania do tych organizacji przyznanych osobom posiadającym status pracownika w rozumieniu art. 2 kodeksu pracy, członkom rolniczych spółdzielni produkcyjnych ani też osobom wykonującym pracę na podstawie umowy agencyjnej. Wyrok Trybunału powinien doprowadzić do niezwłocznej interwencji ustawodawcy i uzupełnienia badanego przepisu ustawy w taki sposób, który „zapewni realizację normy konstytucyjnej wyrażonej – w tym wypadku – w art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji”<sup>47</sup>. Na tle przytoczonych

<sup>45</sup> TK przywołuje tu następujące orzeczenia: Wyrok Trybunału z 4 grudnia 2014 r. w sprawie C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden, niepublikowany, pkt 34 sentencji; wyrok Trybunału z 10 września 2014 r. w sprawie C-270/13 Iraklis Haralambidis przeciwko Calogero Casilli, niepublikowany, pkt 28 sentencji; Wyrok Trybunału z 21 lutego 2013 r. w sprawie C-46/12 L.N. przeciwko Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte, Elektroniczny zbiór Orzeczeń ECLI: EU:C:2013:97, pkt 40 sentencji; Wyrok Trybunału z 14 października 2010 r. w sprawie C-345/09 van Delft i inni przeciwko College voor zorgverzekeringen, European Court Reports 2010 I-09879, pkt 89 sentencji; wyrok Trybunału z 4 września 2009 r. w połączonych sprawach C-22/08 i C-23/08, Athanasios Vatsouras i Josif Koupatantze przeciwko Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Nürnberg 900, Zb. Orzeczeń 2009, s. I-04585, pkt 26 sentencji, pojęcie pracownika kształtują także: Wyrok Trybunału z 3 lipca 1986 w sprawie 66/85 Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg, Zb. Orz. 1986, s. 02121; wyrok Trybunału z 12 maja 1998 r.w sprawie C-85/96 Maria Martínez Sala przeciwko Freistaat Bayern, Zb. Orz 1998, s. I-02691; Wyrok Trybunału z 13 stycznia 2004 w sprawie C-256/01 Debra Allonby przeciwko Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, Zb. Orz. 2004, s. I-00873.

<sup>46</sup> Uzasadnienie wyroku TK w sprawie K 01/13.

<sup>47</sup> Uzasadnienie wyroku TK w sprawie K 01/13.

powyżej judykatów TK dotyczących podstawowych zasad zbiorowego prawa pracy wyraźnie uwidacznia się kluczowa rola, jaką TK przypisuje aktom prawa międzynarodowego jako wzorca interpretacyjnego dla przepisów prawa krajowego w omawianym zakresie.

## 6.2. Orzecznictwo Sądu Najwyższego

Istotne znaczenie dla zapewnienia przestrzegania zasad prawa pracy mają także orzeczenia Sądu Najwyższego. Co prawda nie mają one mocy wiążącej w stosunku do wszelkich spraw rozpatrywanych po wydaniu danego orzeczenia, zgodnie z zasadą niezawisłości sędziowskiej. Gdy SN rozpatrzy skargę kasacyjną, uchyli wyrok sądu II (lub I i II) instancji i przekazuje sprawę do ponownego rozpatrzenia, sąd (I lub II instancji) któremu sprawę przekazano jest związany wykładnią prawa dokonaną przez SN. Podobnie, gdy przy rozpoznaniu apelacji sąd zwróci się do SN o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, uchwała SN rozstrzygająca to zagadnienie wiąże sąd w danej sprawie (art. 390 k.p.c.)<sup>48</sup>. Sędziowie SN są natomiast związani uchwałami, które uzyskały moc zasad prawnych. Wpływ autorytetu SN i orzeczeń przezeń wydawanych na działalność orzeczniczą sądów powszechnych jest jednak nie do przecenienia, można je zatem traktować jako swego rodzaju niewiążące precedensy<sup>49</sup>.

W poprzednim rozdziale zostały przedstawione wybrane orzeczenia SN dotyczące naczelných zasad zbiorowego prawa pracy, w tym zasady pokoju społecznego i kształtowania zbiorowych stosunków pracy w drodze rokowań. W tym miejscu przyjrzymy się, w jaki sposób SN posługuje się pojęciem „zasad prawa pracy”. W niektórych judykatach SN uznaje zasadę prawa pracy za „kardynalną”<sup>50</sup>, posługuje się analizą systemową dla odtworzenia treści zasady<sup>51</sup>. W innych orzeczeniach z kolei określa charakter zasad

<sup>48</sup> T. Misiuk-Jodłowska, [w:] J. Jodłowski, Z. Resich, J. Lapierre, T. Misiuk-Jodłowska, K. Weitz, *Postępowanie cywilne*, LexisNexis, Warszawa 2007, s. 126.

<sup>49</sup> L. Morawski, *Główne problemy współczesnej filozofii prawa...*, s. 219.

<sup>50</sup> „W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasadą prawa pracy (kardynalną) jest możliwość zakwestionowania zgodności z prawem (zasadności) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę wyłącznie przez odpowiednie powództwo (o uznaniu wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.)”. Wyrok SN z 25 lutego 2009 r. II PK 164/08, OSNP 2010/19-20/227.

<sup>51</sup> Systemowa analiza przepisów prawa pracy (w rozumieniu art. 9 k.p.) prowadzi do wniosku, że zasadą (prawa pracy) jest konieczność zachowania odpowiedniego okresu między wprowadzeniem dopuszczalnej zmiany warunków płacy na niekorzyść pracownika a skutkiem

prawa pracy jako „względny”. Na przykład w uchwale z 2005 r. stwierdza: „Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna zresztą budzić wątpliwości”<sup>52</sup>. Przepisy kreujące zasady prawa pracy określane są jako pozbawione funkcji przyznawania konkretnych uprawnień pracownikowi: „w ocenie Sądu odnoszące się do dyskryminacji przepisy art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> k.p. kreują zasady prawa pracy, ich rolą nie jest zaś przyznawanie konkretnych uprawnień pracownikowi”<sup>53</sup>.

Innym razem, jak w wyroku z 2008 roku, SN uznaje zasadę prawa pracy – w tym przypadku zasadę wolności pracy – za powszechnie uznaną zasadę prawa międzynarodowego i europejskiego<sup>54</sup>. W uzasadnieniu tego orzeczenia odnaleźć można przykład kolizji i ważenia zasad (swobody umów i wolności pracy). W konkluzji SN stwierdza, że „[n]atura stosunku pracy i konieczność przestrzegania w pierwszej kolejności zasad prawa pracy (art. 300 k.p.) przemawiają więc za wykładnią przepisów (w szczególności art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p.) w sposób prowadzący do ograniczenia zasady swobody umów, co funkcjonalnie wzmacnia przedstawioną wyżej interpretację”.

Jednak tylko w nielicznych przypadkach SN decyduje się na refleksje na temat samego pojęcia „zasad prawa pracy”, chociażby poprzez podanie definicji zasad, jak np. w wyroku z 2002 r.: „(...) wysokość ustalonej w umowie kary umownej powinna być korygowana zasadami prawa pracy (rozumianymi jako ogólne normy mające zasadnicze znaczenie dla tej gałęzi prawa)”<sup>55</sup>. Przykładem może być także wyrok z 2006 roku w sprawie dotyczącej wypowiedzenia indywidualnych warunków umowy o pracę ze względu na upływ okresu wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy, jeżeli nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym<sup>56</sup>. W uzasadnieniu tego wyroku SN analizuje relacje poszczególnych norm prawa pracy posługując się pojęciem zasad prawa pracy pierwszego, drugiego i trzeciego stopnia. Jednocześnie SN stwierdza, że „[p]ojęcie „zasady prawa pracy” ma jednak charakter względny w tym sensie, że można je konstruować na różnych stopniach szczegółowości”. Zasadą pierwszego stopnia jest, zdaniem SN „zasada ograniczonej swobody wypowiedzenia przez pracodawcę”,

---

w postaci obniżenia wynagrodzenia (wyrok SN z 9 października 2006 r., II PK 27/06, OSNP 2007/23-24/344, OSP 2008/7-8/83).

<sup>52</sup> Uchwała SN z 27 kwietnia 2005 r. II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338, Prok.i Pr. – wkł. 2005/11/44, „Wokanda” 2005/9/22, Biul. SN 2005/4/27.

<sup>53</sup> Wyrok SN z 12 sierpnia 2004 r. III PK 40/04, OSNP 2005/6/76, PiZS 2005/1/37.

<sup>54</sup> Wyrok SN, z 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07, OSNP 2009/15-16/201.

<sup>55</sup> Wyrok SN z 4 lipca 2007 r., II PK 359/06, OSNP 2008/15-16/223, OSP 2009/6/61.

<sup>56</sup> Wyrok SN z 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007/1-2/5.

wyjątkiem od niej, a zarazem „zasadą drugiego stopnia – zasada szczególnej ochrony niektórych kategorii pracowników, natomiast zasadą trzeciego stopnia jest zasada ustania szczególnej ochrony w razie utraty mocy obowiązującej przez układ zbiorowy, która to przeciwstawia się zasadzie drugiego stopnia. Ze względu na te relacje pomiędzy zasadami prawa pracy SN konkluduje, że „określanie pewnych regulacji lub ich zespołu mianem zasady prawa pracy – a przez to nadawanie innym przepisom charakteru wyjątku – może być zawodne i nie zawsze jest przydatne w wykładni prawa”<sup>57</sup>.

Zasady zbiorowego prawa pracy nie są często przywoływane przez SN, zauważa on jednak, że prawo do strajku należy do podstawowych praw człowieka oraz wolności związkowych<sup>58</sup>. W wyroku z 2009 roku odnosi się także do zasady proporcjonalności strajku. Zasada proporcjonalności (adekwatności) strajku, zgodnie z którą przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku podmiot reprezentujący interesy pracowników powinien wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem (art. 17 ust. 3 u.r.s.z.), jest również niedookreślona w ustawie, dlatego trzeba ostrożnie oceniać, czy doszło do jej naruszenia<sup>59</sup>. Natomiast w wyrokach z 1999 i 2006 roku SN odwołuje się do prawa do zawierania układów zbiorowych pracy, które należy do węższej pojęciowo grupy „wolności, praw i obowiązków człowieka i obywatela”, a mianowicie do „wolności i praw politycznych” i jest omawiane na tle regulacji międzynarodowych, zwłaszcza Konwencji nr 87 MOP<sup>60</sup>.

<sup>57</sup> Identyczna argumentacja przedstawiona została w wyroku SN z 6 stycznia 2006 r. III PK 108/05, LEX nr 181514, PiZS 2006/6/37.

<sup>58</sup> Prawo do strajku należy do podstawowych praw człowieka oraz wolności związkowych. Wobec tego wątpliwości związane z wykładnią przepisów regulujących strajk powinny być – zgodnie z zasadą *in dubio pro libertate* – rozstrzygane na rzecz, a nie przeciwko wolności strajku. Wyrok SN z 7 lutego 2007 r., I PK 209/06, OSNP 2008/5-6/65, M.P.Pr. 2007/8/412; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2009 r. I PK 45/09, LEX nr 607245.

<sup>59</sup> Wyrok SN z dnia 17 lipca 2009 r. I PK 45/09 LEX nr 607245 oraz wyrok SN z 27 listopada 1997 r. I PKN 393/97, OSNP 1998/17/511, OSP 1999/3/51 „(...) art. 17 ust. 3 ustawy formułuje ogólniejszą zasadę współmierności żądań do strat spowodowanych strajkiem, której to reguły nie można zredukować do porównywania pieniężnej wartości żądań strajkujących i strat oczekiwanych po stronie pracodawcy. Wspomniana współmierność ma bowiem również społeczny aspekt niematerialny, który nie wyklucza wartościowania formy (metody) strajku. W odniesieniu do strajku głodowego oznacza to między innymi, że zagrożenie nim ludzkiego życia i zdrowia jest w zasadzie zawsze niewspółmierne do majątkowych korzyści ewentualnego wygrania takiego protestu”.

<sup>60</sup> Wyrok SN z 7 grudnia 1999 r., I PKN 438/99, OSNP 2000/12/475, OSP 2000/11/174, OSNP – wkł. 2000/9/6. W wyroku tym SN uznał, że przepis art. 240 § 3 pkt 1 KP jest sprzeczny z art. 59 Konstytucji oraz postanowieniami ratyfikowanej Konwencji Nr 87 MOP dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętej w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125). Zob. także wyrok SN z 6 lutego 2006 r. III PK 114/05, OSNP 2007/1-2/2, OSP 2007/7-8/94.



Ingerencja sądów powszechnych ogranicza się jednak tylko do tych spraw, gdzie np. udział w strajku stanowił podstawę rozwiązania umowy o pracę lub gdzie rozstrzygnięcie sprawy zależy od interpretacji aktu prawa wewnątrzzakładowego i zakwalifikowania go (bądź nie) do źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Powściągliwość SN w rozważaniach dotyczących zasad zbiorowego prawa pracy jest zrozumiała, zważywszy, że spory pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcami rozstrzygane są w ramach procedury sporu zbiorowego.

### 6.3. Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej – zderzenie pracowniczych praw podstawowych i swobód traktatowych

W systemach ochrony praw człowieka prawa te rzadko funkcjonują jako reguły pierwszego lub drugiego stopnia w rozumieniu przyjętym przez Herberta L.A. Harta. Częściej – jako zasady w rozumieniu przyjętym przez R. Dworkina i mogą być implementowane do innych systemów prawnych na różne sposoby<sup>61</sup>. Tego rodzaju sprawy doskonale ilustrują rolę sędziów TSUE jako „sądu Dworkinowskiego”<sup>62</sup> rozstrzygających trudne przypadki relacji pomiędzy zasadami prawa. Jak wspomniano wyżej, szczególnie dużo kontrowersji budzą sprawy, w których dochodzi do zderzenia praw podstawowych (praw człowieka) i podstawowych swobód gospodarczych.

#### 6.3.1. Kształtowanie się linii orzeczniczej Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w kwestii relacji pomiędzy swobodami traktatowymi a prawami podstawowymi

Przed przystąpieniem do omówienia najważniejszych problemów wynikających z przyjętego przez TSUE sposobu rozstrzygania konfliktów pomiędzy pracowniczymi prawami podstawowymi i podstawowymi swobodami gospodarczymi, warto przyjrzeć się kilku wcześniejszym wyrokom

---

<sup>61</sup> S. Douglas-Scott, *The tale of two courts...*, s. 655.

<sup>62</sup> A. Bailleux, *Lest interactions entre libre circulation et droits fondamentaux dans la jurisprudence communautaire. Essai sur la figure du juge traducteur*, Facultes Universitaires Saint-Louis, Bruxelles 2009, s. 547.

w sprawach Schmidberger i Omega – kluczowych dla ustalenia relacji pomiędzy swobodami traktatowymi i prawami podstawowymi.

Sprawa Schmidberger<sup>63</sup> dotyczyła kolizji pomiędzy zasadą swobodnego przepływu towarów, a w szczególności zakresu swobody wypowiedzi i wolności zgromadzeń zagwarantowanych na mocy art. 10 i 11 EKPC oraz swobodnego przepływu towarów, w sytuacji, gdy te pierwsze zostają powołane jako uzasadnienie ograniczenia tego drugiego<sup>64</sup>.

W uzasadnieniu wyroku Trybunał przypomniał, że „prawa podstawowe stanowią integralną część zasad ogólnych prawa, których poszanowanie zapewnia Trybunał i które wywodzą się z tradycji konstytucyjnych wspólnych dla państw członkowskich oraz wytycznych zawartych w umowach międzynarodowych dotyczących ochrony praw człowieka, w tworzeniu których państwa członkowskie współuczestniczyły lub do których przystąpiły (...). Ochrona tych praw stanowi zatem uzasadniony interes, który co do zasady usprawiedliwia ograniczenie obowiązków nałożonych prawem wspólnotowym, również na mocy jednej z podstawowych swobód zagwarantowanych traktatem, jaką jest swoboda przepływu towarów”<sup>65</sup>.

Dalej Trybunał wywodzi, że przedmiotem ograniczeń mogą być zarówno swobodny przepływ towarów jako jedna z podstawowych zasad traktatowych, jak i prawa podstawowe wyraźnie wskazane w EKPC i stanowiące główne podwaliny demokratycznego społeczeństwa. Do takich praw zalicza się jak swobodę wypowiedzi i wolność zgromadzeń (art. 10 ust. 2 i art. 11 EKPC). Ograniczenia tych praw muszą jednak być przewidziane prawem oraz usprawiedliwione nadrzędną potrzebą społeczną a w szczególności proporcjonalne wobec uzasadnionego celu, który realizują<sup>66</sup>. W związku z tym Trybunał dostrzega konieczność wyważenia obydwu grup praw. W sprawie Schmidberge uznał jednak, że realizowany uzasadniony cel zgromadzenia nie mógł zostać osiągnięty za pomocą środków mniej restrykcyjnych dla wymiany wewnątrzspółnotowej, a co za tym idzie, ograniczenie swobód traktatowych było uzasadnione<sup>67</sup>.

Sprawa Omega<sup>68</sup> wymagała natomiast rozważania, czy prawo krajowe wymagające wydania zakazu prowadzenia określonego rodzaju działalności gospodarczej – w tym wypadku użytkowania „laserdromu”, gdzie symuluje

<sup>63</sup> Wyrok Trybunału z dnia 12 czerwca 2003 r. w sprawie C-112/00 Eugen Schmidberger, Internationale Transporte und Planzüge przeciwko Republice Austrii, Zbiór Orzeczeń 2003 I-05659.

<sup>64</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-112/00, pkt 77 sentencji.

<sup>65</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-112/00, pkt 77-79 sentencji.

<sup>66</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-112/00, pkt 80 i 81 sentencji.

<sup>67</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-112/00, pkt 93 sentencji.

<sup>68</sup> Wyrok Trybunału z 14 października 2004 r. w sprawie C-36/02, Omega Spielhallen und

się zabijanie ludzi – ze względu na złamanie podstawowych wartości chronionych w konstytucji, naruszało zasadę swobodnego świadczenia usług. Wątpliwość taka powstała, ponieważ Omega zawarła umowę franchisingu ze spółką brytyjską, która nie jest w stanie świadczyć usług swojemu niemieckiemu klientowi, podczas gdy świadczy podobne usługi w Wielkiej Brytanii, gdzie znajduje się jej siedziba. Należałoby również rozważyć ewentualne naruszenie zasady swobodnego przepływu towarów, ponieważ Omega zamierzała nabyć w Zjednoczonym Królestwie urządzenia do swojego „laserdromu”, w szczególności laserowe przyrządy celownicze<sup>69</sup>.

W uzasadnieniu wyroku Trybunał przypominał o miejscu i znaczeniu praw podstawowych w prawie UE podkreślając szczególne znaczenie EKPC<sup>70</sup>. Uznając prawo do poszanowania godności ludzkiej za jedno z praw podstawowych TSUE odwołał się do orzeczenia w sprawie Schmidberger przypominając, że „[t]ak Wspólnota, jak i Państwa Członkowskie mają obowiązek przestrzegania praw podstawowych, więc ochrona tych praw stanowi co do zasady wystarczające uzasadnienie ograniczenia zobowiązań nałożonych przez prawo wspólnotowe, nawet w ramach podstawowej swobody gwarantowanej przez Traktat, takiej jak swobodne świadczenie usług”<sup>71</sup>. Przepisy ograniczające swobodę świadczenia usług mogą być uzasadnione względami porządku publicznego jedynie wtedy, gdy są niezbędne dla ochrony interesów, które mają zapewnić, i gdy cele te nie mogą zostać osiągnięte innymi, mniej restrykcyjnymi środkami<sup>72</sup>. Jednak Trybunał uznał, że zastosowane w tej sprawie przez władze krajowe środki spełniają ten wymóg, przez co prawo wspólnotowe nie zostało naruszone<sup>73</sup>. W tym wypadku jednak Trybunał nie dokonuje oceny środków krajowych w świetle zasady proporcjonalności. Orzeczenie to jest szczególnie istotne, ilustruje bowiem, iż im bardziej doniosłe społecznie i dalekie od uwarunkowań czysto rynkowych są bariery stawiane swobodnemu przepływowi towarów, tym chętniej Trybunał uznaje je za uzasadnione, pozwalając jednocześnie na szeroki margines uznania prawodawcy krajowemu<sup>74</sup>. Warto zaznaczyć, w sentencjach obydwu orzeczeń – w sprawie Schmidberger i Omega – w przypadku

---

Automatenaufstellungs GmbH przeciwko Oberbürgermeisterin der Bundesstadt Bonn, Zbiór Orzeczeń 2004 I-09609.

<sup>69</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-36/02, pkt 18 sentencji.

<sup>70</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-36/02, pkt 33 sentencji.

<sup>71</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-36/02, pkt 35 sentencji.

<sup>72</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-36/02, pkt 36 sentencji.

<sup>73</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-36/02, pkt 37 sentencji.

<sup>74</sup> Zob. S. Weatherhill, *Viking and Laval: the EU internal Market Perspective* [w:] M. Freedland, J. Prassl, (red.) *Viking, Laval and Beyond...*, s. 32.

zderzenia praw podstawowych ze swobodami traktatowymi TSUE zdecydował się dać pierwszeństwo prawom podstawowym, uznając ich wagę w UE.

### 6.3.2. Orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawach Viking i Laval

Kolejne ważne orzeczenia odwołujące się do relacji pomiędzy prawami podstawowymi a swobodami traktatowymi to sprawy Viking i Laval, które wzbudziły gorącą dyskusję w środowiskach akademickich. Pierwsza z nich – sprawa Viking<sup>75</sup> dotyczyła działań krajowych (Finnish Seamen's Union – Suomen Merimies-Unioni – FSU) i Międzynarodowych (International Transport Workers' Federation – ITF) organizacji związkowych, które zainicjowały spór zbiorowy i groziły wszczęciem strajku przeciwko fińskiemu przewoźnikowi promowemu Viking Line ABP, w celu zmiany flagi jednego ze statków – Rosella – z fińskiej na estońską lub norweską w celu podjęcia negocjacji i podpisania nowego układu zbiorowego, co pozwoliłoby także na obniżenie wynagrodzeń pracowników. W tym czasie ITF prowadziła kampanię mającą na celu ograniczenie praktyki tanich bander, która miała na celu między innymi ochronę i poprawę warunków pracy marynarzy na statkach tanich bander. Kampania ta była prowadzona za pomocą różnych środków, do których należało także wzywanie do bojkotu i inne akcje solidarnościowych pracowników<sup>76</sup>.

Zmiana bandery „Roselli” z fińskiej na estońską miała na celu obniżenie kosztów przewoźnika, co było możliwe ze względu na niższe wynagrodzenia pracowników estońskich. Viking, zgodnie z fińskim prawem, poinformował FSU oraz załogę „Roselli” o zamiarze zmiany bandery. W trakcie spotkania stron FSU jednak jasno wyraził swój sprzeciw wobec takiego projektu. Natomiast ITF w dniu 6 listopada 2003 r. wystosowała okólnik do zrzeszonych w niej związków zawodowych, w którym wezwała je do powstrzymania się od podejmowania rokowań z Vikingiem lub Vikingiem Eesti. Zrzeszone związki zawodowe były zmuszone zastosować się do tego zalecenia z uwagi na zasadę solidarności związkowej oraz zagrożenia sankcją nałożoną przez ITF w razie nieprzestrzegania okólnika. Niedługo potem, po wygaśnięciu porozumienia w sprawie załogi „Roselli”, FSU zapowiedział

<sup>75</sup> Wyrok Trybunału z dnia 11 grudnia 2007 r. w sprawie C-438/05 International Transport Workers' Federation i Finnish Seamen's Union przeciwko Viking Line ABP i OÜ Viking Line Eesti, Zbiór Orzeczeń 2007 I-10779.

<sup>76</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-438/05, pkt 8 sentencji.

strajk, domagając się, by Viking zwiększył załogę „Roselli” o 8 osób oraz by zaniechał planu zmiany przynależności tego statku<sup>77</sup>. W dniu 24 listopada 2003 r. Viking dowiedział się o istnieniu okólnika ITF i wszczął postępowanie sądowe. Sąd krajowy zaś zwrócił się do TSUE z pytaniami prejudycjalnymi. Jedno z nich zmierzało do ustalenia, czy wykładni art. 43 WE (aktualnie art. 49 TFUE) dotyczącego swobody świadczenia usług należy dokonywać w ten sposób, że z jego zakresu stosowania wyłączone jest działanie zbiorowe podjęte przez związek zawodowy lub zrzeszenie związków zawodowych przeciwko przedsiębiorcy celem skłonienia go do zawarcia układu zbiorowego, którego treść miałaby odwozić tego przedsiębiorcę od skorzystania ze swobody prowadzenia działalności gospodarczej<sup>78</sup>.

W odpowiedzi TSUE stwierdził, że działania zbiorowe takie jak te, o których mowa w pytaniu pierwszym przedstawionym przez sąd krajowy, są zasadniczo objęte zakresem stosowania art. 43 WE (aktualnie 49 TFUE), ponieważ przepisy dotyczące swobód przemieszczania się, przedsiębiorczości i świadczenia usług<sup>79</sup> obowiązują nie tylko w stosunku do działań władz publicznych, lecz obejmują swym zakresem również przepisy innego rodzaju, które służą zbiorowemu uregulowaniu pracy najemnej, działalności wykonywanej na własny rachunek i świadczenia usług<sup>80</sup>. Trybunał nie zdecydował więc uznać też przyjętych w sprawie Albany<sup>81</sup>, gdzie stwierdzał, że wprowadzenie pewnych skutków w postaci ograniczenia konkurencji są nieodłączne od porozumień zbiorowych zawieranych między reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, jednakże realizacja celów z zakresu polityki społecznej, jakim służą tego rodzaju porozumienia, byłaby poważnie zagrożona, gdyby partnerzy społeczni podlegali ograniczeniom stawianym w tym zakresie podmiotom publicznym, poszukując wspólnie sposobów poprawienia warunków zatrudnienia i pracy<sup>82</sup>. W związku z tym porozumienia zbiorowe partnerów społecznych ograniczeniom takim nie podlegają<sup>83</sup>. Ta zasada podtrzymana została w kolejnych orzeczeniach<sup>84</sup>.

Ponadto TSUE przyrównuje działalność związków zawodowych w sferze rokowań zbiorowych do działalności legislacyjnej organów państwa w tym obszarze. Stwierdził za to, że korzystanie ze swobody działalności związko-

<sup>77</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-438/05, pkt 10-13 sentencji.

<sup>78</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-438/05, pkt 32 sentencji.

<sup>79</sup> Art. 39 WE, 43 WE i 49 WE – aktualnie odpowiednio art. 45, 49 i 56 TFUE.

<sup>80</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-438/05, pkt 33-37 sentencji.

<sup>81</sup> Wyrok Trybunału z 21 września 1999 r. w sprawie C-67/96 Albany International BV przeciwko Stichting Bedrijfspensioenfondsv Textielindustrie, Zbiór Orzeczeń 1999 I-05751.

<sup>82</sup> Wyrok Trybunału z w sprawie C-67/96, pkt 59 sentencji.

<sup>83</sup> Wyrok Trybunału z w sprawie C-67/96, pkt 60 sentencji.

<sup>84</sup> T. Novitz, *International and European protection of the right to strike...*, s. 256.

wej i z prawa do prowadzenia działań zbiorowych może w pewnym zakresie prowadzić do ograniczenia swobód ekonomicznych. Jednocześnie, co istotne dla zbiorowych praw pracowniczych, Trybunał przyznał, że prawo do prowadzenia działania zbiorowego obejmujące prawo do strajku, jest prawem uznanym zarówno przez wiele międzynarodowych aktów prawnych, przy których tworzeniu państwa członkowskie współpracowały lub do których przystąpiły, takich jak Europejska Karta Społeczna, wymieniona wyraźnie Traktacie, oraz konwencja nr 87 MOP, jak i przez akty ustanowione przez same państwa członkowskie na szczeblu wspólnotowym lub w ramach Unii, takie jak Wspólnotowa Karta Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników oraz KPP<sup>85</sup>. Tym samym TSUE uznał prawo do strajku za jedno z praw podstawowych. Dalej, przywołując wyroki w sprawach Schmidberger i Omega TSUE przyznał, że ochrona praw podstawowych stanowi słuszny interes mogący uzasadniać ograniczenia zobowiązań nałożonych przez prawo wspólnotowe, nawet w ramach podstawowej swobody gwarantowanej przez traktat, takiej jak swoboda przepływu towarów<sup>86</sup>. Prawo to może jednak podlegać pewnym ograniczeniom i powinno być zgodne z wymogami dotyczącymi praw chronionych na mocy tego traktatu i zgodne z zasadą proporcjonalności. W opinii Trybunału usunięcie przeszkód w swobodnym przepływie osób i w swobodnym przepływie usług między państwami członkowskimi byłoby nieskuteczne, gdyby w miejsce usuniętych barier państwowych mogły pojawiać się przeszkody wynikające z wykonywania przez związki lub organizacje niepodlegające prawu publicznemu swojej autonomii prawnej<sup>87</sup>. Dalej Trybunał wywodzi, iż działania zbiorowe prowadzone przez FSU i ITF mają na celu zawarcie układu, który powinien regulować w sposób zbiorowy pracę najemną w Vikingu oraz że oba te związki zawodowe nie są podmiotami prawa publicznego i korzystają z autonomii prawnej przyznanej im, między innymi, na mocy prawa krajowego<sup>88</sup>. Jednak związki zawodowe pracowników przy wykonywaniu uprawnień w sferze negocjowania z pracodawcami lub organizacjami pracodawców warunków pracy i wynagrodzenia pracowników uczestniczą w formułowaniu układów regulujących w sposób zbiorowy pracę najemną<sup>89</sup>. Trybunał uznał także, iż działania ITF ograniczają prawa Vikinga do swobodnego prowadzenia działalności gospodarczej, a zatem i ze swobody przedsiębiorczości<sup>90</sup>. Ograniczenie swobody

<sup>85</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-438/05, pkt 43 sentencji.

<sup>86</sup> *Ibidem*.

<sup>87</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-438/05, pkt 57 sentencji.

<sup>88</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-438/05, pkt 60 sentencji.

<sup>89</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-438/05, pkt 65 sentencji.

<sup>90</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-438/05, pkt 73-74 sentencji.

traktatowej jest dopuszczalne jedynie dla osiągnięcia słusznego celu zgodnego z traktatem lub gdy jest ono uzasadnione nadrzędnym względem interesu ogólnego, za który można uznać także ochronę interesów pracowników, ponieważ działalność Wspólnoty obejmuje nie tylko „rynek wewnętrzny, charakteryzujący się zniesieniem między państwami członkowskimi przeszkód w swobodnym przepływie towarów, osób, usług i kapitału”, lecz również „politykę w sferze społecznej”. Zadaniem Wspólnoty jest, między innymi, popieranie „harmonijnego, zrównoważonego i stałego rozwoju działalności gospodarczej” oraz „wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej”<sup>91</sup>. Z tego względu prawa wynikające z przepisów traktatowych dotyczących swobodnego przepływu towarów, osób, usług i kapitału powinny być zrównoważone z celami polityki społecznej, wśród których znajduje się między innymi poprawa warunków życia i pracy, tak aby umożliwić ich wyrównanie z jednoczesnym zachowaniem postępu, odpowiednią ochronę socjalną i dialog między partnerami społecznymi<sup>92</sup>.

Aby jednak uznać, że ograniczenie to jest usprawiedliwione, należy ustalić, czy spełnione zostaną następujące warunki<sup>93</sup>:

- 1) rozpatrywane stanowiska pracy lub warunki zatrudnienia są rzeczywiście narażone na ryzyko lub poważnie zagrożone<sup>94</sup>;
- 2) czy działanie zbiorowe podjęte przez ten związek zawodowy jest odpowiednie dla zapewnienia realizacji tego celu i nie wykracza poza to, co jest konieczne do jego osiągnięcia<sup>95</sup>;
- 3) czy działanie zbiorowe nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia wytyczonego przezeń celu, t.j. czy związek zawodowy nie dysponował innymi środkami, mniej ograniczającymi swobodę przedsiębiorczości, aby doprowadzić do rokowań zbiorowych z pracodawcą oraz czy związek zawodowy wykorzystał te środki przed podjęciem takiego działania<sup>96</sup>.

W rozpatrywanej sprawie prawo podstawowe (prawo do prowadzenia akcji zbiorowej) poddane zostało zatem testowi proporcjonalności, którego nie spełniło, co przemawia za nadrzędnością swobód traktatowych.

W sprawie Laval<sup>97</sup> TSUE miał zdecydować o zgodności z prawem wspólnotowym akcji protestacyjnej, która przyjęła formę blokady placu budowy,

<sup>91</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-438/05, pkt 78 sentencji.

<sup>92</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-438/05, pkt 79 sentencji.

<sup>93</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-438/05, pkt 90 sentencji.

<sup>94</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-438/05, pkt 81 sentencji.

<sup>95</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-438/05, pkt 84 sentencji.

<sup>96</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-438/05, pkt 87 sentencji.

<sup>97</sup> Wyrok Trybunału (wielka izba) z 18 grudnia 2007 r. w sprawie C-341/05 Laval un Partneri

prowadzonej przez szwedzką organizację związkową. Celem akcji było skłonienie firmy łotewskiej świadczącej usługi na terenie Szwecji do podjęcia negocjacji w celu przystąpienia do układu zbiorowego, a tym samym zbliżenia wynagrodzeń pracowników szwedzkich i łotewskich. Istotne jest przy tym, iż w czasie rozpatrywania sporu ustalenie wysokości wynagrodzenia pracowników leżało wyłącznie w gestii partnerów społecznych, którzy dokonywali tego w ramach rokowań zbiorowych, przy czym układy zbiorowe pracy zawierają postanowienia dotyczące najniższego wynagrodzenia tylko dla pracowników niewykwalifikowanych, zaś wynagrodzenie dla pracowników w zakładach pracy ustalane jest w ramach rokowań zakładowych. System ten nie dawał się zakwalifikować jako jeden z systemów ustalania minimalnych warunków pracy określonych w przepisach art. 3 Dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

Szwedzkie organizacje związkowe za pomocą akcji protestacyjnej w postaci blokady chciały skłonić zagranicznego usługodawcę do zawarcia układu zbiorowego pracy, który nakładałby nań zobowiązania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników delegowanych. Pytanie postawione przez sąd krajowy zmierzało do ustalenia, czy takie działanie jest zgodne z zasadami traktatu WE dotyczącymi swobody świadczenia usług i zakazu wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową oraz z dyrektywą 96/71. Istotne jest przy tym, że w państwie przyjmującym przepisy dokonujące transpozycji tej dyrektywy nie zawierają wyraźnych norm dotyczących stosowania warunków pracy i zatrudnienia w układach zbiorowych<sup>98</sup>.

W odpowiedzi Trybunał przypomniał, że art. 49 WE i 50 WE (aktualnie art. 56 i 57 TFUE) sprzeciwiają się temu, by państwo członkowskie zakazywało usługodawcy, mającemu siedzibę w innym państwie członkowskim, swobodnego przemieszczania się po jego terytorium ze swoim personelem, lub temu, by to państwo członkowskie poddawało przemieszczanie tego personelu bardziej restrykcyjnym warunkom<sup>99</sup>. Co więcej, poziom ochrony, jaki powinien być gwarantowany pracownikom delegowanym na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego, jest ograniczony co do zasady do poziomu określonego w art. 3 ust. 1 akapit pierwszy lit. a)–g) dyrektywy 96/71, chyba że pracownicy ci już korzystają na podstawie przepisów prawa lub układów zbiorowych w państwie członkowskim pochodzenia z korzystniejszych warunków pracy i zatrudnienia, jeśli chodzi o zagadnie-

---

Ltd przeciwko Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan i Svenska Elektrikerförbundet, Zbiór Orzeczeń 2007 I-11767.

<sup>98</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-341/05, pkt 51 sentencji.

<sup>99</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-341/05, pkt 56 sentencji.



nia wymienione w tym przepisie<sup>100</sup>. Dyrektywa określa więc maksymalny poziom ochrony dla pracowników delegowanych.

Ponadto Trybunał uznał ponownie, powołując się na przepisy EKS, Konwencji MOP nr 86, Kartę socjalnych praw pracowników i KPP, że prawo do prowadzenia akcji zbiorowej jest prawem podstawowym<sup>101</sup>. Prawo to jednak może podlegać pewnym ograniczeniom, zwłaszcza, że stanowi ograniczenie traktatowej swobody usług<sup>102</sup>. Trybunał stwierdził, że prawo do prowadzenia akcji zbiorowych mających na celu ochronę pracowników przyjmującego państwa skierowanych przeciwko ewentualnym praktykom dumpingu socjalnego może stanowić nadrzędny wzgląd interesu ogólnego, w rozumieniu orzecznictwa Trybunału, mogący co do zasady uzasadniać ograniczenie jednej ze swobód podstawowych gwarantowanych przez Traktat<sup>103</sup>. Powtórzył twierdzenie przywoływane już w sprawie Viking, że Wspólnota ma na celu nie tylko rozwój gospodarczy, lecz również społeczny, a więc prawa wynikające z przepisów traktatowych dotyczących swobodnego przepływu towarów, osób, usług i kapitału powinny być zrównoważone z celami polityki społecznej, wśród których znajdują się między innymi, poprawa warunków życia i pracy, tak aby umożliwić ich wyrównanie z jednoczesnym zachowaniem postępu, odpowiednią ochronę socjalną i dialog między partnerami społecznymi<sup>104</sup>. Co do zasady Trybunał uznał, że blokada rozpoczęta przez organizacje związkowe przyjmującego państwa członkowskiego, mająca na celu zagwarantowanie pracownikom delegowanym w ramach transgranicznego świadczenia usług warunków pracy i zatrudnienia ustalonych na pewnym poziomie mieści się w zakresie celu, jakim jest ochrona pracowników<sup>105</sup>. W konkretnym przypadku jednak podjęte akcje zbiorowe nie mogą być uzasadnione w świetle celu interesu ogólnego pracowników. Obowiązek negocjacji w zakresie wynagrodzeń, jaki organizacje związkowe zamierzają nałożyć poprzez działanie zbiorowe na przedsiębiorstwo mające siedzibę w innym państwie członkowskim, wpisuje się w kontekst krajowy. W szwedzkim systemie prawnym nie ma wystarczająco precyzyjnych i dostępnych dla usługodawcy przepisów, na podstawie których mógłby bez większego trudu ustalić, jakich obowiązków w zakresie płacy minimalnej powinien przestrzegać<sup>106</sup>.

<sup>100</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-341/05, pkt 81 sentencji.

<sup>101</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-341/05, pkt 59 sentencji.

<sup>102</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-341/05, pkt 89 sentencji.

<sup>103</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-341/05, pkt 103 sentencji.

<sup>104</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-341/05, pkt 105 sentencji.

<sup>105</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-341/05, pkt 107 sentencji.

<sup>106</sup> Wyrok Trybunału w sprawie C-341/05, pkt 110 sentencji.

W każdym wypadku podejmowania akcji zbiorowej, w szczególności o charakterze transgranicznym, gdzie istnieje obawa naruszenia swobód gospodarczych, należy zbadać, czy podjęte działania mają charakter adekwatny do zamierzonego celu, czy są konieczne oraz czy stanowią właściwy sposób realizacji prawa podstawowego<sup>107</sup>.

### 6.3.3. Nowy kierunek orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej: wzmocnienie czy zagrożenie dla zbiorowych praw podstawowych pracowników?

Orzeczenia w sprawach Viking i Laval nie spotkały się z przychylnym przyjęciem części doktryny prawa pracy<sup>108</sup> i uznane zostały za przykład zachwiania równowagi pomiędzy prawami podstawowymi a wolnościami gospodarczymi oraz równowagi w osiąganiu poszczególnych celów UE<sup>109</sup>. Pewną zaletą tych orzeczeń jest uznanie prawa pracowników do zrzeszania się i organizowania działań zbiorowych za prawa podstawowe<sup>110</sup>. Krytyka skierowana przeciwko stanowisku ETS znajdującemu odzwierciedlenie w sprawach Laval i Viking odnosiła się przede wszystkim do tego, że Trybunał – inaczej niż w orzeczeniach Schmidberger i Omega – zamiast, kierując się postanowieniami KPP, wspierać umacnianie się praw podstawowych,

<sup>107</sup> J. Malmberg, C. Johansson, *Commissions posting package*, Swedish Institute for European Policy Studies. "European Policy Analysis" 2012, nr 8, s. 4.

<sup>108</sup> W Polsce, inaczej niż np. w państwach skandynawskich, nie wywarły silnego wpływu na zbiorowe prawo pracy ani nie wywołały żywej debaty akademickiej. Zob. A.M. Świątkowski, *Poland* [w:] R. Blanpain, A.M. Świątkowski (red.), *The Laval and Viking Cases. Freedom of Services and Establishment v. Industrial Conflict in European Economic Area and in Russia*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2009, s. 151; L. Mitrus, *Poland* [w:] M. Freedland, J. Prassl (red.), *Viking, Laval and Beyond*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon 2014, s. 239.

<sup>109</sup> A.M. Świątkowski, *Poland: The Right of Trade Unions to Collective Action versus the Right to Freely Carry Out Economic Activity and the Right to Free Movement of Services within the European Union* [w:] R. Blanpain (red.), *The Laval and Viking Cases: Freedom of Services and Establishment v. Industrial Conflict in the European Economic Area & Russia*, Kluwer Law International Alphen aan den Rijn 2009, s. 139; K. Kłafkowska-Waśniowska, *Uniemożliwienie przedsiębiorcom zagranicznym korzystania ze swobody świadczenia usług*, „Glosa” 2008, nr 4, s. 225, 232.

<sup>110</sup> A.M. Świątkowski, *Poland: The Right of Trade Unions to Collective Action...*, s. 139; T. Novitz, *The impact of Viking and Laval: Contesting the social function and legal regulation of the right to strike* [w:] E. Ales; T. Novitz, *Collective Action and Fundamental Freedoms in Europe: Striking the Balance*, Intersentia, 2010, s. 252. Zdaniem A.M. Świątkowskiego ta ich cecha nie oznacza jednak, że tego rodzaju działalność skierowana przeciwko pracodawcy powinna być wyłączona z zakresu prawa pierwotnego UE, A.M. Świątkowski, *Poland: The Right of Trade Unions to Collective Action...*, s. 143.

w tym praw o charakterze socjalnym, wymaga raczej aby podmioty domagające się realizacji tych praw znajdowały dla nich uzasadnienie, w szczególności w przypadkach, gdzie wykonywanie praw podstawowych może kolidować z podstawowymi swobodami gospodarczymi ujętymi w Traktacie<sup>111</sup>. Orzeczenia te określane są wręcz jako „anachroniczne”: TSUE zdaje się przyjmować argumentację właściwą dla swych pierwszych orzeczeń dotyczących wspólnego rynku, pomijając fakt, iż w tym wypadku przedmiotem oceny są o wiele istotniejsze wartości w postaci praw socjalnych<sup>112</sup>. Dyskusyjna jest także kwestia nadania przepisom dotyczącym swobodnego przepływu skutku horyzontalnego<sup>113</sup>.

Można odnieść wrażenie, iż Trybunał w omawianych wyrokach czyni następujące założenia:

- 1) akcje zbiorowe stanowią przejaw regulacji stosunków pracy przez związki zawodowe za pomocą układów zbiorowych pracy;
- 2) akcje zbiorowe są uzasadnione wyłącznie dla ochrony bezpośrednich interesów pracowniczych o charakterze gospodarczym;
- 3) akcje zbiorowe powinny być podejmowane jako środek ostateczny, kiedy inne metody prowadzenia negocjacji zawiodły;
- 4) sądy mogą właściwie ocenić, czy rodzaj podjętej akcji zbiorowej jest proporcjonalny w stosunku do celów strajku<sup>114</sup>.

Jak dowodzą badania porównawcze, założenia te nie są trafne w świetle regulacji, w tym zasad konstytucyjnych obowiązujących w poszczególnych krajach członkowskich<sup>115</sup>. Co więcej, ograniczenia prawa do akcji zbiorowych w znaczny sposób ograniczyły możliwości działań związków zawodowych na rzecz ich członków w sytuacjach o charakterze transgranicznym. Konieczność poddania strajku testowi proporcjonalności oraz zagrożenie w postaci żądania odszkodowania w związku z naruszeniem prawa mogą skutecznie zniechęcać do podjęcia strajku lub innej akcji protestacyjnej, czego przykład zaobserwować można było w sprawie BALPA<sup>116</sup>.

<sup>111</sup> B. Bercusson, *European labour law*, Cambridge University Press, Cambridge 2009, s. 394.

<sup>112</sup> Zob. S. Weatherhill, *Viking and Laval: the EU internal Market Perspective* [w:] M. Freedland, J. Prassl, (red.), *Viking, Laval and Beyond...*, s. 35, 39.

<sup>113</sup> F. Dorssemont, *The Right to take Collective Action v. Fundamental Economic Freedoms in the Aftermath of Laval and Viking: Foes are forever!* [w:] M. De Vos (red.), *European Union Internal Market and Labour Law : Friends or Foes?*, Intersentia, Antwerp 2009, s. 63.

<sup>114</sup> T. Novitz, *The impact of Viking and Laval. Contesting social function and legal regulation of the right to strike* [w:] E. Ales, T. Novitz (red.), *Collective action and Fundamental freedoms in Europe...*, s. 256-257.

<sup>115</sup> *Ibidem*.

<sup>116</sup> J. Malmberg, *The impact of the ECJ judgments on viking, laval, Ruffert and Luxembourg*

Brian Bercusson wskazywał, że TSUE wyraźnie odstępuje od opinii wyrażonej w sprawie *Albany* a także<sup>117</sup>, iż orzeczenia w sprawach *Viking* i *Laval* podkreślają konflikt pomiędzy doktryną TSUE w zakresie konfliktów zbiorowych a polityką UE odzwierciedloną w treści aktów prawnych. Już w tzw. Rozporządzeniu Montiego dotyczącym swobodnego przepływu towarów pomiędzy państwami członkowskimi deklaruje się, że realizacja tej swobody nie może wpływać na wykonywanie praw podstawowych, w tym na prawo do strajku<sup>118</sup>. Podobnie Dyrektywa usługowa wyłącza podstawowe prawa do rokowań zbiorowych, zawierania układów zbiorowych oraz prowadzenia akcji zbiorowych spod prawa unijnego w zakresie swobodnego przepływu usług<sup>119</sup>. TSUE w orzeczeniu w sprawie *Laval* zdaje się także całkowicie pomijać treść motywu 22 dyrektywy o delegowaniu pracowników, zgodnie z którym dyrektywa nie ma wpływu na stosowanie prawa Państw Członkowskich dotyczącego zbiorowych działań na rzecz obrony interesów zawodowych<sup>120</sup>. Treść orzeczeń w sprawach *Viking* i *Laval*

---

*on the practice of collective bargaining and the effectiveness of social action*, Studium dla Parlamentu Europejskiego, Bruksela 2010, <http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/studies.do?language=EN> [dostęp 8.08.2013], s. 16.

<sup>117</sup> B. Bercusson, *The impact of the case-law of the European Court of Justice upon the labour law of the Member States* [w:] N. Bruun, K. Lörcher, I. Schömann (red.), *Labour law and social Europe. Selected writings of Brian Bercusson*, ETUI, Brussels 2009, s. 462-463.

<sup>118</sup> Artykuł 2 Rozporządzenia Rady (WE) nr 2679/98 z dnia 7 grudnia 1998 r. w sprawie funkcjonowania rynku wewnętrznego w odniesieniu do swobodnego przepływu towarów pomiędzy Państwami Członkowskimi (Dziennik Urzędowy L 337, 12/12/1998 P. 0008 – 0009) stanowi: Niniejsze rozporządzenie nie może być interpretowane jako naruszające w jakikolwiek sposób wykonywanie podstawowych praw uznanych w Państwach Członkowskich, w tym prawa lub wolności strajku. Prawa te mogą również zawierać prawo lub wolność podejmowania innych działań objętych szczególnymi systemami stosunków pracy właściwych każdemu Państwu Członkowskiemu. Odwołanie do poszanowania praw podstawowych, w tym prawa do strajku znajduje się także w motywie 4 Rozporządzenia 2679/98.

<sup>119</sup> Dyrektywa 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotycząca usług na rynku wewnętrznym, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej OJ L 376, 27.12.2006, p. 36-68 L. Zgodnie z motywem 15 dyrektywa nie narusza wykonywania praw podstawowych obowiązujących w państwach członkowskich i uznanych w Kartce Praw Podstawowych Unii Europejskiej oraz towarzyszących jej wyjaśnieniach, pozostając przy tym w zgodzie z podstawowymi swobodami określonymi w art. 43 i 49 Traktatu. Prawa podstawowe obejmują prawo do podjęcia akcji protestacyjnej, zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi nienaruszającymi prawa wspólnotowego. Natomiast art. 1 ust. 7 stanowi, że dyrektywa nie narusza korzystania z praw podstawowych uznanych w państwach członkowskich oraz w prawie wspólnotowym. Nie narusza także prawa do negocjowania, zawierania i wdrażania umów zbiorowych oraz podejmowania akcji protestacyjnych, zgodnie z prawem i praktykami krajowymi zgodnymi z prawem wspólnotowym.

<sup>120</sup> Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, Dziennik Urzędowy

oznacza w praktyce daleko idące ograniczenia dla wykonywania prawa pracowników do akcji zbiorowej poprzez uznanie jej za hierarchicznie podległą swobodom gospodarczym, z których korzystać mogą pracodawcy. Na marginesie wypada zaznaczyć, że decyzje taką uznać można za przykład nierównego traktowania partnerów społecznych: podczas gdy pracodawcom przysnaje się swobodę prowadzenia działalności gospodarczej o charakterze transgranicznym, prawo pracowników do akcji zbiorowej jest ograniczane<sup>121</sup>. TSUE wymaga także, aby akcja zbiorowa była uzasadniona względami porządku publicznego i realizowana z zachowaniem zasady proporcjonalności, zgodnie z którą ma stanowić odpowiedź na poważne zagrożenie dla miejsc pracy i warunków zatrudnienia, była przydatna w świetle obranego celu (legalność akcji zależy od tego, czy jej celem jest obrona standardów określonych w Dyrektywie o delegowaniu pracowników), realizowana jako środek ostateczny po wyczerpaniu innych możliwości działań oraz w przypadku braku innych, mniej restrykcyjnych. Dodatkowo ograniczenia te kierowane są do związków zawodowych poprzez zastosowanie doktryny skutku horyzontalnego<sup>122</sup>. Standardy te zyskują przy tym charakter maksymalny, mimo że co do zasady celem dyrektyw jest określenie standardów minimalnych. Stanowi to istotną ingerencję w pracownicze prawa podstawowe<sup>123</sup>. W kontekście przytaczanych wyroków potwierdza się zatem po raz kolejny prawotwórcza rola TSUE<sup>124</sup>.

Aktualnie, po wejściu w życie Traktatu Lizbońskiego uznaje się, że swobody wspólnego rynku oraz prawa pracownicze gwarantowane Kartą powinny być traktowane równorzędnie<sup>125</sup>. Cytowane wyżej orzeczenia mogą budzić wątpliwości co do tego, czy rzeczywiście ochrona podstawowych praw pracowniczych zostanie wzmocniona, zarówno bowiem treść orzeczeń, jak i opinie rzeczników generalnych wskazują raczej na próbę pogodzenia praw podstawowych z wolnościami rynkowymi, nie zaś wyważenia praw podstawowych i podstawowych wolności w ten sposób, aby te ostatnie

---

L 018, 21/01/1997 P. 0001-0006; F. Dorssemont, *The Right to take Collective Action v. Fundamental Economic Freedoms...*, s. 56-57.

<sup>121</sup> F. Dorssemont, *The Right to take Collective Action v. Fundamental Economic Freedoms...*, s. 78.

<sup>122</sup> B. Bercusson, *The impact of the case-law of the European Court of Justice...*, s. 464, 469.

<sup>123</sup> Zob. S. Weatherhill, *Viking and Laval: the EU internal Market Perspective* [w:] M. Freedland, J. Prassl, (red.), *Viking, Laval and Beyond...*, s. 36.

<sup>124</sup> Nt. teoretycznych podstaw prawotwórczej roli ETS zob. A. Sulikowski, *Tworzenie prawa przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości. Wybrane problemy* [w:] *Z zagadnień teorii...*

<sup>125</sup> L. Mitrus, *Komentarz do art. 28 Karty Praw podstawowych*, SIP Legalis [dostęp 20.02.2016].

interpretowane były w sposób pozwalający jak najpełniejszą realizację praw podstawowych<sup>126</sup>.

TSUE w uzasadnieniu wyroków w sprawach Laval i Viking dużo miejsca poświęca możliwemu wpływowi transgranicznych działań zbiorowych na swobody gospodarcze i wspólny rynek UE, a niewiele – innym obszarom polityki UE, jak sprawiedliwość społeczna czy postęp społeczny, podczas gdy jeszcze przed wejściem w życie Traktatu z Lizbony Art. 2 TUE stanowił, iż rynek wewnętrzny stanowić ma środek dla osiągnięcia społecznej gospodarki rynkowej zmierzającej ku pełnemu zatrudnieniu i postępowi społecznemu. Można zatem postawić pytanie, czy nadanie KPP takiej samej mocy, jaką mają Traktaty oraz silniejszy nacisk na socjalny wymiar UE sprawi, że podejście TSUE zostanie odwrócone w ten sposób, że swobody gospodarcze będą mogły wyjątkowo stanowić podstawę do ograniczenia praw podstawowych zagwarantowanych w prawie UE, o ile będzie to uzasadnione i proporcjonalne (konieczne i przy braku innej alternatywy)<sup>127</sup>. Art. 52(1) KPP stanowi, że wszelkie ograniczenia w korzystaniu z praw i wolności uznanych w niniejszej Karcie muszą być przewidziane ustawą i szanować istotę tych praw i wolności. Z zastrzeżeniem zasady proporcjonalności, ograniczenia mogą być wprowadzone wyłącznie wtedy, gdy są konieczne i rzeczywiście odpowiadają celom interesu ogólnego uznawanym przez Unię lub potrzebom ochrony praw i wolności innych osób. W odniesieniu do niektórych praw podstawowych sama Karta ustanawia dalsze ograniczenia. Tak jest w przypadku prawa do rokowań zbiorowych i akcji zbiorowych określonego w art. 28 Karty, które gwarantowane jest „zgodnie z prawem UE”. Wolność zrzeszania z art. 12 KPP przyznana jest jednak bezwarunkowo. Nie można zapominać przy tym, że prawo do rokowań zbiorowych i akcji zbiorowych także stanowi aspekt wolności zrzeszania się. Oznacza to, że w obecnym stanie prawnym orzeczenia TSUE nakazujące ograniczenie prawa do rokowań zbiorowych i akcji zbiorowych nie mogą być utrzymane<sup>128</sup>. Zwłaszcza, że zbiorowe prawa pracownicze wynikające z art. 12 KPP znalazły się wyżej w hierarchii norm niż swobody wewnętrznego rynku UE<sup>129</sup>. Nawet przyjmując, że prawa człowieka ustanowione

<sup>126</sup> Zob. B. Bercusson, *European labour law...*, s. 395.

<sup>127</sup> B. Bercusson, *The impact of the case-law of the European Court of Justice...*, s. 479; S. Giubboni, *Social rights and market freedom...*, s. 214.

<sup>128</sup> D. Schiek, L. Oliver, C. Forde, G. Alberti, *Market Law, EU Social and Labour Rights and EU Internal Market Law. Study for the EMPL Committee*, 2015, s. 84-85. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/563457/IPOL\\_STU\(2015\)563457\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/563457/IPOL_STU(2015)563457_EN.pdf) [dostęp 19.02.2016].

<sup>129</sup> D. Schiek, L. Oliver, C. Forde, G. Alberti, *Market Law, EU Social and Labour Rights...*, s. 86.

w KPP i swobody ekonomiczne znajdują się na tym samym poziomie w hierarchii norm, to ich konflikt powinien być rozwiązany poprzez ważenie zasad, z zachowaniem zasady proporcjonalności. Oznacza to, że żadne z praw i wolności nie może być ograniczone w stopniu, który naruszałby jego istotę. W przypadku zbiorowych praw pracowniczych oznacza to umożliwienie kształtowania przez partnerów społecznych wzajemnych relacji w drodze rokowań i wyposażenie ich w środki, które pozwalają na swobodne negocjowanie warunków zatrudnienia, a to wyklucza możliwość stosowania testu proporcjonalności w takiej postaci, w jakiej uczynił to TSUE w orzeczeniach w sprawach Viking i Laval<sup>130</sup>. Ważenie zasad prowadziłoby do ograniczenia zarówno zbiorowych praw pracowniczych, jak i swobód rynkowych.

Niektórzy autorzy pozostają jednak sceptyczni. Zdaniem T. Novitz nie tyle nadanie mocy prawnej KPP, co przystąpienie UE do EKPC może przynieść znaczącą zmianę. TSUE zdaje się obierać za punkt wyjściowy swobodę gospodarczą, jak w omawianych przypadkach swobodę prowadzenia działalności gospodarczej lub świadczenia usług i rozważa, czy ograniczenia dla tej swobody (także związane z wykonywaniem praw podstawowych) zgodne są z zasadą proporcjonalności. TKPC natomiast za punkt wyjścia obiera prawa człowieka wyrażone w Konwencji i ocenia, czy ograniczenia tych praw są uzasadnione w świetle zasady proporcjonalności. To daje nadzieje na zmianę statusu praw ekonomicznych i socjalnych<sup>131</sup>. Wątpliwości i obawy związane ze spójnością stanowisk TSUE, ETPC i MOP nie są nieuzasadnione, ani też nie stanowią wyjątku<sup>132</sup>, przynajmniej do czasu ustalenia relacji instytucjonalnych i ram współpracy pomiędzy obydwoma sądami z jednej, a sądami krajowymi z drugiej strony po przystąpieniu UE do EKPC. Jednak z drugiej strony utrzymanie wielopłaszczyznowego systemu ochrony praw podstawowych w UE zapewnia niezbędną elastyczność ich ochrony oraz odzwierciedla dynamikę zakresu regulacyjnego UE od rynku wewnętrznego i stosunki wewnętrzne Unii poprzez obszary ingerujące mocno w prawa człowieka<sup>133</sup>. Można mieć nadzieję, że wzajemna relacja pomiędzy ETS a ETPC zmierzać będzie od konkurencyjności ku modelowi opartemu na współpracy<sup>134</sup>, zwłaszcza że trwanie przy tradycyj-

<sup>130</sup> *Ibidem*, s. 85.

<sup>131</sup> T. Novitz, *Giving with one hand and taking with the other...*, s. 482-483.

<sup>132</sup> S. Sanz Caballero, *La contribución del Consejo de Europa al acervo de la Unión Europea en materia de derechos fundamentales: sinergias y divergencias de ambos sistemas* [w:] N. Fernandez Sola (red.), *Unión Europea y derechos fundamentales en perspectiva constitucional*, Dykison, Madrid 2004, s. 77.

<sup>133</sup> J. Barcz, *Traktat z Lizbony...*, s. 332.

<sup>134</sup> Szerzej nt. relacji pomiędzy ETPC i ETZ zob. A. Torres Pérez, *Conflicts of Rights in the European Union. A Theory of Supranational Adjudication*, Oxford University Press,

nym, hierarchicznym postrzeganiu porządku prawnego może zachęcać do prowadzenia równocześnie kilku sporów przed różnymi organami (np. ETPC, TSUE a ponadto organami MOP), które, nie trzeba dodawać, mogłyby zakończyć się wydaniem orzeczeń różnej treści.

### 6.4. Mechanizmy kontrolne Międzynarodowej Organizacji Pracy

Państwa przystępujące do konwencji MOP zobowiązują się do przestrzegania standardów określonych w tych traktatach. Organizacja ta dysponuje także systemem nadzoru nad przestrzeganiem międzynarodowych standardów pracy. Składają się nań przedstawione w rozdziale 4.5.3 mechanizmy kontroli stałej (oparte na cyklicznych sprawozdaniach państw) oraz kontroli doraźnej dokonywanej w oparciu o skargi i zarzuty na nieprzestrzeganie standardów MOP przez państwa. Oparte są na dialogu prowadzonym pomiędzy MOP a władzami państw członkowskich<sup>135</sup>. Mając na uwadze oddziaływanie organów MOP na społeczność międzynarodową i zagwarantowanie przestrzegania standardów MOP, warto przedstawić dwa przypadki rozstrzygnięć Komitetu ds. Wolności Związkowej. Pierwsze z nich wydane zostało w odpowiedzi na skargę polskich związków zawodowych, natomiast drugi zaprezentowany przypadek ilustruje reakcję MOP na skutki, jakie wywarły na brytyjskie stosunki przemysłowe orzeczenia TSUE w sprawie Laval i Viking.

#### 6.4.1. Kазus wolności związkowych w Polsce

Ograniczenia swobody koalicji w prawie polskim stanowiły przedmiot postępowania przed Komitetem ds. Wolności Związkowych Rady Administracyjnej Międzynarodowej Organizacji Pracy (CFA) w odpowiedzi na skargę

---

Oxford 2009, s. 31-34; zob. także A. Wentkowska, *Europejski Trybunał Sprawiedliwości a Europejski Trybunał Praw Człowieka – konkurencyjność kompetencji czy współdziałanie?* [w:] Dudzik S. (red.), *Konstytucja dla Europy. Przyszły fundament Unii Europejskiej*, Zakamycze, Kraków 2005 oraz Z. Brodecki, T.T. Koncewicz, *Karta Praw Podstawowych i zasady ogólne prawa wspólnotowego* [w:] A. Wróbel (red.), *Karta Praw Podstawowych w europejskim i krajowym porządku prawnym*, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2009, s. 34.

<sup>135</sup> A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Wolumen 1...*, s. 74.



złożoną przez NSZZ „Solidarność” w 2011 roku. Zapoznając się ze stanowiskiem stron należy mieć na uwadze, że stan prawny uległ nieznacznej zmianie na skutek wydania przez TK orzeczenia w sprawie TK 1/13. Skarżąca organizacja zarzucała naruszenie Konwencji nr 87 MOP przez ograniczenie zakresu prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych tylko do wybranych kategorii osób zatrudnionych oraz zróżnicowanie uprawnień poszczególnych kategorii pracowników w art. 2 ustawy o związkach zawodowych. Kolejny zarzut dotyczył naruszenia Konwencji nr 135 przez pozbawienie ochrony przed zwolnieniem niektórych przedstawicieli pracowników mających prawo koalicji związkowej. Osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, mające zgodnie z ustawą o związkach zawodowych prawo koalicji związkowej, nie mogą korzystać z ochrony, jeżeli jako członkowie związku zawodowego są wybranymi, pełniącymi np. funkcje w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, działaczami związku, ochrona ta bowiem przysługuje na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych odnoszących się do umowy o pracę. Ostatni zarzut dotyczył naruszenia Konwencji nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przez ograniczenie do pracowników i chałupników-członków zarządu zakładowej organizacji związkowej, ochrony przed aktami dyskryminacji związanych z działalnością związkową. Stawiane zarzuty znajdowały także uzasadnienie w świetle stanowiska doktryny w przedmiocie zakresu prawa koalicji w Polsce. Swoboda koalicji w ustawie o związkach zawodowych i ustawach regulujących prawa niektórych grup osób zatrudnionych napotyka na dalej idące ograniczenia podmiotowe niż te, które dopuszczają umowy międzynarodowe. Przewiduje się tam możliwość wyłączeń w stosunku do sił zbrojnych i policji<sup>136</sup> „pracowników służby publicznej na wysokich stanowiskach, których czynności uważa się za regulę za związane z tworzeniem polityki lub za funkcje kierownicze, albo do pracowników, których obowiązki mają w wysokim stopniu poufny charakter”<sup>137</sup>; względnie „administracji państwowej” (art. 11 EKPC)”. Tymczasem członkowie służby cywilnej nie mogą pełnić funkcji w związkach zawodowych (art. 69 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej). Policjanci, pracownicy służby więziennej i straży granicznej mogą zrzeszać się tylko w „branżowych” związkach zawodowych, co wyłącza stosowanie zasady pluralizmu związkowego.

<sup>136</sup> Art. 9 ust. 1 Konwencji nr 87 MOP z 1948 r. dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych (Dz. U. z 1959 r. Nr 29, poz. 125) oraz art. 5 ust. 1 Konwencji nr 98 MOP z 1949 r., dotyczącej stosowania zasad prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126).

<sup>137</sup> Art. 1 ust. 2 Konwencji nr 151 z 1978 r. MOP dotyczącej ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej (Dz. U. z 1994 r. Nr 22, poz. 78).

Ustawa o związkach zawodowych w art. 2 ust. 1 przyznawała prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych pracownikom bez względu na podstawę stosunku pracy, członkom rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osobom wykonującym pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami<sup>138</sup>. Prawa tego pozbawieni byli zatem osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, osoby pracujące na własny rachunek oraz rzemieślnicy i taksówkarze<sup>139</sup>. Podmiotowy zakres prawa zrzeszania się w związkach zawodowych był zatem węższy niż w konwencjach międzynarodowych (w szczególności Konwencji nr 87 MOP) przyznającym to prawo wszystkim ludziom pracy, nie tylko pracownikom w rozumieniu kodeksu pracy. Takie ograniczenie uznawano nie tylko za anachroniczne, w świetle zmieniających się stosunków pracy i rosnącej liczby osób podejmujących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy, wybiórcze (ze względu na włączenie członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i osób pracujących na podstawie umowy agencyjnej oraz przyznanie chałupnikom prawa wstępowania do organizacji związkowych istniejących w ich zakładzie pracy), jak i niezgodne z umowami międzynarodowymi i prawem unijnym<sup>140</sup> oraz, jak potwierdza TK w wyroku w sprawie K 1/13 z art. 12 i 59 Konstytucji, które tego rodzaju ograniczeń nie wprowadzają. Jeszcze w przed wydaniem tego orzeczenia Z. Hajn postulował uznanie, że przepisy umów międzynarodowych mają w tym stanie rzeczy pierwszeństwo przed art. 2 ustawy o z.z. Pierwszeństwo mają przed nim także przepisy art. 12 i 59 konstytucji RP gwarantujące prawo zrzeszania się w związkach zawodowych wszystkim ludziom pracy objętym tą wolnością<sup>141</sup>.

Można przyjąć, że za wprowadzeniem ograniczeń dotyczących prawa koalicji takich grup zawodowych jak żołnierze zawodowi<sup>142</sup> czy funkcjonariusze Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu<sup>143</sup>, Central-

<sup>138</sup> Jak wspomniano w Rozdziale 5 art. 2 ust. 1 u.z.z w zakresie, w jakim ogranicza wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową niewymienionym w tym przepisie, jest niezgodny z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, zgodnie z wyrokiem TK z 2 czerwca 2015 r. K 1/13, Dz. U. z 2015 r., poz. 791. W tym zakresie utracił moc z dniem 12.06.2015 r. Na mocy tego wyroku moc utracił także art. 2 ust 2 u.z.z.

<sup>139</sup> M. Kazimierczuk, *Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych...*, s. 146.

<sup>140</sup> B. Cudowski, *Prawo do zrzeszania się, prowadzenia rokowań i sporów zbiorowych w Polsce a europejskie prawo pracy* [w:] W. Sanetra (red.), *Europeizacja polskiego prawa pracy*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004, s. 49.

<sup>141</sup> Z. Hajn, *Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników czy prawo ludzi pracy...*, s. 183.

<sup>142</sup> Art. 108 ust. 1 ustawy z 11 września 2003 o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (tekst jedn. Dz. U. z 2014, poz. 1414).

<sup>143</sup> Art. 81 ust. 2 ustawy z 24 maja 2002 r. o agencji bezpieczeństwa wewnętrznego oraz agencji wywiadu (tekst jedn. Dz. U. 2015, poz. 1929).

nego Biura Antykorupcyjnego<sup>144</sup> czy Biura Ochrony Rządu<sup>145</sup> przemawiają właśnie względy porządku publicznego, a w szczególności bezpieczeństwa państwa<sup>146</sup>. Jednakże trudno uznać, aby wyłączenie prawa do przystępowania do związku zawodowego i tworzenia takiej organizacji przez osoby zatrudnione na podstawie innych niż umowa agencji (art. 758 i nast. k.c.) umów prawa cywilnego (umowy o dzieło – art. 627 i nast. k.c.), umowy zlecenia (art. 734 i nast. k.c), a także umowy o pracę nakładczą<sup>147</sup> było konieczne ze względu na zapewnienie porządku publicznego, zwłaszcza, że ustrojodawca w art. 20 Konstytucji formułuje zasadę społecznej gospodarki rynkowej opartej m.in. na solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego zakłada to „konceptję równowagi interesów uczestników rynku i zarazem poszanowanie ich autonomii, tworząc konstytucyjną gwarancję negocjacyjnego sposobu rozstrzygania spraw spornych, umożliwiającą przewyższanie napięć i konfliktów w procesie gospodarowania. Źródeł powyższych wartości upatrywać należy w filozofii społecznej, znanej pod nazwą solidaryzmu społecznego”<sup>148</sup>. Osoby te, podobnie jak pracownicy w rozumieniu art. 2 k.p. (pracownicy *sensu stricto*) są „ludźmi pracy”<sup>149</sup>. Niejednokrotnie wykonują pracę w warunkach zbliżonych do pracowników *sensu stricto* oraz posiadają niewątpliwie swoje prawa i interesy zawodowe i socjalne, do których odnosi się art. 1 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oraz akty prawa międzynarodowego. Nie wydaje się również, aby swoboda koalicji przyznana tym osobom pozostawała w kolizji z zasadą swobody umów obowiązującą w prawie cywilnym.

Choć niektóre osoby wykonujące pracę zarobkową pozbawione były prawa koalicji, ustawodawca dopuszczał możliwość uregulowania ich wa-

<sup>144</sup> Art. 73 ust 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (tekst jedn. Dz. U. z 2014 r., poz. 1411).

<sup>145</sup> Art. 58 ustawy z dnia 16 marca 2001 r. o Biurze Ochrony Rządu (tekst jedn. Dz. U. 2014, poz. 170).

<sup>146</sup> Choć w odniesieniu do innych grup niż żołnierze zawodowi, podobnie jak w przypadku np. sędziów, podnoszone są w literaturze przedmiotu wątpliwości co do pełnej zgodności z prawem międzynarodowym (Z. Góral, *Zbiorowa reprezentacja pracowników sfery publicznej* [w:] J. Stelina, M. Tomaszewska, A. Wypych-Żywicka (red.), *Zbiorowe prawo pracy XXI wieku...*, s. 136-138).

<sup>147</sup> Wydane na podstawie art. 303 § 1 KP rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą, Dz. U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19 ze zm. Por. także uwagi dotyczące pracowników tymczasowych w przypisie 3.

<sup>148</sup> Wyrok SN z 30 stycznia 2001 r., K 17/00, OTK 2001, Nr 1, poz. 4; Zob. B. Banaszak, *Komentarz do art. 20 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*, C.H. Beck, 2009, SIP Legalis [dostęp 20.02.2016].

<sup>149</sup> Warto przypomnieć, że TK posługuje się w omówionym wyżej orzeczeniu w sprawie K 1/13 szerszym, konstytucyjnym pojęciem pracownika.

runków pracy w układzie zbiorowym pracy. W myśl art. 239 § 2 k.p. układem mogą być objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Oznacza to, że wszystkie prawa i obowiązki strony stosunków cywilnoprawnych, które mają swoje odpowiedniki w stosunkach pracy, mogą być regulowane w układach zbiorowych pracy<sup>150</sup>. Jednakże te grupy osób wykonujących pracę zarobkową nie będąc członkami związku zawodowego nie miały również, poprzez organizację będącą stroną układu, wpływu na treść postanowień tego aktu kształtującego ich prawa i obowiązki. Trudno uznać takie rozwiązanie prawne za satysfakcjonujące.

Specyficznie kształtuje się także sytuacja osób samozatrudnionych, którym ustawodawca nie przyznaje prawa do zrzeszania się ani w związkach zawodowych ani też w organizacjach pracodawców. W myśl art. 1 ust. 2 ustawy o organizacjach pracodawców do organizacji tych mogą wstępować pracodawcy. Ustawa nie zawiera definicji pojęcia „pracodawca”, którą należałoby stosować wyłącznie na jej gruncie, zasadne wydaje się więc odwołanie do definicji zawartej w Kodeksie pracy. Zgodnie z treścią art. 3 § 1 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Mogą być to osoby fizyczne, osoby prawne, samodzielne jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej, jednostki organizacyjne stanowiące część osób prawnych. A zatem, to nie forma organizacyjna ani nie rodzaj prowadzonej działalności, lecz sama zdolność do zatrudniania pracowników decydują o przyznaniu danemu podmiotowi przymiotu pracodawcy. Samozatrudnieni prowadzą swą działalność samodzielnie, nie zatrudniając innych osób, a zatem nie można uznać ich za pracodawców w rozumieniu Kodeksu pracy, konsekwentnie więc nie mogą również wstępować do organizacji pracodawców. Mogą oni, co prawda, korzystać z wolności zrzeszania się poprzez tworzenie i wstępowanie do stowarzyszeń, jednakże organizacje te pozbawione są uprawnień charakterystycznych dla związków zawodowych, pozwalających na ochronę interesów zawodowych i socjalnych osób samozatrudnionych zarówno w zakładzie pracy (negocjacje nad treścią układu zbiorowego pracy, uczestnictwo w sporze zbiorowym pracy), jak i poza nim. Wydaje się, że taki stan prawny raczej godzi w istniejący układ stosunków społecznych niż sprzyja jego ochronie.

Ograniczenie praw człowieka nie może prowadzić do naruszenia istoty wolności i praw. W literaturze przedmiotu wskazuje się, iż ograniczenia danego prawa naruszają jego istotę, jeżeli powodują, że dane prawo nie może być realizowane w praktyce oraz gdy nie wypełnia funkcji, które są

<sup>150</sup> A.M. Świątkowski, *Kodeks Pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, SIP Legalis [dostęp 20.02.2016].

mu przypisywane<sup>151</sup>. Ważne jest również to, aby badając, czy istota danego prawa została naruszona, brać pod uwagę nie tylko poszczególne ograniczenia z osobna, lecz sumę wszystkich ograniczeń ustanowionych przez pracodawcę<sup>152</sup>.

W odniesieniu do osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenia i umów o dzieło oraz samozatrudnionych spotykamy się z taką właśnie sytuacją. Umożliwienie tym osobom tworzenia i przystępowania do stowarzyszeń nie daje im możliwości skutecznej obrony praw związanych z zatrudnieniem, zwłaszcza, iż dość powszechną praktyką bywa zatrudnianie ich w warunkach zbliżonych do tych, w których pracę wykonują pracownicy w rozumieniu k.p.

W raporcie z 2012 r.<sup>153</sup> Komitet wzięwszy pod uwagę treść przedstawionej skargi oraz stanowisko strony rządowej przypomina, że termin „organizacja” na gruncie Konwencji nr 87 oznacza każdą organizację pracowników lub pracodawców mającą na celu popieranie i ochronę interesów tych grup (art. 10). Oznacza to również, iż organizacja taka powinna mieć możliwość prowadzenia rokowań zbiorowych w imieniu swoich członków. Ograniczenie tworzenia takich organizacji dotyczy jedynie sił zbrojnych i policji, a więc nie może opierać się na istnieniu stosunku pracy, który często nie występuje, w szczególności w odniesieniu do rolników, samozatrudnionych, osób wykonujących wolne zawody<sup>154</sup>. To, że takim kategoriom osób zatrudnionych jak wykonujący pracę na podstawie umów prawa cywilnego i samozatrudnieni przysługuje prawo do tworzenia własnych organizacji lub wstępowania do istniejących organizacji zawodowych nie jest równoznaczne z prawem koalicji, o którym mowa w Konwencji nr 87 ze względu na to, że zawieranie układów zbiorowych pracy oraz prowadzenie sporów zbiorowych objęte są monopolem związków zawodowych.

Komitet Wolności Związkowej wezwał Rząd RP do podjęcia niezbędnych działań w celu zapewnienia, że wszyscy pracownicy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, w tym pracujący na własny rachunek oraz osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, jak również chałupnicy będą mogli

<sup>151</sup> B. Banaszak, *Prawa człowieka i obywatela w nowej Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, „Przegląd Sejmowy” 1997, nr 5; P. Sarnecki, *Prawo konstytucyjne RP*, C.H. Beck, Warszawa 2008, s. 100.

<sup>152</sup> Zgodnie zorzecznictwem TK „ani poszczególne ograniczenia, ani ich suma nie mogą naruszać ograniczanego prawa czy wolności” (Orzeczenie TK K12/95 z 21 listopada 1995 r. OTK 1995, s. 133). K. Wojtyczek, *Granice ingerencji ustawodawczej...*, s. 213.

<sup>153</sup> *363rd Report of the Committee on Freedom of Association 313th Session*, Geneva, 15-30 March 2012, para 1081-1087.

<sup>154</sup> *363rd Report of the Committee on Freedom of Association 313th Session*, Geneva, 15-30 March 2012, para 1084.

korzystać z prawa do tworzenia i przystępowania do organizacji według swego wyboru, w rozumieniu Konwencji Nr 87<sup>155</sup>. Podobnie wszystkim osobom wykonującym pracę zarobkową, nie tylko tym zatrudnionym na podstawie stosunku pracy, powinna być przyznana ochrona przed aktami dyskryminacji na tle przynależności związkowej. Przykład ten pokazuje, że podmiotowy zakres prawa koalicji związkowej uznawany był za zbyt wąski nie tylko przez przedstawicieli polskiej nauki prawa<sup>156</sup>.

#### 6.4.2. Skarga związku pilotów brytyjskich – prawo do strajku

Drugi wart zaprezentowania przykład dotyczy skargi związku zawodowego zrzeszającego pilotów brytyjskich (British Airline Pilots' Association – BALPA) z 22 października 2008 roku wspierana przez ITF<sup>157</sup> rozpatrywanej przez Komitet Ekspertów MOP. Sprawa ta stanowi kolejny odcinek „sagi” zapoczątkowanej przez orzeczenia TSUE w sprawach Laval i Viking.

BALPA planowało akcję strajkową w odpowiedzi na decyzję pracodawcy – British Airways (BA), o utworzeniu spółki zależnej we Francji. Chociaż podjęto w tej sprawie negocjacje, których przedmiotem były przede wszystkim warunki zatrudnienia pracowników po utworzeniu nowej spółki, próby negocjacji nie powiodły się, a BALPA opowiedziało się za strajkiem. Strajk został jednak skutecznie zahamowany przez pracodawcę, który wystąpił o wydanie przez sąd orzeczenia wstępnego, posługując się argumentem, że strajk będzie niezgodny z prawem europejskim, w szczególności z orzeczeniami w sprawach Laval i Viking. Ponadto British Airways domagała się odszkodowania w kwocie 100 milionów funtów za dzień w przypadku zatrzymania pracy. W tych okolicznościach, BALPA zaniechało strajku, ponieważ zasądzenie tak wysokiego odszkodowania doprowadziłoby organizację do upadłości. W skardze BALPA wyraziło zaniepokojenie zastosowaniem orzeczeń w sprawie Viking i Laval przez sądy brytyjskie w tej sprawie, co mogłoby stanowić precedens dla wydawania orzeczeń tymczasowych

<sup>155</sup> Por. *Freedom of Association. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, ILO, Geneva 2006, pkt 216, s. 46.

<sup>156</sup> Za rozszerzeniem zakresu podmiotowego prawa koalicji związkowej opowiada się też J. Wratny. Postuluje on także umożliwienie przystępowania pracowników tymczasowych do organizacji związkowych działających u pracodawcy użytkownika. J. Wratny, *Współczesna kondycja związków zawodowych w Polsce na tle porównawczym* [w:] J. Wratny, M. Rycak (red.), *Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga jubileuszowa Profesora Marii Matey-Tyrowicz*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2001, s. 496-499.

<sup>157</sup> International Labour Conference, *99th Session, 2010, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution)*, ILO, Geneva 2010, s. 208-209.

uniemożliwiających strajk w każdym przypadku, kiedy szkoda pracodawcy przewyższałaby spodziewane korzyści pracowników w sporze zbiorowym.

Komitet Ekspertów w odpowiedzi na skargę zaznaczył, że nie jest jego zadaniem ocena orzeczeń w sprawach Viking i Laval, ponieważ te wydane zostały w ramach interpretacji prawa UE, istotne jest jednak, jaki wpływ może mieć treść orzeczeń na prawo pracowników do zrzeszania się w związkach zawodowych określone w Konwencji nr 87. Przypomniał także, iż dopuszczalne ograniczenia w wykonywaniu prawa do strajku nie obejmowały nigdy konieczności sięgania po test proporcjonalności. Komitet zasugerował tylko, że w niektórych przypadkach w celu uniknięcia szkód, które są nieodwracalne lub nieproporcjonalne dla osób trzecich, konieczne może być zapewnienie minimalnego poziomu usług podczas strajku, a pojęcie negocjowanego minimalnego poziomu usług w celu uniknięcia szkód, które są nieodwracalne lub nieproporcjonalne dla osób trzecich, może być uznane, zaś jeśli ustalenie ich nie byłoby możliwe w drodze porozumienia – zwrócenie się do niezależnego organu o wydanie orzeczenia w tym przedmiocie. Komitet zauważa z poważnym zaniepokojeniem praktyczne ograniczenia skutecznego wykonywania prawa do strajku pracowników BALPA w rozpatrywanej sprawie; jest zdania, że wszechobecne zagrożenie powództwem o odszkodowanie, które doprowadzić może do upadłości związku, możliwe w świetle orzeczeń Viking i Laval, tworzy sytuację, w której prawa wynikające z Konwencji nie mogą być w praktyce realizowane.

Ponadto Komitet stwierdził, że ograniczenia prawa do strajku wynikające ze swobody przepływu kapitału i usług między państwami członkowskimi są w obecnym kontekście globalizacji coraz bardziej powszechne. Jest to szczególnie widoczne w odniesieniu do niektórych sektorów zatrudnienia, jak np. lotnictwo. Dla pracowników w tych sektorach, ograniczenia prawa do strajku wynikające ze swobód gospodarczych, mogą być katastrofalne dla ich zdolności do prowadzenia skutecznych negocjacji z pracodawcami<sup>158</sup>. Komisja uważa zatem, że doktryna, która jest wyrażona w tych wyrokach TSUE może mieć znaczący wpływ na ograniczające korzystanie z prawa do strajku w praktyce w sposób sprzeczny z Konwencją. W literaturze uznaje się zatem, że orzeczenia mogą mieć negatywny wpływ na realizację prawa do strajku i mogą wyłączać stosowanie zasady proporcjonalności tylko wówczas, gdy akcja zbiorowa stanowi odpowiedź na wyraźne naruszenie praw pracowniczych<sup>159</sup>. Po raz kolejny możemy zatem

<sup>158</sup> J. Malmberg, *The impact of the ECJ judgments on Viking, Laval, Rüffert and Luxembourg on the practice of collective bargaining and the effectiveness of social action*. Studium dla Parlamentu Europejskiego, Bruksela 2010, s. 11. <http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/studies.do?language=EN> [dostęp 20.02.2016].

<sup>159</sup> T. Novitz, *The Country report United Kingdom* [w:] A. Bucker, W. Warneck (red.), *Viking*

obserwować, że zakres ochrony podstawowych praw pracowniczych różni się w zależności od zapatrywań organu rozpatrującego daną sprawę. Inaczej niż w interpretacji MOP, w orzecznictwie TSUE prawo do strajku ujmowane jest dość restrykcyjnie a jego wykonywanie – ograniczone poprzez zastosowanie zasady proporcjonalności.

## 6.5. Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w zakresie prawa do strajku

Jednym z praw człowieka zagwarantowanych w EKPC jest swoboda koalicji. Prawo do strajku nie zostało wyrażone wprost w art. 11 Konwencji, jednak wyinterpretowane zostało z przepisów Konwencji przez Europejski Trybunał Praw Człowieka. Warto przedstawić więc ewolucję linii orzeczniczej ETPC w tej kwestii. Początkowo Trybunał niechętnie uznawał, że prawo koalicji i prawo do strajku są silnie ze sobą powiązane<sup>160</sup>. W jednym z pierwszych orzeczeń wydanych na gruncie art. 11 ETPC w sprawie *National Union of Belgian Police*<sup>161</sup> uznał, że zwrot „dla ochrony swoich interesów” nie jest zbędny. Zdaniem Trybunału oznacza on, że „Konwencja gwarantuje swobodę ochrony interesów pracowniczych członków związków zawodowych, poprzez akcje zbiorowe, których prowadzenie państwa-strony Konwencji zobowiązane są uznać za dozwolone i je umożliwić”. Trybunał jednocześnie przyznał Państwu prawo do wyboru zagwarantowanych ustawowo środków pozwalających związkom zawodowym na artykułowanie swoich interesów. Od stwierdzenia tego jest jeszcze bardzo daleko do uznania prawa do strajku jako niezbędnego korelatu swobody zrzeszania się w związkach zawodowych.

Sprawa *Schmidt i Dahlström*<sup>162</sup> dotyczyła następującego stanu faktycznego: w 1971 roku, po wygaśnięciu jednego układu zbiorowego oraz w trakcie negocjacji w sprawie nowego porozumienia, związki zawodowe, w których zrzeszeni byli skarżący, ogłosiły tzw. wybiórcze strajki, obejmujące

---

– *Laval – Rüffert: Consequences and policy perspectives*, ETUI, Bruksela 2010, s. 108 oraz przywoływana tam literatura.

<sup>160</sup> F. Doressmont, *The right to take collective action under Article 11 ECHR* [w:] F. Doressmont, K. Lörcher, I. Shömann, *The European Convention on Human Rights and the employment relations*, Hart Publishing, Oxford 2013, s. 333; T. Novitz, *International and European protection of the right to strike...*, s. 225-229.

<sup>161</sup> Wyrok ETPC z 27 października 1975 r. w sprawie *National Union of Belgian Police* przeciwko Belgii, skarga nr 4464/70.

<sup>162</sup> Wyrok ETPC z 6 lutego 1976 r. w sprawie *Schmidt i Dahlström* przeciwko Szwecji, skarga nr 5589/72.



sektory inne niż te, w których skarżący byli zatrudnieni, zaś sami skarżący nie brali udziału w strajkach. Folke Schmidt, profesor Uniwersytetu w Sztokholmie i Hans Dahlström, oficer w wojsku szwedzkim skarżyli się, że w dniu zawarcia nowego układu zbiorowego odmówiono im, jako członkom „wojujących” związków, pewnych świadczeń wypłacanych wstecznie członkom innych związków zawodowych i pracownikom spoza Unii, którzy nie uczestniczyli w strajkach. To z kolei mogło, zdaniem skarżących, zniechęcać innych członków związku do udziału w strajku.

Trybunał przywołując formułę zastosowaną już w sprawie Belgium Police Union, uznał, że przyznanie prawa do strajku stanowi bez wątpienia jeden ze środków, które mają służyć realizacji swobody ochrony interesów pracowniczych członków związku zawodowego, jednak istnieją także inne środki. Prawo to może także podlegać ograniczeniom na gruncie ustawodawstwa krajowego<sup>163</sup>. Jakkolwiek Trybunał nie dopatrył się naruszeń art. 11 Konwencji, uznał jednak, że naruszony został art. 11 w związku z art. 14, ponieważ skarżący zostali potraktowani niekorzystnie w porównaniu do innych grup pracowników, między innymi tych niebiorących udziału w strajku. To pozwoliło połączyć prawo do strajku z prawem koalicji, jeśli udział (lub brak udziału) w strajku lub członkostwo w związku zawodowym stanowiły podstawę dyskryminacji.

Orzeczenie w Sprawie UNISON przeciwko Zjednoczonemu Królestwu<sup>164</sup> w przedstawianym kontekście można ocenić jako obiecujące, ponieważ idzie dalej niż poprzednie orzeczenia ETPC w uznaniu, że prawo do strajku jest związane z prawami pracowników do obrony ich interesów zawodowych na gruncie art. 11 EKPC<sup>165</sup>. Sprawa dotyczyła strajku zorganizowanego przez związek zawodowy UNISON w związku z planowanym przejściem przez podmioty prywatne części działalności prowadzonej przez szpital – University College Hospital in London (UCLH). Przejęcie miało dotyczyć większości pracowników szpitala. Oddalając skargę Trybunał stwierdził, że prawo do strajku lub zobowiązanie pracodawców do angażowania się w układy zbiorowe nie są ujęte w Konwencji wprost. Co najwyżej art. 11 EKPC może być traktowany jako zabezpieczenie swobody związków zawodowych do działania w celu ochrony interesów zawodowych swoich członków. Podczas gdy możliwość prowadzenia strajku stanowi jeden z najważniejszych środków, dzięki którym związki zawodowe mogą spełniać tę funkcję, są też inne. Ponadto Państwom pozostawia się wybór środków,

<sup>163</sup> Wyrok ETPC sprawie National Union of Belgian Police; pkt. 36 sentencji.

<sup>164</sup> Orzeczenie ETPC z 10 stycznia 2002 w sprawie UNISON przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, skarga nr 53574/99.

<sup>165</sup> T. Novitz, *International and European protection of the right to strike...*, s. 232.

za pomocą których mają być chronione wolności związkowe. Ponownie zatem Trybunał uznaje prawo do strajku jako jeden z najważniejszych środków, za pomocą których związek może realizować swoje funkcje, jednak nie „niezbędny” – „*essencial*” ani też jedyny. Podobne poglądy wyrażone zostały przez Trybunał w sprawie Dilek i inni<sup>166</sup>.

Rozszerzenie prawa koalicji o uprawnienie do prowadzenia rokowań zbiorowych i inicjowanie strajku jest owocem najnowszych orzeczeń ETPC, który w wyroku w sprawie Demir i Baykara przeciwko Turcji<sup>167</sup> dokonał rozszerzającej wykładni pojęcia „prawa do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich” zawartego w art. 11 EKPC, tak że obejmuje ono także prawo do rokowań zbiorowych, w tym zawierania układów zbiorowych pracy<sup>168</sup>.

W tej sprawie skarżącym – pracownikom służby cywilnej, odmówiono prawa do wstąpienia do związku zawodowego i negocjowania porozumień zbiorowych: związek zawodowy Tım Bel Sen założony przez pracowników służby cywilnej podjął negocjacje i zawarł układ zbiorowy pracy z Radą Miasta Gaziantep w 1993 roku. Kiedy władze miasta nie wywiązały się z niektórymi, zwłaszcza finansowymi, postanowieniami układu, związek zawodowy skierował sprawę do sądu, który roszczenia związkowców oddalił i nakazał zwrot świadczeń wypłaconych pracownikom na podstawie układu zbiorowego, do zawarcia którego zdaniem sądu nie było podstaw prawnych. Trybunał stwierdził naruszenia art. 11 Konwencji.

Trybunał uznał, że jego orzecznictwo nie wyklucza, iż prawo do negocjacji zbiorowych z pracodawcą stanowi jeden z podstawowych środków (*essential means*) dla związkowców do ochrony ich interesów. Zauważa w związku z tym, że istnieje organiczny związek pomiędzy wolnością zrzeszania się i wolnością prowadzenia rokowań zbiorowych. Trybunał powołał się przy tym na treść art. 5 i 6 Karty Społecznej i orzecznictwo Komitetu Niezależnych Ekspertów. Choć wyrok w sprawie Demir i Baykara nie odnosi się do prawa do strajku, stanowi jednak istotny krok w rozwoju linii orzeczniczej ETPC w kierunku szerokiej interpretacji swobody koalicji związkowej. W uzasadnieniu omawianego wyroku Trybunał wskazał, że ewolucję jego orzecznictwa w kwestii wysłowionej w art. 11 Konwencji wolności stowarzyszania się w odniesieniu do związków zawodowych „wyznaczają dwie wiodące

<sup>166</sup> Wyrok ETPC z 17 lipca 2007 w połączonych sprawach Dilek i inni przeciwko Turcji nr 74611/01, 26876/02 i 27628/02.

<sup>167</sup> Wyrok ETPC w sprawie Demir i Baykara.

<sup>168</sup> Na szczególne znaczenie tego wyroku z polskiej perspektywy, ze względu na ograniczone prawo do zawierania układów zbiorowych pracy dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, mianowania i powołania (art. 139 § 3 k.p.), zwraca uwagę W. Sanetra, *Wyrok przeciwko Turcji a sprawa Polska*, PiZS 2009, nr 5.

zasady: po pierwsze Trybunał bierze pod uwagę ogół środków uwzględnionych przez dane państwo, w granicach jego swobody decyzji, w celu ochrony wolności związkowej oraz po drugie, że Trybunał nie akceptuje ograniczeń, które dotyczą istotnych elementów wolności związkowej, bez których wolność ta byłaby wyzuta z treści<sup>169</sup>. ETPC potwierdził tezę zawartą w wyroku w sprawie Wilson z 2002 r., że związek zawodowy musi w ten czy inny sposób mieć możliwość przedstawienia pracodawcy interesu swoich członków<sup>170</sup>. W powołanym wyżej wyroku z 12 listopada 2008 r. Wielka Izba ETPC stwierdziła w konkluzji, że rokowania zbiorowe, do których mają prawo związki zawodowe, stanowią w świetle prawa międzynarodowego oraz prawa państw-stron Konwencji „istotny środek promowania i ochrony interesów ich członków”<sup>171</sup>. Jednocześnie przy ocenie, czy wolność koalicji została naruszona, należy brać pod uwagę całokształt środków stosowanych przez państwo<sup>172</sup>. Istotną cechą tego orzeczenia jest także metodologia Trybunału, który w sposób systematyczny powołuje się na standardy międzynarodowe w zakresie ochrony praw pracowniczych, interpretując Konwencję w świetle innych instrumentów międzynarodowych<sup>173</sup>.

Natomiast w sprawie Enerji Yapi-Yol Sen przeciwko Turcji<sup>174</sup> Trybunał rozpatrywał zgodność z Konwencją okólnika, który zakazywał pracownikom służby cywilnej udziału w akcji zbiorowej pod groźbą kar dyscyplinarnych. Trybunał przypomniał, że Konwencja wymaga, aby związki zawodowe miały możliwość walki o prawa swoich członków. Strajk, który pozwala związkowi artykułować swoje racje, stanowi ważny aspekt ochrony swoich interesów przez członków związku zawodowego. Powołując się na wcześniejszy wyrok w sprawie Demir i Baykara Trybunał uznał, że zakaz strajku obejmujący wszystkich pracowników służby publicznej jest zbyt restrykcyjny. Przypomniał także, iż choć prawo do strajku nie ma charakteru absolutnego i może podlegać ograniczeniom, uznawane jest zarówno przez

<sup>169</sup> Wyrok ETPC w sprawie Demir i Baykara, pkt. 144 sentencji.

<sup>170</sup> Wyrok ETPC z 2 lipca 2002 r. w połączonych sprawach Wilson, National Union of Journalists i inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, nr 30668/96, 30671/96 oraz 30678/96, pkt 41 sentencji.

<sup>171</sup> Wyrok w sprawie Demir i Baykara, pkt. 154 i 157 sentencji.

<sup>172</sup> Ta linia orzecznicza utrzymana została w wyroku ETPC z 30 czerwca 2009 r. w sprawie Danilenkow i inni przeciwko Rosji, nr 67336/01.

<sup>173</sup> Obszernej analizie metodologii ETPC dokonuje K. Lörcher, *The new social dimension in the jurisprudence of the European Court of Human Rights (ECtHR): The Demir and Baykara Judgement, its Methodology and follow up* [w:] F. Dorssemont, K. Lörcher, Isabelle Schömann, *The European Convention of Human Rights and the employment relation*, Hart Publishing, Oxford 2013, s. 3-46.

<sup>174</sup> Wyrok ETPC z 29 kwietnia 2009 r. w sprawie Enerji Yapi-Yol Sen przeciwko Turcji, skarga nr 68959/01.

Konwencje nr 87 MOP za nieodzowne następstwo prawa do zrzeszania się, jak i przez KPP jako skuteczny środek pozwalający na realizację przez związki zawodowe prawa do rokowań zbiorowych. Istotne jest, iż w tym przypadku Trybunał nie rozważał nawet, czy związek zawodowy dysponował alternatywnymi środkami, które pozwoliłyby mu „dać słyszeć swój głos”<sup>175</sup>.

W sprawie z wniosku Guldeniz Kaya i Ahmeta Seyhan<sup>176</sup>, członków związku zawodowego pracowników sektora publicznego, na których nałożona została kara dyscyplinarna w związku z udziałem w proteście organizowanym przez związek zawodowy przeciwko projektowi ustawy regulującej prawa pracowników służb publicznych, Trybunał uznał, że naruszenie art. 11 EKPC miało miejsce, gdyż manifestacja związkowa miała charakter legalny i pokojowy. Zastosowanie sankcji, nawet jeśli nie są dotkliwe wobec członków związku zawodowego, będących następstwem ich udziału w akcji strajkowej ma na celu zniechęcenie ich do takich działań, które stanowią przejaw obrony interesów członków związku zawodowego.

Wnioskodawcy w sprawie Urcan i inni<sup>177</sup> twierdzili, że zastosowanie wobec nich sankcji karnej za udział w krajowym dniu strajku stanowiło przejaw ingerencji państwa w ich prawo do wolności zrzeszania się. Byli oni nieobecni w pracy (większość ze skarżących to nauczyciele) ponieważ wzięli udział w manifestacji organizowanej przez związek zawodowy, którego byli członkami. Celem manifestacji było doprowadzenie do polepszenia sytuacji pracowniczej nauczycieli zatrudnionych w sektorze publicznym. Trybunał dopatrzyl się naruszenia art. 11 Konwencji ze względu na to, że manifestacja miała charakter legalny i pokojowy, a jej uczestnicy korzystali z prawa do pokojowych zgromadzeń. Orzeczenia te ilustrują, że naruszenie prawa do zrzeszania się na gruncie art. 11 Konwencji dotyczy nie tylko udziału pracowników w strajku zorganizowanym w zakładzie pracy, ale także w akcjach, manifestacjach organizowanych przez związki zawodowe poza zakładem pracy w ramach korzystania z prawa do pokojowych zgromadzeń.

W najnowszym wyroku ETPC orzekał w sprawie z powództwa związku zawodowego pracowników kolei, żeglugi i transportu (RMT)<sup>178</sup>, który stał

<sup>175</sup> F. Dorssemont, *The right to take collective action under Article 11 ECHR...*, s. 339.

<sup>176</sup> Wyrok ETPC z 15 września 2009 r. w sprawie Kaya i Seyhan przeciwko Turcji, skarga nr 30946/04.

<sup>177</sup> Wyrok ETPC z 17 czerwca 2008 r. w połączonych sprawach Urcan i inni przeciwko Turcji, skargi nr 23018/04, 23034/04, 23042/04, 23071/04, 23073/04, 23081/04, 23086/04, 23091/04, 23094/04, 23444/04 et 23676/04. W identycznym stanie prawnym i faktycznym wydany został wyrok ETPC z dnia 15 września 2009 r. w sprawie Saime Özcan przeciwko Turcji, skarga nr 22943/04.

<sup>178</sup> Wyrok ETPC z 8 września 2014 r. w sprawie National Union of Rail, Maritime and Transport Workers przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, skarga nr 31045/10, dalej – RMT.

na stanowisku, że szczegółowe i restrykcyjne przepisy brytyjskie dotyczące organizacji strajku (w szczególności strajku solidarnościowego) uniemożliwiają organizacji związkowej realizację swobody zrzeszania się. Co prawda Trybunał uznał, że w rozpatrywanej sprawie naruszenie art. 11 Konwencji nie miało miejsca, warto jednak przywrzeć się niektórym tezom ETPC dotyczącym prawa do strajku solidarnościowego. Przede wszystkim Trybunał uznał, że prowadzenie strajku solidarnościowego stanowi aspekt swobody zrzeszania się, o której mowa w art. 11 EKPC, a zatem ograniczenia tego prawa można uznać za uzasadnione tylko wtedy, gdy są ustanowione w ustawie, służą realizacji uzasadnionych celów, a użyte środki są niezbędne w demokratycznym społeczeństwie dla realizacji tego celu<sup>179</sup>. Skarżący wskazywał, powołując się na wyrok w sprawie UNISON, że w żadnym wypadku fakt oddziaływania akcji strajkowej na interesy pracodawcy nie może być uznane za przejaw „ochrony praw i wolności osób trzecich” ponieważ z natury rzeczy strajk uderza w interesy ekonomiczne pracodawcy i służy skłonieniu go do uwzględnienia postulatów strajkujących. Interes gospodarczy pracodawcy nie może przeważać nad prawami człowieka przysługującymi pracownikom<sup>180</sup>. Trybunał nie podzielił jednak w pełni tego poglądu zwracając uwagę na fakt, że sprawa UNISON dotyczyła bezpośredniej akcji strajkowej, nie zaś strajku solidarnościowego i uznał, że w omawianej sprawie można mówić o ochronie interesów osób trzecich, gdyż akcja strajkowa nie była skierowana przeciwko pracodawcy, z którym toczy się spór zbiorowy, lecz przeciwko innemu podmiotowi<sup>181</sup>. Następnie przywołując wcześniejsze orzecznictwo<sup>182</sup> Trybunał potwierdził, że prawo do strajku jest chronione przez art. 11 Konwencji. Zwrócił jednak uwagę, że „fakt, iż przebieg rokowań zbiorowych i sporu zbiorowego, w tym strajku skierowanego przeciwko pracodawcy nie doprowadziły do pożądaných przez wnioskodawcę i członków organizacji skutków, samo w sobie nie oznacza, że prawo do strajku miało charakter iluzoryczny. Prawo do rokowań zbiorowych nie może być interpretowane bowiem jako „prawo” do zawarcia porozumienia zbiorowego (...) podobnie jak prawo do strajku nie oznacza prawa do zwycięstwa w sporze”<sup>183</sup>. W przedmiotowej sprawie organizacja związkowa prowadziła strajk, choć na ograniczoną skalę i z ograniczonym skutkiem, trudno jednak spekulować, czy przeprowadzenie zakrojonej na szerszą skalę akcji

<sup>179</sup> Wyrok ETPC w sprawie RMT, pkt 78 sentencji.

<sup>180</sup> Wyrok ETPC w sprawie RMT, pkt 80 sentencji.

<sup>181</sup> Wyrok ETPC w sprawie RMT, pkt 82 sentencji.

<sup>182</sup> Por. Wyrok ETPC z 27 marca 2007 r. w sprawie Karaçay przeciwko Turkey, skarga nr 6615/03, Dilek i inni, Urcan i inni, Enerji Yapi-Yol Sen.

<sup>183</sup> Wyrok ETPC w sprawie RMT, pkt 85 sentencji.

solidarnościowej doprowadziłyby do skutków pożądaných przez związki<sup>184</sup>. Trybunał podkreślił także, iż konieczne jest należyte wyważenie pomiędzy interesem jednostkowym i wspólnotowym, co oznacza możliwość zastosowania marginesu uznania przez prawodawcę państwa-strony Konwencji<sup>185</sup>. Margines ten będzie węższy w przypadku „bezpośredniej akcji strajkowej wymierzonej przeciwko pracodawcy objętemu sporem zbiorowym, zaś w odniesieniu do akcji solidarnościowej – szerszy”<sup>186</sup>. Trybunał także ponownie podkreślił wagę orzecznictwa Komitetu Ekspertów MOP oraz Europejskiego Komitetu praw Społecznych dla interpretacji postanowień Konwencji, mimo że ciała te nie wydają wiążących orzeczeń i nie wszystkie państwa-strony EKPC są stroną traktatów międzynarodowych, stanowiących podstawę działalności tych ciał orzekających<sup>187</sup>.

Wyrok ETPC w sprawie chorwackiego związku zawodowego pracowników medycznych (Hrvatski liječnički sindikat)<sup>188</sup> wydany został w związku ze sporem zbiorowym pomiędzy tym związkiem a rządem Chorwacji na tle uznania za wiążący strony układu zbiorowego pracy regulującego między innymi warunki wynagrodzenia lekarzy i pielęgniarek. Strona rządowa kwestionowała ważność porozumienia ze względu na brak uprawnień związku zawodowego do zawarcia układu, związek zawodowy stojąc na przeciwnym stanowisku ogłosił strajk żądając realizacji warunków porozumienia. W odpowiedzi strona rządowa zwróciła się do sądu o wydanie zakazu strajku. W tym samym czasie rząd wydał także akt prawny regulujący kwestie podwyżki wynagrodzeń lekarzy. Sąd pierwszej instancji wydał wyrok zakazujący strajku, związki zawodowe złożyły jednak apelację, co wstrzymało uprawomocnienie się wyroku i pozwoliło na legalne zorganizowanie dwudniowego strajku, w którym udział wzięło 90% zainteresowanych lekarzy. Kilka dni później rząd wystąpił do sądu II instancji o wydanie orzeczenia zabezpieczającego powództwo i zakazującego dalszych akcji strajkowych. Postępowanie przed sądem zakończyło się po około trzech tygodniach wyrokiem stwierdzającym niezgodność strajku z prawem. Następnym działaniem związku zawodowego było skierowanie sprawy do trybunału konstytucyjnego, który po trzech latach, w 2008 roku stwierdził, że sąd wydając zakaz nie naruszył konstytucyjnego prawa do strajku. Jednocześnie toczyły się postępowania dotyczące stwierdzenia ważności

<sup>184</sup> Wyrok ETPC w sprawie RMT, pkt 88 sentencji.

<sup>185</sup> Wyrok ETPC w sprawie RMT, pkt 86 sentencji.

<sup>186</sup> Wyrok ETPC w sprawie RMT, pkt 88, 99 sentencji.

<sup>187</sup> Wyrok ETPC w sprawie RMT, pkt 94-96 sentencji.

<sup>188</sup> Wyrok ETPC z 27 listopada 2014 r. w sprawie Hrvatski liječnički sindikat przeciwko Chorwacji, skarga nr 36701/09.

układu zbiorowego, zakończone w 2011 roku orzeczeniem o nieważności porozumienia. ETPC stwierdził, że orzeczenie sądu zakazujące związkowi zawodowemu pracowników medycznych prawa do strajku stanowiło naruszenie art. 11 EKPC. Naruszenie to, choć było oparte na ustawie i służyło słusznemu celowi ochrony interesów innych osób, było nieuzasadnione w świetle zasady proporcjonalności. Zdaniem Trybunału, w postępowaniach dotyczących zakazu strajku sądy krajowe nie zbadały dostatecznie wnikliwie kwestii ważności układu zbiorowego, która przesądzała o legalności akcji strajkowej wobec obowiązującej w prawie chorwackim reguły pokoju społecznego. „Trybunał stwierdza, że trudno jest zaakceptować fakt, że przestrzeganie zasady parytetu w rokowaniach zbiorowych stanowi uzasadniony cel (...) uzasadniający pozbawienie związków zawodowych na okres trzech lat i ośmiu miesięcy najmocniejszego instrumentu służącego ochronie interesów ich członków. (...) oznacza to, że naruszenie prawa do strajku nie może być uznane za proporcjonalne do uzasadnionego celu usprawiedliwiającego to ograniczenie”<sup>189</sup>.

Sędzia Pinto de Albuquerque w zdaniu odrębnym idzie jeszcze dalej. Zgadając się z sentencją Trybunału, bardzo szczegółowo, powołując się na akty prawa międzynarodowego, zakorzenienie prawa do strajku w konstytucjach licznych państw-stron EKPC oraz opinie doktryny zauważa, że „w świetle wyroku w sprawie Demir i Baykara, prawo zrzeszania się pracowników obejmuje następujące istotne elementy: prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych, zakaz porozumień typu „*closed shop*”, prawo do rokowań zbiorowych z pracodawcą oraz prawo związku zawodowego do przekazania pracodawcy opinii swoich członków. W demokratycznym społeczeństwie, ostatecznym praktycznym środkiem do tego, aby „głos pracowników był wysłuchany” oznacza zorganizowanie akcji strajkowej. Jeśli prawo do podejmowania akcji zbiorowej stanowi rdzeń (*core*) wolności zrzeszania się, to akcja strajkowa jest rdzeniem tego rdzenia (*core of the core*) działaniem. W rzeczywistości organizowanie strajku wyprzedza zarówno powstanie związków zawodowych i procedur rozwiązywania sporów zbiorowych. W związku z tym przeprowadzenie strajku powinno być uznane za istotny element zapewnienia przestrzegania praw i wolności zawartych w art. 11”<sup>190</sup>.

Zaprezentowane powyżej przykłady nie tylko ilustrują ewolucję poglądów ETPC w kwestii prawa do strajku, ale także stanowią kolejny przykład wzajemnych oddziaływań norm i aktywności orzeczniczej organów działających w ramach różnych porządków prawnych.

<sup>189</sup> Wyrok ETPC w sprawie Hrvatski liječnički sindikat, pkt 59 sentencji.

<sup>190</sup> Wyrok ETPC w sprawie Hrvatski liječnički sindikat, pkt 8 zdania odrębnego sędziego Pinto de Albuquerque.

Na zakończenie wypada zauważyć, że interesująco kształtuje się także relacja pomiędzy ETPC a organem odpowiedzialnym za monitorowanie przestrzegania postanowień Europejskiej Karty Społecznej – Europejskim Komitetem Praw Społecznych (EKPS). Choć są to organy od siebie niezależne, EKPS korzysta z doświadczeń ETPC w kwestiach związanych ze swobodą zrzeszania się pracowników. Także ETPC czerpie z orzecznictwa EKS w kwestiach dotyczących praw socjalnych<sup>191</sup>. Za przykład mogą posłużyć orzeczenia dotyczące tzw. negatywnej wolności związkowej<sup>192</sup>. Początkowo, jeszcze w latach 70. ETPC zdawał się niechętnie przyznawać, że prawa społeczno-gospodarcze powiązane są ściśle z prawami obywatelskimi i politycznymi. W orzeczeniach dotyczących wolności związkowej pojawiał się argument, zgodnie z którym, skoro strony EKS nie są zobowiązane do ratyfikacji wszystkich jej postanowień, to nierozsądnym byłoby narzucenie takich zobowiązań na państwo na podstawie przepisu art. 11 EKPC<sup>193</sup>. Obecnie tendencja ta ulega zmianom. W sprawach z zakresu wolności związkowej ETPC sięgał chętniej do Konwencji MOP, co wydawało się szczególnie przydatne w stosunku do krajów, które, jak Turcja, nie ratyfikowały art. 5 i 6 EKS<sup>194</sup>.

Należy także pamiętać, że wraz z Traktatem Amsterdamskim z 1997 r. i późniejszą Kartą Praw Podstawowych UE z 2000 roku jasne stało się, że Wspólnoty Europejskie zamierzają pozostać autonomiczne i niezależne w zakresie ochrony tzw. praw podstawowych i traktują standardy KE jako wyznaczające standard minimalny, a do czasu akcesji UE do KE obowiązuje reguła kompetencji rozłącznej<sup>195</sup>.

Dalszym problemem jest nastawienie TSUE do zawartych w Kartach praw społecznych: jeśli Karta z 1961 roku niejednokrotnie była wykorzystywana przez Trybunał w Luksemburgu jako pomocniczy instrument wykładni prawa wspólnotowego, to w późniejszym okresie, wbrew oczekiwaniom związanym z art. 136 Traktatu Amsterdamskiego i mimo sugestii Rzeczników Generalnych, TSUE przyjął wobec Kart pozycję, którą rzecznik Generalny Jacobs w sprawie Albany C-67/96 streścił następująco: „Trybunał znajduje, że – inaczej niż w przypadku Europejskiej Konwencji

<sup>191</sup> A.M. Świątkowski, *Charter of Social rights of the Council of Europe...*, s. 51.

<sup>192</sup> Zob. *Ibidem*, s. 52-53.

<sup>193</sup> Zob. wyrok ETPC z 25 czerwca 1997 r. w sprawie Halford przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, skarga nr 20605/92 oraz wyrok ETPC w sprawie National Union of Belgian Police. T. Novitz, *Protection of workers under regional human rights systems: an assessment of evolving and divergent practices* [w:] C. Fenwick, T. Novitz (red.), *Human rights at work...*, s. 427.

<sup>194</sup> Zob. wyrok ETPC w sprawie Demir i Baykara.

<sup>195</sup> B. Gronowska, *Europejski Trybunał Praw Człowieka: w poszukiwaniu efektywnej ochrony praw jednostki*, TNOiK, Toruń 2011, s. 316-317, 322.



Praw Człowieka – sama struktura EKS wskazuje, że zawarte w niej prawa są raczej celami politycznymi niż prawami opatrzonymi sankcjami, a przy tym ich pozycję osłabia fakt, że państwa ratyfikujące Kartę mogą wśród nich wybierać te prawa, na których ochronę zdecydują się<sup>196</sup>.

Niemniej odniesienia do EKS znajdziemy w preambule TUE i art. 153 §1 TFUE. Ponadto KPP zawiera inne ważne odniesienie do praw człowieka, włączając w to prawa socjalne, wymagając w art. 53, aby poziom ochrony tych praw nie był niższy niż ten zagwarantowany w umowach międzynarodowych, których UE lub jej państwa członkowskie są stronami. Wszystkie kraje UE są członkami najważniejszych traktatów ONZ oraz RE, wymóg zapewnienia minimalnych standardów odnosi się zatem także do tych określonych w konwencjach Rady Europy<sup>197</sup>.

## 6.6. Przystąpienie UE do EKPC – nowe uwarunkowania ochrony naczelných zasad zbiorowego prawa pracy

Unia Europejska i Rada Europy określane bywają metaforycznie jako „bliźnięta rozdzielone przy urodzeniu”, zaś TSUE i ETPC nie miały się wcale spotkać<sup>198</sup>. Europejski Trybunał Praw Człowieka ustanowiony został jako niezależny trybunał międzynarodowy, którego zadaniem była ochrona osób przed naruszeniem praw człowieka przez państwa-strony EKPC. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (pierwotnie – Europejski Trybunał Sprawiedliwości) miał znacznie szersze kompetencje związane przede wszystkim z przestrzeganiem Traktatów Wspólnot, a następnie Unii Europejskiej<sup>199</sup>. Obie organizacje powstały w zbliżonym czasie w celu wzmocnienia współpracy ponadnarodowej i międzyrządowej, przyświecały im jednak z początku zupełnie odmienne cele. W odróżnieniu od Rady Europy Wspólnoty Europejskie powstały przede wszystkim w celu zacieśniania współpracy gospodarczej i dopiero w latach 90. XX wieku Unia Europejska odgrywać zaczęła istotną rolę w systemie ochrony praw człowieka<sup>200</sup>.

---

<sup>196</sup> M. Matey-Tyrowicz, *Podstawowe prawa społeczne w dziedzinie pracy...*, s. 61.

<sup>197</sup> M. Mikkola, *Social human rights of Europe*, Kaleractio Porvoo 2010, s. 95.

<sup>198</sup> G. Quinn, *The European Union and the Council of Europe on the Issue of Human Rights: Twins Separated at Birth?*, McGill Law Journal 2001, nr 46, s. 849; P. Gragl, *The Accession of the European Union to the European Convention on Human Rights*, Hart Publishing, Oxford 2013, s. 10.

<sup>199</sup> S. Douglas-Scott, *The tale of two courts: Luxembourg, Strasbourg and the growing European human rights acquis*, „Common Market Law Review” 2006, nr 43, s. 630.

<sup>200</sup> G. Quinn, *The European Union and the Council of Europe...*, s. 851; P. Gragl, *The Acces-*

Szybko jednak okazało się, że rozdzielone z początku kompetencje obydwu trybunałów zaczynają się na siebie nakładać: TSUE zaczął rozwijać orzecznictwo w dziedzinie ochrony praw człowieka (praw podstawowych) już od lat 70. XX wieku (orzeczenie w sprawie *Internationale Handelsgesellschaft*), uznając je za zasady prawa UE podlegające ochronie. Nieco później natomiast, w znacznym stopniu w związku z rozwojem kompetencji UE przed Trybunałem Strasburskim, zaczęły się pojawiać sprawy dotyczące mniej lub bardziej bezpośrednio przestrzegania EKPC przez Unię Europejską i implementujące prawo UE państwa członkowskie.

Rozwój orzecznictwa TSUE w zakresie praw podstawowych był, jak już wspomniano w poprzednim rozdziale, w pewnym stopniu uwarunkowany działaniami trybunałów konstytucyjnych państw członkowskich (Sprawa *Solange*) oraz dążeniem do umocnienia zasady prymatu prawa wspólnotowego nad prawem krajowym (Sprawa *Internationale Handelsgesellschaft*)<sup>201</sup>.

Pomimo braku formalnych więzi pomiędzy trybunałami w Strasburgu i Luksemburgu od wielu lat można obserwować rozwój dialogu pomiędzy nimi. Trybunał Praw Człowieka w Luksemburgu niezwykle rzadko odwołuje się do orzeczeń Trybunału Strasburskiego, często jedynie tytułem komentarza, korzysta niekiedy z koncepcji wypracowanych przez TSUE i zdaje się jednak odnosić z szacunkiem dla odrębności UE jako autonomicznego i odrębnego systemu prawnego, choć nie bez wyjątku, o czym świadczy chociażby orzeczenie w sprawie *Bosphorus*, do którego jeszcze powrócimy<sup>202</sup>. TSUE natomiast (zwłaszcza w ostatnich latach) odwołuje się do orzeczeń ETPC częściej niż do dorobku orzeczniczego jakiegokolwiek innej instytucji, nie dokonując jednocześnie pogłębionej oceny wagi systemu konwencyjnego<sup>203</sup>. Nie oznacza to jednak pełnej zgodności opinii pomiędzy tymi instytucjami. Warto zwrócić uwagę, że sam TSUE w sprawach, w których ujawnia się konflikt pomiędzy prawami podstawowymi chronionymi także jako prawa człowieka przez EKPC a swobodami gospodarczymi, raz udzielał pierwszeństwa prawom podstawowym (sprawy *Schmidberger*, *Omega*), a w innych przypadkach – swobodom gospodarczym (sprawy *Viking* i *Laval*). Spotykamy także orzeczenia EKPC, które dotyczyły naruszeń praw człowieka przez państwa członkowskie stosujące lub implementujące prawo UE.

---

*sion of the European Union...*, s. 4; G. Harpaz *The European Court of Justice and its relations with the European Court of Human Rights...*, s. 126.

<sup>201</sup> P. Gragl, *The Accession of the European Union...*, s. 50-51.

<sup>202</sup> S. Douglas-Scott, *The tale of two courts...*, s. 642.

<sup>203</sup> *Ibidem*, s. 650; G. Harpaz *The European Court of Justice and its relations with the European Court of Human Rights: the quest for enhanced reliance, coherence and legitimacy*, „Common Market Law Review” 2009, nr 46, s. 110.

Unia Europejska, nie będąc stroną EKPC, nie mogła być także stroną postępowania przed trybunałem w Strasburgu. Nie wyłącza to jednak odpowiedzialności państw członkowskich będących stronami Konwencji za jej naruszenie<sup>204</sup>. W sprawie M&Co. vs Niemcy dotyczącej zarzutu naruszenia prawa do sądu w związku z nałożeniem grzywny za złamanie art. 85 Traktatu trybunał przypomniał, że „[z]godnie z art. 1 Konwencji państwa członkowskie są odpowiedzialne za wszystkie działania i zaniechania swoich organów krajowych, rzekomo naruszających Konwencję, niezależnie od tego, czy działanie lub zaniechanie, o którym mowa, jest konsekwencją prawa lub przepisów krajowych lub wynika z konieczności wypełnienia zobowiązań międzynarodowych”<sup>205</sup>. Przekazanie uprawnień instytucjom ponadnarodowym nie musi wykluczać odpowiedzialności danego państwa na podstawie EKPC, w innym razie Konwencja nie byłaby skuteczna. Dalej Trybunał przypomina, że system prawny UE zobowiązuje do przestrzegania przez państwa członkowskie praw podstawowych, które wynikają m.in. z konstytucji państw członkowskich i Parlamentu Europejskiego, EKPC<sup>206</sup>. Także z orzecznictwa TSUE wynika, że jest on powołany do kontroli wspólnotowych aktów prawnych w oparciu o prawa podstawowe, w tym te zawarte w EKPC<sup>207</sup>. Choć, jak twierdzi Sionaidh Douglass-Scott, orzeczenie w sprawie M & Co. przeciwko Niemcom okazało się na tyle przekonujące, że zapobiegło wniesieniu wielu skarg do EKPC i utrwaliło uznanie dla autonomii prawa UE, nie wykluczyło jednak całkowicie postępowań przeciwko krajom członkowskim UE, czego przykładem jest orzeczenie w sprawie Contoni określane w literaturze niekiedy jako „strzał ostrzegawczy” Trybunału w Strasburgu<sup>208</sup>. W tej sprawie skarżący zarzucał naruszenie art. 7 Konwencji – zasady *nullum crimen, nulla poena sine lege* – ze względu na to, że wyrok karny wydany został na podstawie przepisów, które nie dość jasno określają typ czynu zabronionego, odwołując się do skomplikowanej definicji wyrobów medycznych. ETPC, choć nie dopatrzył się naruszenia Konwencji, poddał ocenie prawodawstwo francuskie, które wdrażało niemal literalnie dyrektywę Rady 65/65/EWG z dnia 26 stycznia 1965 r. o zbliżeniu przepisów prawnych, wykonawczych i administra-

<sup>204</sup> G. Harpaz, *The European Court of Justice and its relations with the European Court of Human Rights...*, s. 135.

<sup>205</sup> Orzeczenie ETPC z 9 lutego 1990 r. w sprawie M.&Co. przeciwko Republice Federalnej Niemiec, nr 13258/87.

<sup>206</sup> Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich, XX, 1977, Informacje i zawiadomienia, nr C 103/1.

<sup>207</sup> Orzeczenie ETPC w sprawie M.&Co.

<sup>208</sup> S. Douglas-Scott, *The tale of two courts...*, s. 637; P. Gragl, *The Accession of the European Union to the European Convention on Human Rights...*, s. 67.

cyjnych dotyczących gotowych produktów leczniczych (Dz. U. WE L 369 z 09.02.1965, s. 65)<sup>209</sup>.

Do grupy orzeczeń rzucających światło na relacje pomiędzy ETPC i TSUE należy zaliczyć także wyrok w sprawie Denise Matthews – obywatelki brytyjskiej zamieszkałej w Gibraltarze, której władze lokalne odmówiły rejestracji jako wyborcy w wyborach do Parlamentu Europejskiego w 1994 r. Podstawę prawną odmowy stanowił nie akt prawa brytyjskiego, ale akt prawa wspólnotowego (EC Act on Direct Elections z 1976 roku) wiążący Wielką Brytanię. Skarżąca zarzuciła więc naruszenie artykułu 3 Protokołu nr 1 do EKPC (który gwarantuje prawo do udziału w wolnych wyborach), samodzielnie lub w połączeniu z artykułem 14 Konwencji. Trybunał przypomniał, że „akty WE jako takie nie mogą być kwestionowane przed ETPC, ponieważ WE nie jest stroną. Konwencja nie wyklucza przeniesienia kompetencji na rzecz organizacji międzynarodowych, pod warunkiem, że prawa ujęte w Konwencji nadal pozostają „zabezpieczone”. Odpowiedzialność państw członkowskich trwa więc w dalszym ciągu nawet dokonaniu takiego przeniesienia<sup>210</sup>.

Trybunał wspominał również, że Konwencja ma na celu zagwarantowanie praw, które nie są teoretyczne lub iluzoryczne, ale praktyczne i skuteczne. Zdaniem Trybunału jest bezsporne, że przepisy pochodzące od Wspólnot Europejskich wywierają na obywateli taki sam wpływ, jak normy pochodzące od krajowych organów ustawodawczych. „W tym zakresie nie ma różnicy między prawem europejskim i krajowym, i nie ma powodu, dlaczego od Wielkiej Brytanii nie należy wymagać, aby »zabezpieczyła« prawa zagwarantowane w artykule 3 Protokołu nr 1 w zakresie prawa europejskiego w taki sam sposób, jak prawa te muszą być »zabezpieczone« w odniesieniu do ustawodawstwa czysto krajowego<sup>211</sup>. Trybunał uznał również, że ponadnarodowy, a nie czysto krajowy charakter Parlamentu Europejskiego nie oznacza, że jego działalność jest wyłączona z zakresu artykułu 3 Protokołu nr 1, godziłoby to bowiem podważeniem jednego z podstawowych narzędzi służących utrzymaniu skutecznej demokracji politycznej<sup>212</sup>.

Znamienne dla ustalenia relacji pomiędzy dwoma sądami ma orzeczenie w sprawie Bosphorus Airlines<sup>213</sup>, które na długo ustaliło ramy koegzysten-

<sup>209</sup> Wyrok ETPC z 11 listopada 1996 r. w sprawie Cantoni przeciwko Francji, nr 17862/91.

<sup>210</sup> Wyrok ETPC z 18 lutego 1999 r. w sprawie Matthews przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, nr 24833/94, pkt 32 sentencji.

<sup>211</sup> Wyrok ETPC w sprawie Matthews, pkt 34 sentencji.

<sup>212</sup> Wyrok ETPC w sprawie Matthews, pkt 42-44 sentencji.

<sup>213</sup> Wyrok ETPC z 30 czerwca 2005 w sprawie Bosphorus Hava Yollari Turizm Ve Ticaret Anonim Şirketi przeciwko Irlandii, nr 45036/98.

cji unijnego i konwencyjnego systemu ochrony praw jednostki<sup>214</sup>. Sprawa dotyczyła odpowiedzialności stron umowy w sprawie środków prawnych stosowanych przez Wspólnotę Europejską. Samoloty, wynajęte przez skarżącą spółkę – Bosphorus Hava Yollari Turizm ve Ticaret Anonim Şirketi, firmę czarterową linii lotniczych zarejestrowanych w Turcji (dalej „Bosphorus Airways”) – spółce jugosłowiańskiej, zostały skonfiskowane w 1993 roku przez władze Irlandii na mocy rozporządzenia wspólnotowego, wykonującego sankcje ONZ wobec Federalnej Republiki Jugosławii.

W rezultacie Trybunał musiał pogodzić dwie przeciwstawne zasady: suwerenność i autonomię państwa w zakresie zawierania umów międzynarodowych oraz zobowiązania do przestrzegania praw człowieka wynikające z EKPC. Wynikiem tej operacji było wypracowanie prostej i twórczej formuły opartej w znacznym stopniu na doktrynie „*so lange*” stworzonej przez niemiecki Trybunał Konstytucyjny w odniesieniu do ochrony praw człowieka w UE.

W opinii Trybunału, działanie państwa podejmowane w zgodzie z takimi zobowiązaniami prawnymi jest uzasadnione, o ile właściwa organizacja zobowiązuje się chronić prawa podstawowe, zarówno poprzez materialne gwarancje, jak i mechanizmy kontroli ich przestrzegania – w sposób, który może być uznany za co najmniej równoważny w stosunku do tych zagwarantowanych przez Konwencje. Przez „równoważny” Trybunał nakazuje rozumieć „porównywalne”, co w konsekwencji oznacza, że wszelkie wymagania, aby ochrona zapewniona przez tę organizację była „identyczna” mogą być sprzeczne z interesem współpracy międzynarodowej. Jednak w każdym wypadku stwierdzenie równoważności nie może być ostateczne i będzie poddawane przeglądowi w świetle wszelkich istotnych zmian w zakresie ochrony praw podstawowych<sup>215</sup>.

Jeżeli organizacja międzynarodowa zapewnia taką równoważną ochronę, domniemywa się, że państwo przestrzega wymogi Konwencji, gdy realizuje zobowiązania prawne wynikające z członkostwa w tej organizacji. Jednak każde takie domniemanie może być obalone, jeżeli w okolicznościach danej sprawy okaże się, że ochrona praw konwencyjnych była oczywiście niewystarczająca. W takich przypadkach interes współpracy międzynarodowej zostanie zrównoważony przez rolę Konwencji jako „instrumentu konstytucyjnego europejskiego porządku publicznego” w dziedzinie praw człowieka<sup>216</sup>.

<sup>214</sup> Z. Kędzia, *Relacje między Europejską Konwencją Praw Człowieka...*, s. 242.

<sup>215</sup> Wyrok ETPC sprawie Bosphorus, pkt 155 sentencji.

<sup>216</sup> Wyrok ETPC sprawie Bosphorus, pkt 156 sentencji.

W tej sprawie ETPC, przywołując także KPP, uznał, że ochrona praw podstawowych w UE ma charakter równoważny a Konwencja nie została naruszona. Orzeczenie to wskazuje, że relacje pomiędzy ETPC a TSUE nie mają charakteru hierarchicznego. Potencjalny konflikt pomiędzy oboma systemami został więc zredukowany<sup>217</sup>. Stanowisko takie może jednak spowodować, że dochodzenie skarg kierowanych przeciwko aktom unijnym w Trybunale Strasburskim może okazać się o wiele trudniejsze, gdyż będzie wymagało zakwestionowania jakości ochrony praw jednostki w UE<sup>218</sup>.

Jednocześnie TSUE kładzie silny nacisk na autonomię unijnego porządku prawnego, stwierdzając w wyroku w sprawie Kadi, że „kontrolę przez Trybunał ważności wszelkich aktów wspólnotowych w świetle praw podstawowych należy uważać za wyraz – we wspólnocie prawa – gwarancji konstytucyjnej wynikającej z traktatu WE jako autonomicznego systemu prawnego, którego umowa międzynarodowa nie może naruszać”<sup>219</sup>. Co więcej, jak dobitnie stwierdza TSUE, EKPC „(...) do czasu przystąpienia do niej Unii, nie stanowi aktu prawnego formalnie obowiązującego w porządku prawnym Unii. W związku z tym prawo Unii nie reguluje stosunków między EKPC a porządkami prawnymi państw członkowskich ani nie określa skutków, jakie sąd krajowy powinien wywieść ze sprzeczności między normą prawa krajowego a prawami chronionymi na mocy tej konwencji”<sup>220</sup>.

Relacje te mają istotne znaczenie dla odczytania treści zasad zbiorowego prawa pracy, o czym świadczą przedstawione powyżej przykłady rozwoju linii orzeczniczej ETPC w kwestii prawa do strajku i wydawanych praktycznie w tym samym czasie wyroków TSUE w sprawach Laval i Viking, gdzie stosowanie tego prawa jest, zdaniem Trybunału Luksemburskiego poddane testowi proporcjonalności.

<sup>217</sup> A. Wróbel, *Konsekwencje przystąpienia UE do EKPCz dla umocnienia ochrony jednostki w UE i dla umocnienia europejskiego systemu ochrony praw człowieka. Wstęp* [w:] J. Barcz (red.), *Ochrona praw podstawowych...*, s. 194; J. Barcz, *Traktat z Lizbony...*, s. 353;

<sup>218</sup> B. Gronowska, *Europejski Trybunał Praw Człowieka...*, s. 325-326.

<sup>219</sup> Wyrok Trybunału (wielka izba) z 3 września 2008 r. w sprawach C-402/05 P oraz C-415/05 P Yassin Abdullah Kadi i Al Barakaat International Foundation przeciwko Radzie Unii Europejskiej i Komisji Wspólnot Europejskich, Zbiór Orzeczeń 2008 I-06351, pkt. 316 sentencji.

<sup>220</sup> Postanowienie Trybunału C-617/10 Åklagaren, pkt. 44 sentencji oraz Wyrok Trybunału z 24 kwietnia 2012 r., w sprawie C-571/10 Servet Kamberaj przeciwko Istituto per l'Edilizia sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) i inni, Elektroniczny Zbiór Orzeczeń EU:C:2012:233, pkt. 62 sentencji stanowi: „Artykuł 6 ust. 3 TUE nie reguluje jednak stosunków między EKPC a porządkami prawnymi państw członkowskich i nie określa konsekwencji, jakie sąd krajowy powinien wyciągnąć w razie sprzeczności między prawami gwarantowanymi w tej konwencji a normą prawa krajowego”.

Przedstawione powyżej orzeczenia prowadzą do wniosku, że jurysdykcja EKPC rozciąga się na trzy następujące sytuacje związane z prawem EU:

- 1) Jeżeli kwestionowane jest prawo pierwotne UE, odpowiedzialne za zagwarantowanie praw człowieka wyrażonych w Konwencji są państwa członkowskie, jako że prawo pierwotne UE nie może być podważane w postępowaniu przed TSUE. Ponadto prawo pierwotne UE stanowi szczególną formę traktatu międzynarodowego, do którego państwo przystąpiło dobrowolnie.
- 2) W sytuacji, kiedy kraje członkowskie UE stosują lub implementują prawo wtórne UE i mają pewną swobodę działania w tym zakresie, są także odpowiedzialne w przypadku naruszenia Konwencji.
- 3) Po trzecie, zgodnie z formułą Bosphorus, o ile państwa nie mają pewnego marginesu swobody, są tylko częściowo odpowiedzialne za ewentualne naruszenia Konwencji<sup>221</sup>.

W ten sposób ETPC dał wyraz poszanowania wagi zobowiązań i współpracy międzynarodowej a także zaufania do TSUE, że w sposób właściwy stosować będzie Konwencje i orzecznictwo ETPC, mimo że te nie stanowią źródła prawa UE<sup>222</sup>. Zdaniem niektórych autorów nie zmienia to faktu, że system ochrony praw człowieka w Unii Europejskiej jest wielowarstwowy i skomplikowany, a prawa podstawowe mogą być wywodzone z różnych źródeł, włączając w to KPP, co tworzy sytuację o złożoności iście kafkowskiej, co przemawia za przystąpieniem EU do EKPC<sup>223</sup>.

---

<sup>221</sup> P. Gragl, *The Accession of the European Union...*, s. 73.

<sup>222</sup> Ibidem

<sup>223</sup> A Torres-Pérez, *Conflicts of Rights in the European Union. A Theory of Supranational adjudication*, Oxford University Press, Oxford 2009, s. 34; S. Douglas-Scott, *The tale of two courts...*, s. 639; P. Gragl *The Accession of the European Union...*, s. 74.

## Podsumowanie

1. Indywidualne i zbiorowe prawo pracy stanowią dwa działy tej samej dziedziny prawa: prawa pracy. Autorzy zajmujący się tematyką rozwoju zbiorowego prawa pracy upatrują jego korzeni w prawodawstwie niemieckim okresu Republiki Weimarskiej. Wtedy to, w opozycji do indywidualnego prawa pracy, przedstawiciele nauki zaczęli wyodrębniać prawo pracy określane jako zbiorowe uznając, że stanowi ono część prawa pracy normującą uprawnienia związków zawodowych, stosunki dotyczące układów zbiorowych oraz sporów między pracownikami i pracodawcami.
2. „Zbiorowe prawo pracy” to pojęcie doktrynalne – w obowiązujących przepisach prawa nie ma definicji ustawowej zbiorowego prawa pracy. Niektórzy autorzy przedstawiają odrębne definicje zbiorowego prawa pracy w ujęciu przedmiotowym i podmiotowym – w ujęciu przedmiotowym jest to ogół norm regulujących prawa i interesy grupowe pracowników i pracodawców. Z kolei w ujęciu podmiotowym to przepisy regulujące relacje pomiędzy podmiotami kolektywnymi.
3. W teorii prawa sam termin „zasada prawa” uznawany jest za wieloznaczny. M. Atienza i J. Ruiz Manero przedstawiają następującą listę znaczeń „zasad prawa”: 1) norma o charakterze bardzo ogólnym, to jest taka, której zakres normowania obejmuje przypadki o bardzo ogólnych cechach; 2) norma sformułowana przy użyciu zwrotów niedookreślonych, takich jak np. „nadużycie prawa”; 3) norma programowa, formułująca obowiązek polegający na realizacji określonego stanu rzeczy; 4) norma wyrażająca nadrzędne wartości systemu prawnego; 5) norma skierowana do podmiotów stosujących prawo, wskazująca, w sposób ogólny, sposób wyboru normy mającej zastosowanie w danym przypadku i w jaki sposób należy ją interpretować; 6) *regula iuris*, to jest zdanie lub sentencja prawnicza, o znacznym stopniu ogólności, która ułatwia systematyzację i stosowanie norm systemu prawnego, np. zasada hierarchii norm prawnych.



4. Szczególny wpływ na kierunek dyskusji nad zasadami prawa w literaturze obcojęzycznej wywarły poglądy R. Dworkina. On to w opozycji do poglądów zwolenników pozytywizmu prawniczego, a w szczególności H.L.A. Harta zbudował koncepcję opartą na tzw. mocnej tezie o rozgraniczeniu reguł i zasad prawa (*strong demarcation thesis*). R. Dworkin dzieli normy na reguły (*rules*) i zasady (*principles*), spośród których wyróżnia dyrektywy polityczne (*policies*). Wspólne dla tych kategorii norm jest to, że oba standardy są normami postępowania, wskazującymi kto, kiedy i jak powinien się zachować. Różnica pomiędzy regułami a zasadami ujawnia się w koncepcji R. Dworkina najpełniej w procesie stosowania tych kategorii norm. Inaczej niż w przypadku reguł (które stosowane są według modelu „wszystko albo nic”), niezgodność zasad nie powoduje konieczności odmówienia którejkolwiek z nich statusu elementu wiążącego prawnie. W przypadku kolizji dwóch zasad ten, kto wydaje decyzje powołując się na zasady, musi rozważyć, która z nich jest istotniejsza. Zasady spełniają bowiem funkcje argumentu za przyjęciem przez nią danego rozwiązania, nie wykluczają natomiast innych możliwości przewidzianych przez zasady konkurencyjne. Konflikt zasad rozwiązywany jest poprzez zastosowanie zasady bardziej doniosłej, co nie oznacza, że w innym przypadku podstawę rozstrzygnięcia mogłaby stanowić inna zasada.
5. Kontynuatorem myśli R. Dworkina jest R. Alexy, który opiera swą teorię norm na trzech filarach: tezie optymalizacji, prawie kolizji oraz prawie ważenia. Podobnie jak R. Dworkin, R. Alexy odrzuca tradycyjne kryteria rozgraniczenia zasad i reguł. Nie zgadza się z tym, jakoby zarówno zasady jak i reguły były normami różniącymi się między sobą jedynie stopniem ogólności (kryterium generalności), łączyłoby je zaś podobieństwo rodzajów. Zdaniem R. Alexego między regułami i zasadami zachodzi różnica jakościowa. Zasady są „nakazami optymalizacji”, co oznacza, że mogą być spełnione w różnym stopniu i że oferowany zakres ich spełnienia zależy nie tylko od możliwości rzeczywistych, ale i prawnych. Gdy stan faktyczny wypełnia hipotezę dwóch lub więcej zasad, to decyzja o tym, która z nich i w jakim stopniu znajdzie zastosowanie, podejmowana jest w oparciu o procedurę ważenia zasad, ta zaś ściśle łączy się z zasadą proporcjonalności.
6. Przyjęte kryteria podziału norm na reguły i zasady poddaje krytyce brazylijski teoretyk prawa H. Ávila, którego zdaniem ani normy, ani zasady nie „posiadają” charakteru, który determinowałby określony model ich stosowania. Kluczowe znaczenie przypisuje on procesowi interpretacji, podczas którego zarówno zasady, jak i reguły odczytywane są z uwzględnieniem konkretnych okoliczności prawnych i faktycznych towarzyszą-

cych ich zastosowaniu w danym przypadku. Zdaniem H. Àvili proces ważenia ma zastosowanie nie tylko do zasad, ale i do reguł. Rozróżnienie pomiędzy regułami i zasadami polega na tym, że zasady nie określają wprost nakazanego zachowania, lecz jedynie cele, jakie mają być zrealizowane (np. zasada społecznej gospodarki rynkowej). W przypadku reguł natomiast nakazane zachowanie określone jest przez normę wprost, stąd też jej zastosowanie w mniejszym stopniu zależy od aktu interpretacji dokonanej przez podmiot stosujący regułę (np. reguły reprezentatywności organizacji związkowych).

7. M. Atienza i J. Ruiz Manero, budując koncepcję zdań prawnych, proponują ujęcie zasad prawa, w którym duże znaczenie ma powiązanie zasad z wartościami. Autorzy ci dzielą normy prawne na reguły i zasady prawa. Te ostatnie zaś na zasady *sensu stricto* i normy programowe (*policies*, w koncepcji R. Dworkina). Pierwsza kategoria zasad obejmuje te, które wyrażają wartości nadrzędne dla całego systemu prawnego (np. zasada pokoju społecznego). Natomiast w drugiej grupie znajdują się będą reguły celu rozumiane jako normy nakazujące dążenie do urzeczywistnienia określonych celów (np. zasada równości partnerów społecznych).
8. W polskiej nauce prawa najsilniejszy wpływ na sposób postrzegania zasad wywarły poglądy J. Wróblewskiego oraz autorów z poznańskiej szkoły teorii prawa. Według J. Wróblewskiego o tym, czy dana norma jest zasadą prawa, decydują cztery czynniki: 1) kryterium hierarchicznej nadrzędności norm, 2) kryterium nadrzędności treściowej w stosunku do innych, 3) kryterium szczególnej roli spełnianej przez daną normę w ramach konstrukcji instytucji prawnej, 4) kryterium funkcjonalne – uzasadnienie danej normy przez kryteria pozaprawne: powszechnie akceptowane oceny i reguły społeczne, t.j. mające uzasadnienie aksjologiczne. Kryteria te nie muszą być spełnione łącznie. W niektórych przypadkach wystarczy, że norma spełnia tylko jedno z nich.
9. Poznańscy teoretycy prawa: S. Wronkowska, M. Zieliński i Z. Ziemiński przedstawili pierwszą polską monografię dotyczącą zasad prawa systematyzującą dotychczasowe osiągnięcia zarówno w zakresie teorii, jak i szczegółowych nauk dogmatycznych. Autorzy ci wyróżniają zasady prawa w ujęciu opisowym i dyrektywalnym. Tu autorzy poznańscy w ślad za J. Wróblewskim rozróżniają zasady systemu prawa w ścisłym tego słowa znaczeniu (obowiązujące normy prawne danego systemu i to w oparciu o tekst przepisów prawnych) oraz zasady-postulaty. Koncepcje te wywarły silny wpływ na postrzeganie zasad w szczegółowych naukach dogmatycznych, w tym w prawie pracy.

10. Zasady w systemie prawa pełnią funkcje 1) heurystyczną – pomagają one w porządkowaniu i systematyzacji materiału normatywnego; 2) interpretacyjną – w procesie wykładni oraz stosowania prawa są bowiem pomocne przy dekodowaniu treści norm prawnych; 3) metanormatywną – pełnią rolę w projektowaniu przyszłych rozwiązań prawnych oraz stanowią uzasadnienie dla istniejących reguł; 4) socjalną – są nośnikami pewnych ważnych dla społeczeństwa wartości i to za ich pośrednictwem wartości te wprowadzane są do porządku prawnego. Z drugiej zaś strony wyodrębnienie zasad zbiorowego prawa pracy ułatwia przyswojenie ich sobie przez adresatów norm.
11. Podstawowym założeniem wielu teorii zasad jest ścisły konceptualny związek pomiędzy pojęciem zasad a koncepcją ważenia zasad. Zasady prawa mogą bowiem ze sobą kolidować. C. Bernal Pulido podejmuje próbę udoskonalenia opisaną przez R. Alexego formuły ważenia. Zdaniem tego autora, jeśli zgodzimy się z założeniem, że zasady są nakazami optymalizacji, które wymagają, aby coś zostało realizowane w największym stopniu możliwym, mając na uwadze zaistniałe okoliczności prawne i faktyczne, w celu ustalenia warunkowej relacji pierwszeństwa między konkurencyjnymi zasadami, należy wziąć pod uwagę trzy elementy, które tworzą strukturę ważenia: zasadę równoważenia, formułę ważenia i ciężar argumentacji.
12. Niektóre zasady zbiorowego prawa pracy umiejscowione są pośród praw i wolności konstytucyjnych oraz uznawane za prawa człowieka lub prawa podstawowe na gruncie prawa międzynarodowego i europejskiego. Dopuszczalność ich ograniczenia musi być rozpatrywana w świetle zasady proporcjonalności.
13. Na gruncie prawa pracy zasady prawa pracy stanowią jedno z kryteriów dopuszczalności stosowania przepisów Kodeksu cywilnego. Uzupełniające stosowanie przepisów k.c. dopuszczalne jest tylko wówczas, gdy spełnione zostaną cztery przesłanki: 1) stosowanie norm k.c. dotyczy stosunku pracy; 2) dana sprawa nie jest uregulowana przepisami prawa pracy; 3) norma k.c. nie jest sprzeczna z zasadami prawa pracy; 4) normy k.c. stosowane są odpowiednio. Trzecie z wymienionych kryteriów wzbudza wiele kontrowersji w doktrynie prawa pracy co do tego, jakiej grupy zasad prawa pracy miałyby dotyczyć ów brak sprzeczności.
14. Na system prawa składają się różnego rodzaju reguły: normy merytoryczne regulujące zachowania ludzi (formułujące nakazy i uprawnienia), normy określające sposoby dokonywania czynności prawnych przez podmioty będące organami państwowymi oraz normy ustrojowe, kompetencyjne i proceduralne regulujące działania organów państwa.

W uporządkowaniu systemu prawa i poszczególnych jego fragmentów istotną rolę pełnią zasady prawa, które pomagają dostrzec wartości najistotniejsze dla systemu i wpływają na sposób interpretacji norm usytuowanych niżej w hierarchii.

15. Dotychczas uznawano, że krajowe systemy prawne są systemami monocentrycznymi, dopuszczającymi w mniejszym lub większym stopniu ograniczoną multicentryczność w procesie tworzenia i stosowania prawa. Aktualnie wielu autorów odchodzi od tradycyjnej – dualistycznej – koncepcji relacji zachodzącej między prawem międzynarodowym i prawem krajowym, na rzecz multicentrycznej wizji prawa, która polega na uznaniu występowania w jednym porządku prawnym wielu równorzędnych źródeł prawa nietworzących układu hierarchicznego. O multicentryczności systemu prawa mówić można w aspekcie tworzenia norm prawnych, obowiązywania norm prawnych (problem wielości źródeł prawa) oraz interpretowania prawa (w kontekście europejskim szczególnie istotne jest zagadnienie obustronnie przyjaznej wykładni).
16. Multicentryczność pojawia się więc przede wszystkim na tle współistnienia prawa wspólnotowego i krajowego: system prawny Unii Europejskiej staje się „własnym” systemem kraju członkowskiego, przez co na terytorium jednego państwa istnieje własny porządek obejmujący system prawa narodowego oraz całe *acquis communautaire*. Nie są to jednak dwa porządki prawne, lecz jeden – multicentryczny, kompetencyjnie dzielony *quoad usum*. Ponadto akceptacja Europejskiej Konwencji Praw Człowieka włączyła nas w system, gdzie o naruszeniach praw człowieka w sposób wiążący rozstrzyga organ zewnętrzny – Europejski Trybunał Praw Człowieka, a jego orzeczenia są dla Polski wiążące. Współistnienie i wzajemne oddziaływanie norm, których autorami są różne podmioty, widoczne jest w prawie pracy, gdzie obok powszechnych norm prawa pochodzących od ustawodawcy krajowego oraz instytucji unijnych i międzynarodowych, obowiązują także specyficzne, autonomiczne normy prawne, niejednokrotnie przybierające formę porozumienia partnerów społecznych.
17. Normy, których treść jest zbieżna z zasadami zbiorowego prawa pracy, znajdują się w wielu aktach prawa międzynarodowego, jak: Powszechna Deklaracja Praw Człowieka MPPPiO, MPPGSiK. Spośród organizacji międzynarodowych w obszarze prawa pracy szczególną rolę przypisuje się Międzynarodowej Organizacji Pracy, zwłaszcza ze względu na możliwość samodzielnego tworzenia standardów w odpowiedzi na szczególne wyzwania rynku pracy oraz trójstronny charakter tej organizacji. Wolność zrzeszania się znalazła się wśród najważniejszych praw

i wolności pracowniczych sformułowanych w Deklaracji Filadelfijskiej z 1944 roku. Zasady zbiorowego prawa pracy, takie jak wolność zrzeszania się czy prawo do prowadzenia sporów zbiorowych znajdują się wśród standardów MOP, spełniających funkcję narzędzi rozwiązywania konfliktów pomiędzy różnymi grupami interesów poprzez działania polityczne i legislacyjne.

18. Szczególną rolę w systemie aktów prawnych Rady Europy odgrywa Europejska Konwencja Praw Człowieka (EKPC), gdzie obok innych, nielicznych praw socjalnych, wymieniona została w art. 11 wolność zgromadzania i stowarzyszania się. Natomiast Karty społeczne poszerzają katalog praw z zakresu zbiorowego prawa pracy, a przede wszystkim dają podstawę dla rozwoju dialogu społecznego. Wśród nowych praw w ZEKS znalazły się prawo do informacji i konsultacji, prawo udziału w określaniu, polepszaniu i poprawie warunków oraz środowiska pracy, prawo przedstawicieli pracowników do ochrony i udzielania im ułatwień oraz prawo do informacji i konsultacji w toku postępowania związanego ze zwolnieniami zbiorowymi.
19. Istotną rolę w multicytrycznym porządku prawnym odgrywa prawo unijne, a w szczególności prawa podstawowe UE. Jest to autonomiczna wspólnotowa kategoria prawna, w ramach której za pośrednictwem ogólnych zasad prawa UE i wspólnej praktyki państw członkowskich znalazły się uznane prawa jednostek przewidziane w prawie międzynarodowym, chronione jako prawa człowieka oraz prawa zawarte w normach wspólnotowych.

Rola „architekta” doktryny praw podstawowych przypadła TSUE, który rozwija koncepcję praw podstawowych jako ogólnych zasad prawa wspólnotowego. Następnym etapem umacniania ochrony praw podstawowych było uchwalenie Kraty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, której obecnie artykuł 6 TUE nadaje „taką samą wartość prawną”, jaką posiadają Traktaty. Skupienie w jednym akcie prawnym dorobku Unii w zakresie praw podstawowych, w tym także praw społecznych, można postrzegać także jako odpowiedź na procesy globalizacji poprzez stworzenie przeciwwagi dla działań przedsiębiorstw ponadnarodowych.

W literaturze przedmiotu wielu autorów wyraźnie rozróżnia „prawa podstawowe” (*fundamental rights*) oraz „podstawowe wolności” (*fundamental freedoms*), przy czym ten drugi termin odnosi się zazwyczaj do podstawowych swobód rynkowych UE, takich jak swobodny przepływ osób, usług i kapitału w ramach Unii Europejskiej.

20. Warto pamiętać o pewnych ograniczeniach w stosowaniu Karty, która nie ma zastosowania do całego porządku prawnego państwa członkowskiego, lecz jedynie do działań leżących w zakresie prawa UE, a ściślej – prawa wykonującego prawo UE. Kompetencje UE w zakresie prawa pracy są ograniczone i nie obejmują m. in. prawa do zrzeszania się i prawa do strajku i lokautu. Polska jest także stroną protokołu nr 30, choć TSUE w orzeczeniach z 2011 r. stwierdza, że Protokół nr 30 nie wyłącza stosowania Karty Praw Podstawowych w stosunku do Wielkiej Brytanii i Polski oraz nie ogranicza stosowania przez sądy narodowe obu tych państw postanowień Karty, która przecież potwierdza prawa, wolności i zasady uznawane w Unii oraz sprawia, że są one bardziej widoczne, nie tworzy jednak nowych praw ani zasad.
21. KPP nie tylko może się przyczynić do wzmocnionej ochrony praw jednostek, ale także stanowi wyraz wspólnych wartości, wokół których Unia może budować tożsamość o charakterze społecznym. Nie można jednak zapominać, że Unia od zarania opiera się na koncepcji integracji ekonomicznej, a co za tym idzie – na swobodach gospodarczych. To z kolei może powodować, że zasada faworyzowania najwyższego poziomu ochrony i zasada pierwszeństwa prawa wspólnotowego nie dadzą się pogodzić. Dotyczy to przede wszystkim rozpatrywanych już przez TSUE (Schmidberger, Viking, Laval) przypadków konfliktów praw podstawowych (praw człowieka) i podstawowych wolności UE. Dochodzi wówczas do paradoksalnej sytuacji, kiedy to prawo UE wyznacza zarówno najwyższy, jak i najniższy poziom ochrony: prawa gwarantowane przez konwencję (uznawane jako zasady prawa UE) są wyznacznikiem najniższego poziomu ochrony (*floor of rights*), jednocześnie jednak podstawowe, zgodnie z zasadą pierwszeństwa prawa wspólnotowego nad krajowym, traktowane są jako najwyższy dopuszczalny poziom ochrony (*ceiling of rights*), który państwa członkowskie zobowiązane są przestrzegać. Może to skutkować obniżeniem poziomu praw podstawowych, jednak tylko w przypadkach, kiedy państwa członkowskie implementują prawo UE.
22. W polskim prawie brak wyczerpującego katalogu zasad zbiorowego prawa pracy w ujęciu pozytywnym. Podstawowe prawa człowieka w zakresie wolności związkowej zagwarantowane są w Konstytucji RP (art. 12, 20, 59). Kodeks pracy zawiera odrębny rozdział poświęcony zasadom prawa. Znalazły się tam jednak tylko dwie zasady zbiorowego prawa pracy: zasada wolności zrzeszania się oraz zasada uczestnictwa pracowników w zarządzaniu zakładem pracy.

23. W nauce prawa pracy odwołania do współcześnie rozwijanych koncepcji zasad nie zyskują popularności, choć sama problematyka zasad oraz próby ich systematyzacji pojawiały się już w latach 50. XX wieku i były one niejednokrotnie związane ściśle z badaniami dotyczącymi samego pojęcia zasad prawa pracy.

T. Zieliński, pod wpływem koncepcji poznańskiej szkoły teorii prawa, wśród zasad prawa wyróżniał zasady o charakterze normatywnym („normy wyróżniające się dużym stopniem ogólności i mające dla regulacji stosunków społecznych doniosłe znaczenie”); zasady prawa o charakterze postulatywnym („reguły wyrażające pewne idee kierunkowe, myśli przewodnie, postulaty, kierowane pod adresem prawodawcy i organów stosujących prawo”) oraz zasady w znaczeniu opisowym (rozumiane jako pewne konstrukcje prawne czy też rozwiązania legislacyjne będące wytworem działalności doktrynalnej). Ponadto autor wymienia również konstytucyjne zasady prawa pracy oraz zasady międzynarodowego prawa pracy.

Pomimo dynamicznych zmian społecznych, gospodarczych, ustrojowych oraz idących w ślad za nimi zmian w prawie pracy w latach 80. i 90., przedstawiciele nauki prawa pracy nadal posługiwali się pojęciami zasad prawa pracy wypracowanymi w oparciu o dorobek J. Wróblewskiego i teoretyków szkoły poznańskiej. Jako owoc dyskusji teoretycznej nad kategorią opisowych zasad prawa pracy postrzegać można nowe, „funkcjonalne” podejście do tej kategorii zasad. Autorzy reprezentujący to podejście, jak T. Liszcz i A. Sobczyk, wyodrębniają opisowe zasady prawa pracy, mające niekiedy bardzo szczegółowy charakter, uznając celowość takiego zabiegu ze względu na jego zalety w sferze dydaktyki i systematyzacji prawa.

24. W naukach szczegółowych najbardziej rozbudowany system zasad skonstruowany został przez M. Cieślaka w prawie karnym procesowym i zastosowany przez niego także, z odpowiednimi zmianami, w prawie karnym materialnym. Zasada jest w koncepcji M. Cieślaka dyrektywą zachowania – ważniejszą i ogólniejszą na tle całokształtu norm możliwych w danym układzie. Sam system zasad zbudowany jest jednak w oparciu o dwie klasy zasad: naczelne zasady pierwszego stopnia oraz naczelne zasady drugiego stopnia.

Koncepcja ta pozwala na wyodrębnienie w ramach danej gałęzi prawa grupy zasad naczelných, o kluczowym znaczeniu dla niej znaczeniu, którym następnie, w miarę potrzeb, podporządkować można zasady poszczególnych działów czy instytucji. Stanowią one zatem szkielet, na bazie którego katalog zasad może być rozbudowywany, wskazując

jednocześnie na idee przewodnie dziedziny prawa. Ponadto system ten pozwala na stworzenie systematyki zasad prawa, która pozostaje aktualna bez względu na przyjmowane koncepcje teoretycznoprawne dotyczące zasad prawa. System ten odbiega od tradycyjnie stosowanego w prawie pracy podziału na zasady o charakterze normatywnym, opisowym i postulatywnym, nie przeciwstawia mu się jednak. Stąd też próba przeniesienia tej systematyki zasad na grunt zbiorowego prawa pracy jawi się jako interesujące wyzwanie.

Istotne dla zakwalifikowania normy jako naczelnej zasady zbiorowego prawa pracy jest to, czy znajduje ona oparcie nie tylko w przepisach prawa krajowego, ale także europejskiego i międzynarodowego. Istotnym kryterium podziału norm o ogólnym znaczeniu dla zbiorowego prawa pracy jest natomiast ich oparcie w przepisach prawa – to znaczy stwierdzenie, czy mamy do czynienia z zasadą prawa, czy też z postulatem. Idąc w ślad za systematyką zasad zaproponowaną przez M. Cieślaka możemy wyróżnić dwie kategorie zasad: naczelne zasady pierwszego stopnia oraz naczelne zasady drugiego stopnia.

25. Naczelne zasady II stopnia charakteryzują się one znacznym stopniem ogólności i doniosłości, co pozwala na zastosowanie ich nie tylko do zbiorowego prawa pracy, ale do prawa pracy jako całej gałęzi prawa. Warto rozważyć zaliczenie do grupy naczelnych zasad drugiego stopnia tych, w odniesieniu do których można wskazać podstawę prawną w Konstytucji RP. Na gruncie polskiego systemu prawa można do nich zaliczyć:
- 1) zasadę pokoju społecznego,
  - 2) zasadę społecznej gospodarki rynkowej,
  - 3) zasadę dialogu społecznego,
  - 4) zasadę równości (w szczególności w odniesieniu do partnerów społecznych).
26. Naczelne zasady pierwszego stopnia mają charakter nieco bardziej szczegółowy i dotyczą zbiorowego prawa pracy. W tej grupie znajdują się zasady, które mają zastosowanie w zbiorowym prawie pracy. Wskazują one na idee mające znaczenie dla wszystkich lub wielu instytucji tej gałęzi prawa. Najczęściej zasady te także, podobnie jak zasady II stopnia, mają podstawę prawną w Konstytucji oraz w aktach prawa międzynarodowego i europejskiego.
- W tej grupie znajdują się:
- 1) zasada swobody koalicji,
  - 2) zasada kształtowania zbiorowych stosunków pracy w drodze rokowań,



- 3) zasada uznania swobody prowadzenia akcji zbiorowych przez partnerów społecznych,
  - 4) zasada reprezentatywności podmiotów zbiorowego prawa pracy,
  - 5) zasada partycypacji pracowników,
  - 6) zasada ograniczonej roli państwa w zbiorowych stosunkach pracy.
27. Wiele zasad zbiorowego prawa pracy można zakwalifikować jako prawa człowieka. Należy jednak pamiętać, że podmioty tych praw w praktyce mogą z nich korzystać tylko wówczas, gdy państwa realizują obowiązek ochrony interesów jednostki w tym zakresie. Od prawa krajowego, a ściślej od gotowości sędziego krajowego, aby prawo międzynarodowe stosować, zależy realizacja ciężącego na państwach obowiązku zapewnienia skuteczności prawu międzynarodowemu i jego aktom, jak również orzecznictwu trybunałów międzynarodowych. Skuteczność ta dotyczy także zasad, które zadecydowały o treści wyroku, co oznacza, że skuteczność wyroku sądu międzynarodowego oznacza jego zdolność do przenoszenia do porządku krajowego zasad i – będących ich konsekwencją – standardów prawa międzynarodowego. Także kompletność unijnego systemu ochrony prawnej zależy przede wszystkim od tego, czy w prawie krajowym istnieją odpowiednie środki umożliwiające jednostce uzyskanie ochrony prawnej w przypadku naruszenia jej praw lub wolności wynikających z prawa unijnego, a także od postawy sędziego krajowego, w szczególności jego gotowości do korzystania z procedury prejudycjalnej w razie istnienia wątpliwości z zakresu ważności lub wykładni prawa unijnego, od których wyjaśnienia zależy rozstrzygnięcie w przedmiocie wspomnianych praw lub wolności.
28. Trybunał Konstytucyjny w okresie obowiązywania Konstytucji z 1997 roku wydał kilkanaście orzeczeń odnoszących się do zbiorowego prawa pracy. W judykatach tych odnosił się do niektórych zasad zbiorowego prawa pracy, przede wszystkim do wolności związkowych oraz prawa do prowadzenia rokowań i zawierania porozumień zbiorowych, jak również mocy prawnej tych porozumień. W niektórych z nich obszernie wyjaśnia treść zasad stanowiących podstawę rozstrzygnięcia zarówno na gruncie prawa krajowego, jak i międzynarodowego.
29. Pojęcie „zasad prawa pracy” pojawia się także często w judykatach SN. Niekiedy SN uznaje zasadę prawa pracy za „kardynalną”, posługuje się analizą systemową dla odtworzenia treści zasady. W innych judykatach SN także określa charakter zasad prawa pracy jako „względny”, a przepisy kreujące zasady prawa pracy określane są jako pozbawione funkcji przyznawania konkretnych uprawnień pracownikowi.

30. Ograniczenia swobody koalicji w prawie polskim stanowiły przedmiot postępowania przed Komitetem ds. Wolności Związkowych Rady Administracyjnej Międzynarodowej Organizacji Pracy (CFA), który w odpowiedzi na skargę złożoną przez NSZZ „Solidarność” w 2011 roku wezwał Rząd RP do podjęcia niezbędnych środków w celu zapewnienia, że wszyscy pracownicy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, w tym pracujący na własny rachunek oraz osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, jak również chałupnicy mogli korzystać z prawa do tworzenia i przystępowania do organizacji według swego wyboru, w rozumieniu z Konwencji Nr 87. Podobnie wszystkim osobom wykonującym pracę zarobkową, nie tylko tym zatrudnionym na podstawie stosunku pracy, powinna być przyznana ochrona przed aktami dyskryminacji na tle przynależności związkowej. Podobne stanowisko zaprezentował także TK, uznając w wyroku w prawie K 1/13, że regulacje ustawy o związkach zawodowych naruszają konstytucyjną wolność zrzeszania się.
31. W innej sprawie Komitet zauważa z poważnym zaniepokojeniem praktyczne ograniczenia skutecznego wykonywania prawa do strajku pracowników BALPA. W tym przypadku Komitet jest zdania, że wszechobecne zagrożenie powództwem o odszkodowanie, które może doprowadzić do upadłości związku, możliwe w świetle orzeczeń Viking i Laval, tworzy sytuację, w której prawa wynikające z Konwencji nie mogą być w praktyce realizowane. Ponadto Komitet stwierdził, że ograniczenia prawa do strajku wynikające ze swobody przepływu kapitału i usług między państwami członkowskimi, w obecnym kontekście globalizacji mogą stawać się coraz bardziej powszechne, a doktryna, która jest wyrażona w tych wyrokach TSUE, może w praktyce znacząco ograniczać korzystanie z prawa do strajku w sposób sprzeczny z Konwencją.
32. Rozszerzenie prawa koalicji o uprawnienie do prowadzenia rokowań zbiorowych i inicjowanie strajku jest owocem najnowszych orzeczeń ETPC, który w wyroku w sprawie Demir i Baykara przeciwko Turcji dokonał rozszerzającej wykładni pojęcia „prawa do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich” zawartego w art. 11 EKPC, tak że obejmuje ono także prawo do rokowań zbiorowych, w tym zawierania układów zbiorowych pracy. W orzeczeniu w sprawie RMT Trybunał uznał, że prowadzenie strajku solidarnościowego stanowi aspekt swobody zrzeszania się, o której mowa w art. 11 EKPC, a zatem ograniczenia tego prawa można uznać za uzasadnione tylko wtedy, gdy są ustanowione w ustawie, służą realizacji uzasadnionych celów, a użyte środki są niezbędne w demokratycznym społeczeństwie dla realizacji tego celu.

33. W innym kierunku zdaje się podążać orzecznictwo TSUE. W orzeczeniach w sprawach Laval i Viking Trybunał inaczej niż w orzeczeniach Schmidberger i Omega, zamiast – kierując się postanowieniami KPP – wspierać umacnianie się praw podstawowych, w tym praw o charakterze socjalnym; wymaga raczej, aby podmioty domagające się realizacji tych praw znajdowały dla nich uzasadnienie, w szczególności w przypadkach, gdzie wykonywanie praw podstawowych może kolidować z podstawowymi swobodami gospodarczymi ujętymi w Traktacie. Treść orzeczeń w sprawach Viking i Laval oznacza w praktyce daleko idące ograniczenia dla wykonywania prawa pracowników do akcji zbiorowej ustanawiając następujące zasady: hierarchiczną podległość zasady wolności prowadzenia akcji zbiorowych swobodom gospodarczym, z których korzystać mogą pracodawcy.
34. Orzecznictwo to jednak zdaje się tracić na aktualności po uzyskaniu przez KPP takiej samej mocy jak ta, którą mają Traktaty. Zbiorowe prawa pracownicze wynikające z art. 12 KPP znalazły się w hierarchii norm wyżej niż swobody wewnętrznego rynku UE. Wolność zrzeszania z art. 12 KPP przyznana jest pracownikom jednak bezwarunkowo, a prawo do rokowań zbiorowych i akcji zbiorowych także stanowi aspekt tej wolności. Oznacza to, że w obecnym stanie prawnym orzeczenia TSUE nakazujące ograniczenie prawa do rokowań zbiorowych i akcji zbiorowych nie może być utrzymane. Nawet przyjmując, że prawa człowieka ustanowione w KPP i swobody ekonomiczne znajdują się na tym samym poziomie w hierarchii norm, to ich konflikt powinien być rozwiązany poprzez ważenie zasad, z zachowaniem zasady proporcjonalności. Oznacza to, że żadne z praw i wolności nie może być ograniczone w stopniu, który naruszałby jego istotę. W przypadku zbiorowych praw pracowniczych oznacza to umożliwienie kształtowania przez partnerów społecznych wzajemnych relacji w drodze rokowań i wyposażenie ich w środki, które pozwalają na swobodne negocjowanie warunków zatrudnienia, a to wyklucza możliwość stosowania testu proporcjonalności w takiej postaci, w jakiej uczynił to TSUE w orzeczeniach w sprawach Viking i Laval. Ważenie zasad musiałoby prowadzić do ograniczenia zarówno zbiorowych praw pracowniczych jak i swobód rynkowych.
35. Pomimo braku formalnych więzi pomiędzy Trybunałami w Strasburgu i Luksemburgu od wielu lat obserwować można rozwój dialogu pomiędzy nimi. Orzeczenie w sprawie Bosphorus Airlines na długo ustaliło ramy koegzystencji unijnego i konwencyjnego systemu ochrony praw jednostki. W opinii Trybunału, działania państwa podejmowane

- w zgodzie z takimi zobowiązaniami prawnymi jest uzasadnione, o ile właściwa organizacja zobowiązuje się chronić prawa podstawowe, zarówno poprzez materialne gwarancje, jak i mechanizmy kontroli ich przestrzegania, w sposób, który może być uznany za co najmniej równoważny w stosunku do tych zagwarantowanych przez Konwencję.
36. Z przystąpieniem UE do EKPC łączy się nadzieje dotyczące relacji pomiędzy ETPC i TSUE, ale także wzmocnienia systemu ochrony praw człowieka w Europie. Nie tylko EKPC stanie się wiążącym źródłem prawa UE, lecz także zniwelowane miałyby zostać potencjalne rozbieżności pomiędzy orzecnictwem Trybunałów w Strasburgu i Luksemburgu. Przystąpienie do EKPC oznaczać będzie, że przypadki łamania praw człowieka będą rozpatrywane przez ETPC, natomiast KPP ma zagwarantować, że UE i TSUE będą zapobiegać przypadkom naruszenia praw człowieka wewnątrz UE. Relacje pomiędzy obydwoma sądami będą miały jednak charakter nie hierarchiczny a partnerski, pozwalający na rozwój formalnego dialogu sądowego w celu wzmocnienia praw jednostki oraz spójności systemu prawa międzynarodowego. Przewiduje się także, iż sięganie przez TSUE do dorobku orzeczniczego ETPC może wzmocnić jego legitymizację w szczególności w obszarze socjalnych praw człowieka, w tym zbiorowych praw pracowniczych.
37. Projekt porozumienia w sprawie przystąpienia Unii Europejskiej do Europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności stanowi owoc trzech lat pracy przedstawicieli Unii Europejskiej i członków Rady Europy, a zarazem próbę wyważenia dwóch przeciwstawnych celów: zachowania autonomii porządku prawnego UE i wymagań natury politycznej. Jak pokazała opinia TSUE nr 2/13 z dnia 18 grudnia 2014 r., próba ta nie zakończyła się sukcesem, a proces przystąpienia UE do EKPC może się znacznie wydłużyć.



# Spis aktów prawnych

## Akty prawa krajowego:

1. Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej uchwalona przez Sejm Ustawodawczy w dniu 22 lipca 1952 r. Dz. U. z 1952 r. Nr 33, poz. 232.
2. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483).
3. Dekret z dnia 8 lutego 1919 r. w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych. (Dz. U. z 1919 r. Nr 15, poz. 209).
4. Ustawa z dnia 28 marca 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Dz. U. Nr 29, poz. 251).
5. Ustawa z dnia 23 stycznia 1920 r. o rozszerzeniu działania przepisów ustawy z dnia 1 sierpnia 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi na zatargi zbiorowe między właścicielami nieruchomości miejskich a dozorcami domowymi (Dz. U. Nr 8, poz. 53).
6. Ustawa z dnia 3 grudnia 1924 r. w przedmiocie zmiany niektórych postanowień o pracowniczych związkach zawodowych, względnie o stowarzyszeniach i związkach, a mianowicie postanowień dotyczących zrzeszania się pracowników państwowych Dz. U. z 1924 r. Nr 114, poz. 1012.
7. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 11 lipca 1932 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 1932 r. Nr 60, poz. 571).
8. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1932 r. Prawo o stowarzyszeniach (Dz. U. z 1932 r. Nr 94 poz. 803).
9. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz. U. z 1933 r. Nr 82, poz. 598).
10. Rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami, a pracownikami w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1933 r. Nr 82, poz. 604).

11. Ustawa z dnia 14 kwietnia 1937 *o układach zbiorowych pracy* (Dz. U. z 1937 r. Nr 31, poz. 242).
12. Dekret z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu Rad Zakładowych (Dz. U. z 1945 r. Nr 8, poz. 36).
13. Dekret z dnia 16 stycznia 1947 r. o zmianie dekretu z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych (Dz. U. Nr 24, poz. 92).
14. Ustawa z dnia 19 listopada 1956 r. o radach robotniczych (Dz. U. z 1956 r. Nr 53, poz. 238).
15. Ustawa z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym (Dz. U. z 1958 r. Nr 77, poz. 397).
16. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks Cywilny (tekst jedn. Dz. U. z 2014 r., poz. 121).
17. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Przepisy wprowadzające Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 94 ze zm.).
18. Ustawa z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (tekst jedn. Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 981 ze zm.).
19. Ustawa z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz. U. Nr 24, poz. 123 ze zm.).
20. Dekret o stanie wojennym z dnia 12 grudnia 1981 r. (Dz. U. Nr 29, poz. 154).
21. Ustawa z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 1982 r. Nr 32, poz. 216).
22. Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. 2015, poz. 567).
23. Ustawa z dnia 10 lipca 1985 r. o przedsiębiorstwach mieszanych (Dz. U. z 1985 Nr 32, poz. 142 z późn. zm.).
24. Ustawa z dnia 23 października 1986 r. o przedsiębiorstwie państwowym „Porty Lotnicze” (Dz. U. z 1987 Nr 33, poz. 185 z późn. zm.).
25. Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o izbach lekarskich (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 651).
26. Ustawa z dnia 19 kwietnia 1991 r. o samorządzie pielęgniarek i położnych (Dz. U. z 1991 r. Nr 41, poz. 178 ze zm.).
27. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 1881).
28. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 295).
29. Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 111).

30. Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1994 r. Nr 113, poz. 547).
31. Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. z 2015 r., poz. 1064).
32. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 ze zm.)
33. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 121).
34. Ustawa z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 2030).
35. Ustawa z dnia 16 marca 2001 r. o Biurze Ochrony Rządu (tekst jedn. Dz. U. 2014, poz. 170)
36. Ustawa z 6 dnia lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych i Wojewódzkich Komisjach Dialogu Społecznego (Dz. U. Nr 100, poz. 1080).
37. Ustawa z dnia 24 maja 2002 r. o agencji bezpieczeństwa wewnętrznego oraz agencji wywiadu (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 1929).
38. Ustawa z 5 dnia kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (tekst jedn. Dz. U. z 2012, poz. 1146).
39. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 2008).
40. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 192).
41. Ustawa z dnia 11 września 2003 o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 1414).
42. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 149).
43. Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 163).
44. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (tekst jedn. Dz. U. z 2014 r., poz. 710).
45. Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (tekst jedn. Dz. U. z 2005 r., poz. 2142).
46. Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. z 2006 Nr 79, poz. 550 z późn. zm.).
47. Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 7).



48. Ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (tj. Dz. U. z 2015 r., poz. 1411).
49. Ustawa z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (Dz. U. z 2008 Nr 86, poz. 525).
50. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 1023).
51. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 1640).
52. Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. z 2015 r., poz. 1064 ze zm.).
53. Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2015 r., poz. 1240).
54. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 kwietnia 1960 r. w sprawie szczegółowego zakresu i trybu działania Komitetu Pracy i Płac oraz zakresu współpracy komitetu z innymi organami administracji państwowej (Dz. U. Nr 23, poz. 133).
55. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz. U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19 ze zm.).
56. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (tekst jedn. z 2015 r., poz. 1023).

## Akty prawa Unii Europejskiej:

1. Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, sporządzony w Lizbonie z dnia 13 grudnia 2007 r. opublikowano w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej Nr 203, poz. 1569, Warszawa, dnia 2 grudnia 2009 r.
2. Dyrektywa Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/, Dziennik Urzędowy L 145, 19.6.1996, p. 4-9.
3. Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, Dziennik Urzędowy L 018, 21/01/1997 P. 0001-0006. F.

4. Dyrektywa 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dziennik Urzędowy WE L Nr 225, s. 16).
5. Dyrektywa 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów Dziennik Urzędowy L 82, 22.3.2001, p. 16-20.
6. Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dziennik Urzędowy L 80, 23.3.2002, p. 29-34).
7. Dyrektywa 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotycząca usług na rynku wewnętrznym Dziennik Urzędowy L 376, 27.12.2006, p. 36-68.
8. Dyrektywa Rady 2009/13/WE z dnia 16 lutego 2009 r. w sprawie wdrożenia Umowy zawartej między Stowarzyszeniem Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) a Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) w sprawie Konwencji o pracy na morzu z 2006 r. oraz w sprawie zmiany dyrektywy 1999/63/WE, Dziennik Urzędowy L 124, 20.5.2009, p. 30-50.
9. Dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (wersja przekształcona) (Tekst mający znaczenie dla EOG ) Dziennik Urzędowy L 122, 16.5. 2009, p. 28-44.
10. Rozporządzenie Rady (EWG) NR 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Tekst skonsolidowany – Dz. U. L 28, 30. 1. 1997, s. 1 (\*)) (Dz. U. L 149 z 5.7.1971, s. 2).
11. Rozporządzenie Rady (EWG) NR 1612/68 z dnia 15 października 1968 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty (Dz. U. L 257 z 19.10.1968, s. 2).
12. Rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 (Tekst mający znaczenie dla EOG) – Deklaracja Dziennik Urzędowy L 102, 11.4.2006, p. 1-14.
13. Rozporządzenia Rady (WE) nr 2679/98 z dnia 7 grudnia 1998 r. w sprawie funkcjonowania rynku wewnętrznego w odniesieniu do swobodnego przepływu towarów pomiędzy Państwami Członkowskimi (Dziennik Urzędowy L 337, 12/12/1998 P. 0008-0009).

## Akty prawa międzynarodowego:

1. Konwencja MOP nr 87 z 1948 r. dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych (Dz. U. z 1959 r. Nr 29, poz. 125).
2. Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r. (Dz. U. 1993 Nr 61, poz. 284).
3. Konwencja MOP nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej, przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1957 r. przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy. (Dz. U. z dnia 14 lipca 1959 r. Nr 39, poz. 240).
4. Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z dnia 19 grudnia 1966 r. otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. 1977 Nr 38, poz. 169).
5. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z dnia 19 grudnia 1966 r. otwarty do podpisu w Nowym Jorku 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. 1977 Nr 38, poz. 167).
6. Konwencja MOP Nr 154 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 11 sierpnia 1983 r. dotycząca popierania rokowań zbiorowych (nieratyfikowana).
7. Międzynarodowy Pakt Praw Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 16 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).
8. Konwencja z dnia 23 lutego 2006 r. o pracy na morzu z 2006 r. (Dz. U. z 2013 r., poz. 845).

# Spis orzeczeń sądów i trybunałów

## Orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego:

1. Orzeczenie TK z 12 lutego 1991 r., K 6/90, OTK 1991, poz. 1.
2. Uchwała SN z 19 lutego 1992 r., I PZP 10/92, OSNC 1992 nr 9, poz. 155.
3. Orzeczenie TK z 21 listopada 1995 r., K 12/95, OTK 1995 nr 3, poz. 15, OTK 1995, poz. 34.
4. Postanowienie SN z 8 października 1996 r., I PRN 91/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 132, MPP 1997 nr 5, s. 204.
5. Orzeczenie TK z 11 grudnia 1996 r., K 11/96, OTK 1996 nr 6, poz. 54.
6. Orzeczenie TK z 29 września 1997 r., K 15/97, OTK 1997 nr 3-4, poz. 37, Biul. Inf. Pr. 1998 nr 1, s. 9.
7. Wyrok TK z 17 listopada 1998 r., K 42/97, OTK 1998 nr 7, poz. 113, Dz. U. 1998, poz. 928.
8. Wyrok TK z 17 listopada 1998 r., K 42/97, OTK 1998/7/113, Dz. U. 1998 r. Nr 143, poz. 928.
9. Wyrok TK z 12 stycznia 1999 r., P2/98, OTK 1999, Nr 1 poz. 2.
10. Wyrok TK z 25 lutego 1999 r., K 23/98, OTK 1999 nr 2, poz. 25, Biul. Inf. Pr. 2001 nr 2, str. 9.
11. Wyrok TK z 7 marca 2000 r., K 26/98, OTK 2000/2/57, Dz.U. z 2000 r. Nr 17, poz. 227.
12. Wyrok TK z 13 marca 2000 r., K 1/99, OTK 2000 nr 2, poz. 59.
13. Wyrok TK 28 marca 2000 r., K 27/99, OTK 2000 nr 2, poz. 62.
14. Wyrok TK z 24 października 2000 r., K 12/00, OTK 2000 nr 7, poz. 255.
15. Wyrok TK z 30 stycznia 2001 r., K 17/00, OTK 2001 nr 1, poz. 4.
16. Uchwała SN w składzie siedmiu sędziów z 23 maja 2001 r., III ZP 17/2000, OSNAPiUS 2001, nr 23, poz. 684.
17. Wyrok TK z 23 października 2001 r., K 22/01, OTK 2001 nr 7, poz. 215, Legalis, Numer 50915.

18. Postanowienie TK z 18 listopada 2002 r., K 37/01, OTK Seria A 2002 nr 5, poz. 71, Dz. U. z 2002 r. 196, poz. 660.
19. Wyrok TK z 24 lutego 2004 r., K 54/02, OTK-A 2004/2/10, Dz. U. 2004 r. Nr 40, poz. 374.
20. Wyrok TK z 11 maja 2005 r., K 18/04, Dz. U. z 2005 r. Nr 86, poz. 744, str. 5757.
21. Wyrok TK z 11 maja 2005 r., K 18/04, OTK-A 2005/5/49.
22. Wyrok TK z 28 września 2006 r., K 45/04, OTK Seria A 2006 nr 8, poz. 111, Dz. U. 2006 Nr 183, poz. 1363, s. 9423.
23. Wyrok TK z 13 maja 2008 r., P 50/07, Dz. U. 2008 Nr 90, poz. 562, s. 5084, OTK Seria A 2008 nr 4, poz. 58, Wspólnota 2008 nr 22, s. 29 .
24. Wyrok TK z 1 lipca 2008 r., K 23/07, MPP 2008 nr 9, s. 450, Dz. U. 2008 Nr 120, poz. 778, s. 6549, OTK Seria A 2008 nr 6, poz. 100.
25. Wyrok TK z 28 kwietnia 2009 r., K 27/07, Dz. U. z 2009 Nr 68, poz. 584, s. 5491, OTK Seria A 2009 nr 4, poz. 54.
26. Wyrok TK z 16 grudnia 2009 r., II FSK 1172/08, SIP Legalis.
27. Wyrok TK z 12 lipca 2010 r., P 4/10, Dz.U. z 2010 r. Nr 135, poz. 912, s. 11056, OTK Seria A 2010 nr 6, poz. 58, Wspólnota 2010 nr 30, s. 27.
28. Wyrok TK z 20 października 2010 r., P 37/09, OTK-A 2010 nr 8, poz. 79.
29. Wyrok TK z 2 czerwca 2015 r., K 1/13, Dz.U. z 2015 r., poz. 791.

## Orzeczenia Sądu Najwyższego:

1. Orzeczenie SN z 15 marca 1933 r., nr I.C. 1625/32 Zbiór orzeczeń SN 1933, poz. 192.
2. Uchwała SN z 19 lutego 1992 r., I PZP 10/92, OSNC 1992, nr 9, poz. 155.
3. Wyrok SN z 27 listopada 1997 r., I PKN 393/97, OSNP 1998/17/511, OSP 1999/3/51.
4. Uchwała SN z 24 czerwca 1998 r., III ZP 14/98, OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 705, Biul. Inf. Pr. 1998 nr 3, s. 11, Biul. Inf. Pr. 2001 nr 1, s. 2, MPP 1998 nr 11, s. 434, Biul. Inf. Pr. 1998 nr 3, s. 11, PiZS 2000 nr 10, s. 39, Biul. Inf. Pr. 1998 nr 4, s. 9, PG 1998 nr 11, s. 5, Wokanda 1998 nr 10, s. 18, PPr. 1998 nr 11, s. 34.
5. Wyrok SN z 7 grudnia 1999 r., I PKN 438/99, OSNP 2000/12/475, OSP 2000/11/174, OSNP-wkł. 2000/9/6.
6. Wyrok SN z 30 stycznia 2001 r., K 17/00, OTK 2001, Nr 1, poz. 4.
7. Wyrok SN z 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/2000, OSNP 2003, nr 23, poz. 568.

8. Uchwała SN z 23 maja 2001 r., III ZP 25/00, OSNP z 2002 r., Nr 6, poz. 134.
9. Wyrok SN z 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/2000, OSNP 2003, nr 23, poz. 568.
10. Wyrok SN z 10 października 2002 r., I PKN 455/01, SIP Legalis Numer 241205.
11. Wyrok SN z 6 marca 2003 r., I PK 171/02, OSNAPiUS 2004 nr 15, poz. 258.
12. Wyrok SN z 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04, OSNP z 2005 r. Nr 4, poz. 55.
13. Wyrok SN z 12 sierpnia 2004 r., III PK 40/04, OSNP 2005/6/76, PiZS 2005/1/37.
14. Wyrok SN z 28 kwietnia 2005 r., I PK 214/04, OSNP z 2006 r. Nr 1-2, poz. 8.
15. Uchwała SN z 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338, Prok. i Pr.-wkł. 2005/11/44, Wokanda 2005/9/22, Biul.SN 2005/4/27.
16. Wyrok SN z 28 kwietnia 2005 r., I PK 214 /04, OSNP z 2006, Nr 1-2 poz. 8.
17. SN w wyroku z 25 maja 2005 r., I PK 223/04, OSNP z 2006 r. Nr 3-4, poz. 36.
18. Wyrok SN z 6 stycznia 2006 r., III PK 108/05, LEX nr 181514, PiZS 2006/6/37.
19. Wyrok SN z 6 lutego 2006 r., III PK 114/05, OSNP 2007/1-2/2, OSP 2007/7-8/94.
20. Wyrok SN z 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007/1-2/5.
21. Wyrok SN z 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, Legalis 177975.
22. Wyrok SN z 18 maja 2006 r., III PK 22/06, OSNAPiUS 2007 nr 9-10, poz. 132.
23. Uchwała siedmiu sędziów SN z 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNAPiUS 2007 nr 3-4, poz. 38, s. 99, Biul. SN 2006 nr 5, Wspólnota 2006 nr 23, s. 49.
24. Wyrok SN z 20 czerwca 2006 r., II PK 323/05, OSNP 2007/13-14/186.
25. Wyrok SN z 9 października 2006 r., II PK 27/06, OSNP 2007/23-24/344, OSP 2008/7-8/83.
26. Wyrok SN z 7 lutego 2007 r., I PK 209/06, OSNP 2008/5-6/65, M.P.Pr. 2007/8/412.
27. Wyrok SN z 4 lipca 2007 r., II PK 359/06, OSNP 2008/15-16/223, OSP 2009/6/61.
28. Wyrok SN z 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07, OSNP 2009/15-16/201.
29. Wyrok SN z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010/19-20/227.
30. Wyrok SN z 5 czerwca 2009 r., I UK 19/09, SIP Legalis 265763.
31. Wyrok SN z 17 lipca 2009 r., I PK 45/09LEX nr 607245.
32. Wyrok SN z 10 sierpnia 2010 r., I PK 41/10, SIP Legalis Numer 397081.

33. Wyrok SN z 3 listopada 2010 r., II PK 93/10, OSNAPiUS 2012 nr 1-2, poz. 11, s. 28, OSP 2012 nr 3, poz. 24, MPP 2011 nr 3, s. 148.
34. Wyrok SN z 26 stycznia 2011 r., II PK 159/10, OSNAPiUS 2012 nr 7-8, poz. 87, s. 272, MP 2011 nr 6, str. 313, Legalis 328470.
35. Wyrok SN z 5 lipca 2012 r., I PK 58/12, OSNAPiUS 2013 nr 17-18, poz. 198, s. 714.
36. Wyrok SN z 8 sierpnia 2012 r., I PK 60/12, SIP Legalis Numer 666921.

## Orzeczenia Europejskiego Trybunału Praw Człowieka:

1. Wyrok ETPC z 27 października 1975 r. w sprawie National Union of Belgian Police przeciwko Belgii, skarga nr 4464/70.
2. Wyrok ETPC z 6 lutego 1976 r. w sprawie Schmidt i Dahlström przeciwko Szwecji, skarga nr 5589/72.
3. Wyrok ETPC z 13 sierpnia 1981 r. połączonych sprawach Young, James i Webster przeciwko Wielkiej Brytanii, skargi nr 7601/76 i 7806/77.
4. Wyrok ETPC z 30 czerwca 1993 r. w sprawie Sigurdur i Sigurjónsson przeciwko Islandii, skarga nr 16130/90.
5. Wyrok ETPC z 11 listopada 1996 r. w sprawie Cantoni przeciwko Francji, skarga nr 17862/91.
6. Wyrok ETPC z 25 czerwca 1997 r. w sprawie Halford przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, skarga nr 20605/92.
7. Wyrok ETPC z 18 lutego 1999 r. w sprawie Matthews przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, skarga nr 24833/94.
8. Orzeczenie ETPC z 10 stycznia 2002 r. w sprawie UNISON przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, skarga nr 53574/99.
9. Wyrok ETPC z 2 lipca 2002 r., w połączonych sprawach Wilson, National Union of Journalists i inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, skargi nr 30668/96, 30671/96 oraz 30678/96.
10. Wyrok ETPC z 30 czerwca 2005 w Sprawie Bosphorus Hava Yollari Turizm Ve Ticaret Anonim Şirketi przeciwko Irlandii, skarga nr 45036/98.
11. Wyrok ETPC z 11 stycznia 2006 r. w połączonych sprawach Sørensen i Rasmussen przeciwko Danii, skargi nr 52562/99 i 52620/99.
12. Wyrok ETPC z 21 listopada 2006 r. w sprawie Demir i Baykara przeciwko Turcji, skarga nr 34503/97.
13. Wyrok ETPC z 27 marca 2007 r. w sprawie Karaçay przeciwko Turcji, skarga nr 6615/03.

14. Wyrok ETPC z 17 lipca 2007 r. w połączonych sprawach Dilek i inni przeciwko Turcji, skargi nr 74611/01, 26876/02 i 27628/02.
15. Wyrok ETPC 29 kwietnia 2009 r. w sprawie Enerji Yapi-Yol Sen przeciwko Turcji, skarga nr 68959/01.
16. Wyrok ETPC z 17 czerwca 2008 r. w połączonych sprawach Urcan i inni przeciwko Turcji, skargi nr 23018/04, 23034/04, 23042/04, 23071/04, 23073/04, 23081/04, 23086/04, 23091/04, 23094/04, 23444/04 i 23676/04.
17. Wyrok ETPC z 30 czerwca 2009 r. w sprawie Danilenkow i inni przeciwko Rosji, skarga nr 67336/01.
18. Wyrok ETPC z 15 września 2009 r. w sprawie Saime Özcan przeciwko Turcji, skarga nr 22943/04.
19. Wyrok ETPC z 15 września 2009 r. w sprawie Kaya i Seyhan przeciwko Turcji, skarga nr 30946/04.
20. Wyrok ETPC z 8 września 2014 r. w sprawie National Union of Rail, Maritime and Transport Workers przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, skarga nr 31045/10.
21. Wyrok ETPC z 27 listopada 2014 r. w sprawie Hrvatski liječnički sindikat przeciwko Chorwacji, skarga nr 36701/09.

## Orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej:

1. Wyrok Trybunału 4 lutego 1959 r. w sprawie C 1/58 Friedrich Stork & Cie przeciwko High Authority of the European Coal and Steel Community, ECR 63.
2. Wyrok Trybunału z 12 listopada 1969 r. w sprawie 29-69. – Erich Stauder przeciwko miastu Ulm, European Court reports 1969 Page 00419.
3. Wyrok Trybunału z 17 grudnia 1970 r. w sprawie 11-70 Internationale Handelsgesellschaft mbH przeciwko Einfuhr- und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel, Reports of Cases 1970 01125.
4. Wyrok Trybunału z 14 maja 1974 r. w sprawie 4-73 J. Nold, Kohlen- und Baustoffgroßhandlung przeciwko Komisji Wspólnot Europejskich, Reports of Cases 1974 00491.
5. Wyrok Trybunału z 8 października 1974 r. w sprawie 175-73 Union syndicale – Amalgamated European Public Service Union – Brussels, Denise Massa i Roswitha Kortner Radzie Wspólnot Europejskich, European Court Reports 1974 -00917.
6. Wyrok Trybunału z 28 października 1975 r. w sprawie 36/75, Roland Rutili przeciwko Ministre de l'intérieur, Zb.Orz. 1975, s. 1219, pkt 26.



7. Wyrok Trybunału z 15 czerwca 1978 r. w sprawie 149/77 Gabrielle Defrenne przeciwko Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, European Court Reports 1978-01365.
8. Orzeczenie Trybunału z 10 kwietnia 1984 r. w sprawie C-14/83 Sabine von Colson and Elisabeth Kamann przeciwko Land Nordrhein-Westfalen, European Court reports 1984 p. 01891.
9. Wyrok Trybunału z 11 lipca 1985 r. w połączonych sprawach 60 i 61/84, Cinetheque S.A. przeciwko Federation Nationale Des Cinemas Francais, Reports of Cases 1985 02605.
10. Wyrok Trybunału z 15 maja 1986 r., w sprawie 222/84, Marguerite Johnston przeciwko Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, Zb. Orz. 1986, s. 1651, pkt 17-19.
11. Wyrok Trybunału z 3 lipca 1986 r. w sprawie 66/85 Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg, Zb. Orz. 1986, s. 02121.
12. Wyrok Trybunału z 15 października 1987 r. w sprawie 222/86, Union nationale des entraîneurs et cadres techniques professionnels du football (Unectef) przeciwko Georges Heylens i innym, Zb. Orz. 1987, s. 4097, pkt 14-15.
13. Wyrok Trybunału (Trzecia Izba) z 13 lipca 1989 r. w sprawie 5/88 Hubert Wachauf v Bundesamt für Ernährung und Forstwirtschaft, European Court Reports 1989-02609.
14. Wyrok Trybunału z 18 października 1989 r. w sprawie 374/87 Orkem przeciwko Komisji Wspólnot Europejskich, European Court Reports 1989-03283.
15. Wyrok Trybunału z 12 maja 1998 r. w sprawie C-85/96 María Martínez Sala przeciwko Freistaat Bayern, Zb. Orz 1998, s. I-02691.
16. Wyrok Trybunału z 21 września 1999 r. w sprawie C-67/96 Albany International BV przeciwko Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, Zbiór Orzeczeń 1999 I-05751.
17. Wyrok Trybunału z 12 czerwca 2003 r. w sprawie C-112/00 Eugen Schmidberger, Internationale Transporte und Planzüge przeciwko Republice Austrii, Zbiór Orzeczeń 2003 I-05659.
18. Wyrok Trybunału z 13 stycznia 2004 r. w sprawie C-256/01 Debra Allonby przeciwko Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, Zb. Orz. 2004, s. I-00873.
19. Wyrok Trybunału (pierwsza izba) z 14 października 2004 r. w sprawie C-36/02, Omega Spielhallen und Automatenaufstellungs GmbH przeciwko Oberbürgermeisterin der Bundesstadt Bonn, Zbiór Orzeczeń 2004 I-09609.
20. Wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 11 grudnia 2007 r. w sprawie C-438/05 International Transport Workers' Federation i Finnish Seamen's Union

- przeciwko Viking Line ABP i OÜ Viking Line Eesti, Zbiór Orzeczeń 2007 I-10779.
21. Wyrok Trybunału z 18 grudnia 2007 r. w sprawie C-341/05 Laval un Partneri Ltd przeciwko Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan i Svenska Elektrikerförbundet, Zbiór Orzeczeń 2007 I-11767.
  22. Wyrok Trybunału z 3 kwietnia 2008 r. w sprawie C-346/06 Dirk Rüffert przeciwko Land Niedersachsen, Reports of Cases 2008, I-01989.
  23. Wyrok Trybunału z 19 czerwca 2008 r., w sprawie C-319/06 Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Wielkiemu Księstwu Luksemburga, Reports of Cases 2008 I-04323.
  24. Wyrok Trybunału z 3 września 2008 r. w sprawach C-402/05 P oraz C-415/05 P Yassin Abdullah Kadi i Al Barakaat International Foundation przeciwko Radzie Unii Europejskiej i Komisji Wspólnot Europejskich, Zbiór Orzeczeń 2008, I-06351.
  25. Wyrok Trybunału z 4 września 2009 r. w połączonych sprawach C-22/08 i C-23/08, Athanasios Vatsouras i Josif Koupatantze przeciwko Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Nürnberg 900, Zb. Orzeczeń 2009, s. I-04585.
  26. Wyrok Trybunału z 14 października 2010 r. w sprawie C-345/09 van Delft i inni przeciwko College voor zorgverzekeringen, European Court Reports 2010 I-09879.
  27. Wyrok Trybunału (Wiekła Izba) z 21 grudnia 2011 r. w sprawach połączonych C-411/10 i C-493/10, N.S. przeciwko Secretary of State for the Home Department i M.E. i inni przeciwko Refugee Applications Commissioner, Minister for Justice, Equality and Law Reform, Zbiór Orzeczeń 2011 I-13905.
  28. Wyrok Trybunału z 24 kwietnia 2012 r. w sprawie C-571/10 Servet Kamberaj przeciwko Istituto per l'Edilizia sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) i inni, Elektroniczny Zbiór Orzeczeń EU:C:2012:233.
  29. Wyrok Trybunału z 21 lutego 2013 r. w sprawie C-46/12 L.N. przeciwko Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte, Elektroniczny zbiór Orzeczeń ECLI:EU:C:2013:97.
  30. Postanowienie Trybunału z 26 lutego 2013 r. w sprawie C-617/10 Åklagaren przeciwko Hans Åkerberg Fransson, niepublikowane.
  31. Wyrok Trybunału z 10 września 2014 r. w sprawie C-270/13 Iraklis Haralambidis przeciwko Calogero Casilli, niepublikowany.
  32. Wyrok Trybunału z 4 grudnia 2014 r. w sprawie C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden, niepublikowany.
  33. Opinia TSUE z 18 grudnia 2014 r. w sprawie 2/13 wydana na podstawie art. 218 ust. 11 TFUE, Elektroniczny Zbiór Orzeczeń EU:C:2014:2454.



# Bibliografia

## Wydawnictwa książkowe:

1. Aarnio A., *Taking rules seriously* [w:] Maihofer W., Sprenger G., *Law and the States in modern Times, Proceedings of the 14th IVR World Congress in Edinburgh*, August, 1989. Vol. 2, Franz Steiner Verlag Wiesbaden 1990.
2. Adamczyk S., Surdykowska B., *Międzynarodowe układy ramowe jako przykład dobrowolnie podejmowanych negocjacji między pracą a kapitałem* [w:] Góral Z. (red.), *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, Wolters Kluwer Warszawa 2013.
3. Ales E., *The law and the courts regulating strike in seven European countries* [w:] Ales E. Novitz T.(red.), *Collective action and fundamental freedoms in Europe. Striking the balance*, Intersentia, Antwerp 2010.
4. Alexy R., *Teoria praw podstawowych*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2010.
5. Alston P., „Core labour standards” and the transformation of the international labour rights regime [w:] Leary V.A., Warner D., *Social Issues, Globalisation and International Institutions. Labour Rights and the EU, ILO, OECD and WTO*, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden-Boston 2006.
6. Arthus H., *Labour law after labour* [w:] Davidov G., Langille B., *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, Oxford 2011.
7. Atienza J., Ruiz Manero J., *Las piezas del derecho. Teoría de los enunciados jurídicos*, Ariel, Barcelona 2007.
8. Auleytner J., *Polityka społeczna w Polsce i w świecie*, Elipsa, Warszawa 2012.
9. Àvila H., *Teoría de los principios*, Marcial Pons, Madrid-Barcelona-Buenos Aires 2011.
10. Bailleux A., *Lest interactions entre libre circulation et droits fondamentaux dans la jurisprudence communautaire. Essai sur la figure du juge traducteur*, Facultes Universitaires Saint-Louis, Bruxelles 2009.

11. Balcerzak M., *Międzynarodowa ochrona praw człowieka a pluralizm prawny – wybrane aspekty* [w:] Bunikowski D., Dobrzeniecki K. (red.), *Pluralizm prawny. Tradycja, transformacje, wyzwania*, Interdyscyplinarne Koło Naukowe Doktorantów UMK, Toruń 2009.
12. Balcerzak M., *Zobowiązania międzynarodowe w dziedzinie praw człowieka a krajowy porządek prawny* [w:] Gronowska B., Jasudowicz T., Balcerzak M., Lubiszewski M., Mizerski R., *Prawa człowieka i ich ochrona*, TNOiK, Toruń 2010.
13. Banaszak A., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012 SIP Legalis [dostęp 14.05 2014].
14. Baran K.W., „Inne” niż strajk akcje protestacyjne w systemie polskiego prawa pracy [w:] Sobczyk A. (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
15. Baran K.W., *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2010, SIP Legalis [dostęp 24.01.2016].
16. Baran K.W., *Komentarz do ustaw o organizacjach związkowych, o organizacjach pracodawców, o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, o zwolnieniach grupowych*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2004.
17. Baran K.W., *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy* [w:] Baran K.W. (red.), *Zarys Systemu Prawa Pracy. T. 1. Część ogólna prawa pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
18. Baran K.W., *Procesowe prawo pracy*, Zakamycze, Kraków 2003.
19. Baran K.W., *Wolności związkowe i ich gwarancje w systemie ustawodawstwa polskiego*, Branta, Bydgoszcz-Kraków 2001.
20. Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy*, Universitas, Kraków 2002.
21. Baran K.W., *Źródła prawa pracy* [w:] Baran K.W. (red.), *Zarys Systemu Prawa Pracy. T. 1. Część ogólna prawa pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
22. Barcz J., *Traktat z Lizbony. Wybrane aspekty prawne działań implementacyjnych*, LexisNexis, Warszawa 2012.
23. Barranco Avilés M.C., *La teoría jurídica de los derechos fundamentales*, Dykison, Madrid 2000.
24. Bednarski M., *Partycypacja pracownicza a nietypowe zatrudnienia* [w:] Uścińska G., *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, IPiSS, Warszawa 2013.
25. Ben Israel R., *International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike*, Kluwer Law International, Deventer 1988.

26. Bednarski M., Frieske K.W. (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa 2012.
27. Bercusson B., *European labour law*, Cambridge University Press, Cambridge 2009.
28. Bercusson B., *The impact of the case-law of the European Court of Justice upon the labour law of the Member States* [w:] Bruun N., Lörcher K., Schömann I. (red.), *Labour law and social Europe. Selected writings of Brian Bercusson*, ETUI, Brussels 2009.
29. Bercusson B., *The EU Charter of Fundamental Rights 2000 and trade union rights* [w:] Bruun N., Lörcher K., Schömann I. (red.), *Labour law and social Europe. Selected writings of Brian Bercusson*, ETUI, Brussels 2009.
30. Bednarski M., *Partycypacja pracownicza a nietypowe zatrudnienia* [w:] Uścińska G., *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, IPiSS, Warszawa 2013.
31. Bednarski M., Frieske K.W. (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa 2012.
32. Bieniek G., Brol J., Z. Salwa, *Prawo związkowe z komentarzem*, Biblioteczka Pracownicza, Warszawa 1995.
33. Biernat S., *Źródła Prawa Unii Europejskiej* [w:] Barcz J. (red.), *Prawo Unii Europejskiej. Zagadnienia systemowe*, Prawo i Praktyka Gospodarcza, Warszawa 2002.
34. Birk R., *Human rights at workplace and the work of Council of Europe* [w:] Neal A. C., *The changing face of European labour law and social policy*, Kluwer Law International, The Hague 2004.
35. Blanpain R., Matey-Tyrowicz M., *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie*, Agencja Scholar INP, Warszawa 1993.
36. Bridgford J., Karls K., *Dialog społeczny – Podręcznik edukacyjny dla związków zawodowych*, International Training Centre of the International Labour Organization, Turyn 2012.
37. Bodnar A., *Karta Praw podstawowych. Zróżnicowany charakter prawny postanowień Karty oraz ich skutki dla jednostek, sądów oraz ustawodawcy* [w:] Barcz J. (red.), *Ochrona Praw podstawowych w Unii Europejskiej*, C.H. Beck, Warszawa 2008.
38. Bogg A., Dukes R., *The European social dialogue: from autonomy to here* [w:] Countouris N., Freedland M. (red.), *Resocialising Europe in times of crisis*, Cambridge University Press, Cambridge 2013.
39. Borucka-Arctowa M., *O społecznym działaniu prawa*, PWN, Warszawa 1967.

40. Brodecki Z., Koncewicz T.T., *Karta Praw Podstawowych i zasady ogólne prawa wspólnotowego* [w:] Wróbel A. (red.), *Karta Praw Podstawowych w europejskim i krajowym porządku prawnym*, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2009.
41. Brożek B., *Rationality and discourse. Towards a normative model of applying the law*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2007.
42. Brölmann C., *Deterritorialisation in international law* [w:] Nijman J., Nollkaemper A., *New perspectives on the divide between national and international law*, Oxford University Press, Oxford 2007.
43. Burca G. de, *Proportionality and subsidiarity as general principles of law* [w:] Hernitz U., Nergelius J. (red.), *General Principles of European Community Law*, Kluwer Law International, Hague 2000.
44. Cała-Wacinkiewicz E., *Poszanowania praw człowieka jako ogólna zasada prawa wspólnotowego a Karta Praw Podstawowych?* [w:] Wróbel A. (red.), *Karta Praw Podstawowych w europejskim i krajowym porządku prawnym*, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2009.
45. Casale G., *Wybrane problemy reprezentatywności związków zawodowych w ujęciu porównawczym* [w:] Pliszkievicz M., Sobótko E. (red.), *Reprezentatywność partnerów społecznych w zbiorowych stosunkach pracy. Materiały konferencyjne*, MPiPS, Warszawa 1996.
46. Chalmers D., *European Union law. Vol. I. Law and EU government*, Dartmouth/Ashgate, Aldershot 1998.
47. Cieślak M., *Dzieła wybrane. Tom II. Polska procedura karna – podstawowe założenia teoretyczne*, WUJ, Kraków 2011 (Data wydania oryginalnego 1982).
48. Cieślak M., *Polskie prawo karne. Zarys systemowego ujęcia*, Wydawnictwo Prawnicze PWN, Warszawa 1995.
49. Collins H., *Theories of rights as justifications for labour law* [w:] Davidov G., Langille B. (red.), *The idea of labour law*, Oxford University Press, Oxford 2011.
50. Costa I. da, Rehfeldt U., *Transnational collective bargaining at company level: Historical developments* [w:] Papadakis K. (red.), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, ILO, Genewa 2008.
51. Cudowski B., *Prawo do zrzeszania się, prowadzenia rokowań i sporów zbiorowych w Polsce a europejskie prawo pracy* [w:] Sanetra W. (red.), *Europeizacja polskiego prawa pracy*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004.
52. Cudowski B., *Wpływ rozwiązania układu zbiorowego pracy na indywidualne stosunki pracy* [w:] Florek L. (red.), *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2007.

53. Cudowski B., *Spory zbiorowe* [w:] Matey-Tyrowicz M., Zieliński T. (red.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, C.H. Beck, Warszawa 2006.
54. Cudowski B., *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Temida, Białystok 1998.
55. Czarzasty J., *Decentralizacja negocjacji zbiorowych w Europie – przyczyny, następstwa, wnioski* [w:] Towalski R. (red.), *Dialog społeczny. Najnowsze dyskusje i koncepcje*, Centrum Partnerstwa Społecznego Dialog, Warszawa 2007.
56. Ćwiertniak B.M., *O ewolucji pojmowania „zasad prawa pracy” w doktrynie polskiego prawa pracy* [w:] Sobczyk A. (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszy 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
57. Ćwiertniak B.M., *Podstawowe zasady prawa pracy* [w:] Baran K.W. (red.) *Zarys systemu prawa pracy. Tom I. Część ogólna prawa pracy*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
58. Ćwiertniak B.M., *Z zagadnień definiowania „prawa pracy” i jego działów – uwagi na tle definiowania „zbiorowego prawa pracy”* [w:] Ćwiertniak B.M. (red.), *Prawo pracy. Zabezpieczenie społeczne (z aktualnych zagadnień)*, Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu, Opole 2001.
59. Deakin S., *Labour law as market regulation: the economic foundations of european social policy* [w:] Davies P., Lyon-Caen A., Sciarra S., Smiths S. (red.) *European Community law. Principles and perspectives. Liber Amicorum Lord Wedderburn*, Clarendon Press, Oxford, 1996.
60. de Witte B., *The trajectory of fundamental social rights in the EU* [w:] G. de Búrca, de Witte B., Ogertsching L. (red.), *Social rights in Europe*, Oxford University Press, Oxford 2005.
61. Dorsssemont F., *The Right to take Collective Action v. Fundamental Economic Freedoms in the Aftermath of Laval and Viking: Foes are forever!* [w:] de Vos M. (red.) *European Union Internal Market and Labour Law: Friends or Foes?*, Intersentia, Antwerp, 2009.
62. Dorsssemont F., *The right to take collective action under Article 11 ECHR* [w:] Dorsssemont F., Lörcher K., Shömann I., *The European Convention on Human Rights and the employment relations*, Hart, Oxford 2013.
63. Dorsssemont F., *Values and objectives* [w:] Bruun N., Lörcher K., Shömann I., *The Lisbon Treaty and Social Europe*, Hart Publishing, Oxford 2012.
64. Dörre-Nowak D., *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, C.H. Beck, Warszawa 2005.
65. Dutkiewicz P., *Problem aksjologicznych podstaw prawa we współczesnej polskiej filozofii i teorii prawa*, Wydawnictwo UJ, Kraków 1996.



66. Dworkin R., *Law's Empire*, Harvard University Press, Oxford-Massachusetts 1986.
67. Dworkin R., *Taking rights seriously*, Duckworth, London 1981.
68. Dybowski M., *Prawa fundamentalne w orzecznictwie ETS*, C.H. Beck, Warszawa 2007.
69. Dziadzio A., *Zarys historii zbiorowego prawa pracy* [w:] Baran K.W. (red.), *System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
70. Fabbrini F., *Fundamental rights in Europe. Challenges and transformations in comparative perspective*, Oxford University Press, Oxford 2014.
71. Fedorowicz M., *Prywatyzacja i przekształcenia własnościowe w gospodarce polskiej a stosunki przemysłowe* [w:] Kozek W. (red.), *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji europejskiej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1997.
72. Florczak A., *Ochrona praw podstawowych w Unii Europejskiej. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2009.
73. Florek L., *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy – związki i podziały* [w:] Florek L. (red.), *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2007.
74. Florek L., *Europejskie prawo pracy*, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis, Warszawa 2006.
75. Florek L., *Międzynarodowe źródła prawa pracy* [w:] Florek L. (red.), *Źródła prawa pracy*, Liber, Warszawa 2000.
76. Florek L., *Prawo pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2012.
77. Florek L., *Prawnomiędzynarodowe uwarunkowania zakładowego dialogu partnerów społecznych* [w:] Stelina J. (red.), *Zakładowy dialog społeczny*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
78. Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
79. Florek L., *Wpływ konwencji i zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy na prawo polskie* [w:] Seweryński M. (red.), *Prawo polskie i zbiorowe stosunki pracy w okresie transformacji*, MPiPS, Warszawa 1995.
80. Florek L., *Wpływ międzynarodowego prawa pracy na prawo polskie* [w:] Łazowski A., Ostrihansky R. (red.), *Współczesne wyznania europejskiej przestrzeni prawnej. księga pamiątkowa dla uczczenia 70. urodzin Profesora Eugeniusza Piątka*, Zakamycze, Kraków 2005.
81. Fuller L.L., *Moralność prawa*, PIW, Warszawa 1978.
82. Gaja G., *Accession to ECHR* [w:] Biondi A., Eeckhout P., Ripley S. (red.), *EU law after Lisbon*, Oxford University Press, Oxford 2012.

83. Galicki J., *Samorząd pracowniczy w zarządzaniu przedsiębiorstwie państwowym*, PTE, Poznań 1985.
84. Gardawski J. (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009.
85. Garlicki L.(red.), *Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Komentarz do artykułów 19-59 oraz Protokołów dodatkowych. Tom II. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2010.
86. Gernigon B., Odero A., Guido H., *Collective bargaining* [w:] ILO, *Fundamental rights at work and international labour standards*, ILO, Geneva 2003.
87. Gersdorf M., *Kodeks pracy. Komentarz*, LexisNexis, Warszawa 2014.
88. Gliszczyńska-Gabias A., Wiśniewski L., *Komentarz do art. 22 MPPOiP* [w:] Wieruszewski R. (red.), *Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich (Osobistych) i Politycznych. Komentarz*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2012.
89. Gładoch M., *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*, TNOiK, Toruń 2014.
90. Gonera G., *Komentarz do art. 300* [w:] Florek L. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VI, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
91. Gragl P., *The Accession of the European Union to the European Convention on Human Rights*, Oxford, Hart 2013.
92. Giubboni S., *Social rights and market freedoms in the European Constitution. A Labour law perspective*, Cambridge University Press, Cambridge 2006.
93. Gładoch M., *Komentarz do Art. 241(25a)* [w:] Sobczyk A. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, SIP Legalis 2014.
94. Gładoch M., *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, TNOiK, Toruń 2008.
95. Goździewicz G., *Komentarz do art. 241(17) k.p.* [w:] Muszański W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, SIP Legalis.
96. Goździewicz G., *Mediacja i arbitraż w polskim prawie pracy* [w:] Goździewicz G. (red.), *Arbitraż i mediacja w prawie polskim. Doświadczenia amerykańskie i polskie*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2005.
97. Goździewicz G., *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy* [w:] Goździewicz G. (red.), *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, TNOiK, Toruń 2000.
98. Goździewicz G., *Refleksje na temat charakteru prawnego układu zbiorowego pracy* [w:] Seweryński M., Stelina J. (red.), *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, Uniwersytet Gdański, Gdańsk–Sopot 2012.

99. Goździewicz G., *Układy zbiorowe pracy jako źródło prawa pracy* [w:] Góral Z. (red.), *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin profesora Wacława Szuberta*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2013.
100. Goździewicz G., *Układy zbiorowe pracy jako podstawowy instrument działalności związków zawodowych* [w:] Stelina J., Tomaszewska M., Wypych-Żywicka A. (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Uniwersytet Gdański, Gdańsk 2010.
101. Góral Z., *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
102. Góral Z., *Zbiorowa reprezentacja pracowników sfery publicznej* [w:] Stelina J., Tomaszewska M., Wypych-Żywicka A. (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Uniwersytet Gdański, Gdańsk 2010.
103. Gromski W., *Aksjologiczne podstawy konstytucyjnej koncepcji źródeł prawa* [w:] Leszczyński L. (red.), *Zmiany społeczne a zmiany w prawie. Aksjologia, konstytucja, integracja europejska*, UMCS, Lublin 1999.
104. Gronowska B., *Europejski Trybunał Praw Człowieka. W poszukiwaniu efektywnej ochrony praw jednostki*, TNOiK, Toruń 2011.
105. Hajn Z., *Prawo zrezzania się w związkach zawodowych – prawo pracowników czy prawo ludzi pracy?* [w:] Stelina J., Tomaszewska M., Wypych-Żywicka A. (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Uniwersytet Gdański, Gdańsk 2010.
106. Hajn Z., *Strajk w orzecznictwie Sądu Najwyższego* [w:] Niedbała Z. (red.), *Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci Profesora Andrzeja Kijowskiego*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
107. Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2013.
108. Hajn Z., *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy w Polsce – ewolucja, stan obecny, przyszłość* [w:] Hajn Z. (red.), *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012.
109. Hage J., *Studies in legal logic*, Springer, Berlin 2005.
110. Hart H.L.A., *The Concept of law. Second edition with Postscript ed. by P.A. Bulloch, J. Raz*, Clarendon Press, Oxford, 1994.
111. Hepple B., *Factors influencing the making and transformation of labour law in Europe* [w:] Davidov G., Langille B., *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, Oxford 2011.
112. Herzfeld-Olsson P., *The ILO Acquis and EU labour law* [w:] Rönmar M., *Labour law, fundamental rights and social Europe. Swedish studies in European law. Volume 4*, Hart Publishing, Oxford 2011.
113. Ingarden R., *Studia z estetyki, T. 3*, PWN, Warszawa 1970.

114. International Labour Conference, *99th Session, 2010, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution)*, ILO, Geneva 2010.
115. International Labour Office (ILO), *363rd Report of the Committee on Freedom of Association 313th Session*, ILO, Geneva 2012.
116. International Labour Office (ILO), *Decent work, Report of the Director-General to the International Labour Conference, 87th Session*, ILO, Geneva 1999.
117. International Labour Office (ILO), *Freedom of Association. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, ILO, Geneva 2006.
118. International Labour Office (ILO), *National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance*, International Labour Office, Social Dialogue and Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department, ILO, Geneva 2013.
119. International Labour Office (ILO), *Report of the Director-General, organizing for social justice, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work International Labour Conference 92nd Session 2004*, ILO, Geneva 2004.
120. Jackowiak U., Uziak W., Wypych-Żywicka A., *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2012.
121. Jackowiak U. (red.), Piankowski M., Stelina J., Uziak W., Wypych-Żywicka A., Zieleniecki M., *Kodeks pracy z komentarzem*, Fundacja Gospodarcza, Gdynia 2004.
122. Jagodziński R., *European Works Councils and transnational company agreements – balancing on the thin line between effective consultation and overstepping competences* [w:] Schömann I., Jagodziński R., Boni G., Clauwaert S., Glassner V., Jaspers T. (red.), *Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?*, ETUI, Brussels 2012.
123. Jagodziński R., *Transnational collective bargaining: a literature review* [w:] Schömann I., Jagodziński R., Boni G., Clauwaert S., Glassner V., Jaspers T. (red.), *Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?*, ETUI, Brussels 2012.
124. Jakubowski J., *Pojęcia obowiązywania i skuteczności normy prawnej oraz podstawy ich rozróżniania* [w:] Ehrlich S. (red.), *Studia z teorii prawa*, PWN, Warszawa 1965.
125. Jan Paweł II, *Encyklika „Laborem exercens”* [w:] *Encykliki Ojca świętego Jana Pawła II*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2006.

126. Jansen N., *Los fundamentos normativos de la ponderación racional en el derecho* [w:] Sieckmann J. (red.), *La teoría principalista de los derechos fundamentales. Estudios sobre la teoría de los derechos fundamentales de Robert Alexy*, Marcial Pons, Madrid-Barcelona-Buenos Aires 2011.
127. Jaskiernia J., *Prawo Rady Europy a prawo krajowe – granice i wspólne obszary* [w:] Mikołajczyk B., Nowakowska-Małusecka J. (red.), *Prawo międzynarodowe, europejskie i krajowe – granice i wspólne obszary. Księga jubileuszowa dedykowana profesor Genowefi Grabowskiej*, Uniwersytet Śląski, Katowice 2009.
128. Jaspers T., *Effective transnational collective bargaining. Binding transnational company agreements: a challenging perspective* [w:] Schömann I., Jagodziński R., Boni G., Clauwaert S., Glassner V., Jaspers T. (red.), *Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?*, ETUI, Brussels 2012.
129. Jaspers T., *The right to collective action in European Law* [w:] Doreesmont F., Jaspers T., Hoek A. van (red.), *Cross-boarder collective actions in Europe: a legal challenge. A study of legal aspects of transnational collective actions from labour law and private international law perspective*, Intersentia, Antwerpen-Oxford 2007.
130. Jaśkiewicz W., *Zasady prawa pracy* [w:] Jaśkiewicz W., Jackowiak Cz., Piotrowski W., *Prawo pracy w zarysie*, PWN, Warszawa 1980.
131. Jaśkowski K., *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy* [w:] Florek L. (red.), *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2007.
132. Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, Tom I, Wolters Kluwer, Warszawa 2007.
133. Jończyk J., *Dwie ustawy o związkach zawodowych* [w:] Jończyk J. (red.), *Prawo o związkach i zrzeszeniach zawodowych. Materiały X Zimowej Szkoły Prawa Pracy. Karpacz, marzec 1983*, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 1983.
134. Jończyk J., *Zbiorowe prawo pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1983.
135. Jończyk J., *Prawo pracy*, PWN, Warszawa 1995.
136. Joseph S., *UN Conveants and labour rights* [w:] Fenwick C., Novitz T., *Human rights at work. Perspectives on law and regulation*, Hart Publishing, Oxford 2010.
137. Kaleta K.J., *Rola i znaczenie wartosci we współczesnym dyskursie konstytucyjnym* [w:] DudekM., Stępień M. (red.), *Aksjologiczny wymiar prawa*, Nomos, Kraków 2015.

138. Kamiński I., *Karta Praw Podstawowych jako połączenie praw i zasad – strukturalna wada czy szansa* [w:] Wróbel A. (red.), *Karta Praw podstawowych w europejskim i krajowym porządku prawnym*, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2009.
139. Kastelik-Smaza A., *Pytania prejudycjalne do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej a ochrona praw jednostki*, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
140. Kaufmann C., *Globalisation and labour rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, Hart Publishing, Oxford 2007.
141. Kaźmierczyk S., *Dynamiczne ujęcie normy prawnej*, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 1978.
142. Kazimierzczuk M., *Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych* [w:] Chmaj M. (red.), *Wolność zrzeszania się w Polsce*, C.H. Beck, Warszawa 2008.
143. Kędzia Z., *Relacje między Europejską Konwencją Praw Człowieka a Kartą Praw Podstawowych po przystąpieniu Unii Europejskiej do Konwencji* [w:] Barcz J. (red.), *Ochrona praw podstawowych w Unii Europejskiej*, C.H. Beck, Warszawa 2008.
144. Kijowski A. [w:] Florek L. (red.), *Kodeks pracy, Komentarz pod redakcją Ludwika Florka*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
145. Kordela M., *Zasady prawa. Studium teoretycznoprawne*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2012.
146. Kollonay-Lechoczky C., Lörcher K., Schömann I., *The Lisbon Treaty and The Charter of Fundamental Rights of the European Union* [w:] Bruun N., Lörcher K., Schömann I., *The Lisbon Treaty and Social Europe*, Hart Publishing, Oxford 2012.
147. Kornobis-Romanowska D., *Umocnienie statusu jednostek w UE po przystąpieniu UE do EKPCz. Konsekwencje dla ustawodawcy i sądów krajowych – następstwa praktyczne* [w:] Barcz J. (red.), *Ochrona praw podstawowych w Unii Europejskiej*, C.H. Beck, Warszawa 2008.
148. Kotarbiński T., *Kurs logiki dla prawników*, PWN, Warszawa 1974.
149. Koukidaki A., Távora I., Martínez Lucio M., *Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis: a seven country comparison* [w:] Koukidaki A., Távora I., Martínez Lucio M. (red.), *Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis*, ETUI, Brussels 2016.
150. Kowalczyk A., *Pojęcie i skutki prawne zasady reprezentatywności związków zawodowych w prawie polskim*, Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2014.

151. Kowalik-Bańczyk K., *Konsekwencje przyjęcia protokołu polsko-brytyjskiego dotyczącego stosowania Karty Praw Podstawowych* [w:] Wróbel A. (red.), *Karta Praw Podstawowych w europejskim i krajowym porządku prawnym*, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2009.
152. Królikowski M., *Dwa paradygmaty zasady proporcjonalności w prawie karnym* [w:] Dukiet-Nagórska T. (red.), *Zasada proporcjonalności w prawie karnym*, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
153. Kulesza W., *Demonstracja, blokada, strajk. Granice wolności zgromadzeń i strajku w polskim prawie karnym na tle prawa niemieckiego*, UŁ, Łódź 1991.
154. Kurzynoga M., *Warunki legalności strajku*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
155. Kühling J., *Fundamental rights* [w:] Bogdandy A. von, Bast J. (red.), *Principles of European constitutional law*, Oxford-München-Portland, Hart-Beck-Nomos 2011.
156. Lang W., *System prawa i porządek prawny* [w:] Bogucki O., Czepita S. (red.), *System prawny a porządek prawny*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2008.
157. Lang W., Wróblewski J., Zawadzki S., *Teoria państwa i prawa*, PWN, Warszawa 1986.
158. Leon XIII, *Encyklika o kwestii robotniczej „Rerum novarum”* [w:] Radwan M., Dyczewski L., Stanowski A. (red.), *Dokumenty nauki społecznej Kościoła, cz. 1*, Wydawnictwo KUL, Rzym-Lublin 1987.
159. Lesok K.P.E., Millet T., Howard A., *Judicial control in the EU: procedures and principles*, Richmond Law and Tax, London 2004.
160. Lester G., *Beyond collective bargaining. Modern Unions as Agents of Social Solidarity* [w:] Davidov G., Langille B., *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, Oxford 2011.
161. Liszcz T., *Prawo pracy*, LexisNexis, Warszawa 2014.
162. Lorber P., *Labour law* [w:] Peers S., Ward A., *The European Charter of Fundamental Rights*, Hart Publishing, Oxford 2004.
163. Lorber P., Novitz T., *Industrial relations law in the UK*, Intersentia, Brussels 2012.
164. Lörcher K., *The new social dimension in the jurisprudence of the European Court of Human Rights (ECtHR): The Demir and Baykara Judgment, its Methodology and follow up* [w:] Dorsemont F., Lörcher K., Schömann I., *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, Hart Publishing, Oxford 2014.
165. Lubiszewski M., *Kodyfikacja praw człowieka w systemie uniwersalnym* [w:] Gronowska B., Jasudowicz T., Balcerzak M., Lubiszewski M., Mizerski R., *Prawa człowieka i ich ochrona*, TNOiK, Toruń 2010.

166. Łabno A., *Istota zasady proporcjonalności* [w:] Dukiet-Nagórska T. (red.), *Zasada proporcjonalności w prawie karnym*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2010.
167. Łętowska E., „Multicentryczność” systemu prawa i wykładnia jej przyjazna [w:] Ogiegło L., Popiołek W., Szpunar M., *Rozprawy prawnicze. Księga pamiątkowa Profesora Maksymiliana Pazdana*, Zakamycze, Kraków 2005.
168. Łętowska E., *Zapewnienie skuteczności orzeczeniom sądów międzynarodowych* [w:] Wróbel A. (red.), *Zapewnienie efektywności orzeczeń sądów międzynarodowych w polskim porządku prawnym*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
169. Maniewska E., *Indywidualne a zbiorowe prawo pracowników do informacji* [w:] Florek L. (red.), *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2007.
170. Mantouvalou V., *Is there a human right not to be a trade union member? Labour rights under the European Convention of Human Rights* [w:] Fenwick C., Novitz T. (red), *Human rights at work. Perspectives on law and regulation*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon 2010.
171. Marginson P., Sisson K., *European integration and industrial relations. Multi-level governance in the making*, Pelgrave Macmillan, New York 2006.
172. Maroń G., *Zasady prawa. Pojmowanie i typologie a rola w wykładni prawa i orzecznictwie konstytucyjnym*, Ars boni et aequi, Poznań 2011.
173. Masewicz W., *Odpowiedzialność za strajk* [w:] Sanetra W. (red.), *Materiały XIV Zimowej szkoły Prawa Pracy. Odpowiedzialność zbiorowych podmiotów prawa pracy, Karpacz, marzec 1978*, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 1987.
174. Masewicz W., *Rokowania. Układy zbiorowe pracy*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1988.
175. Masewicz W., *Układy Zbiorowe pracy, Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Związkowe CRZZ, Warszawa 1970.
176. Masewicz W., *Strajk. Studium prawnosocjologiczne*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1986.
177. Matey-Tyrowicz M., „Europeizacja” polskiego prawa pracy [w:] Matey-Tyrowicz M. (red.), *System prawa RP w procesie europeizacji*, Europejska Wyższa Szkoła Prawa i Administracji, Warszawa 2002.
178. Matey-Tyrowicz M., *Podstawowe prawa społeczne w dziedzinie pracy jako „mega-źródła” prawa pracy* [w:] Matey-Tyrowicz M., Zielinski T., *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, C.H.Beck, Warszawa 2006.
179. Mc Goldrick D., *The Charter and United Nations Human Rights Treaties* [w:] Peers S., Warel A., *The European Charter of Fundamental Rights*, Hart Publishing, Oxford 2004.



180. Mirończuk A., *Układy zbiorowe pracy. Nowe przepisy*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1988.
181. Misiuk-Jodłowska T., [w:] Jodłowski J., Resich Z., Lapiere J., Misiuk-Jodłowska T., Weitz K., *Postępowanie cywilne*, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis, Warszawa 2007.
182. Morawski L., *Główne problemy współczesnej filozofii prawa. Prawo w toku przemian*, Wydawnictwa Prawnicze PWN, Warszawa 1999.
183. Morawski W., *Konfiguracje globalne. Struktury, agencje, instytucje*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.
184. Mudlank G., *The third function of labour law: distributing labour market opportunities among workers* [w:] Davidov G., Langille B., *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, Oxford 2011.
185. Mik C., *Europejskie prawo wspólnotowe. Zagadnienia teorii i praktyki. Tom I*, C.H. Beck, Warszawa 2000.
186. Mik C., *Koncepcja normatywna prawa europejskiego praw człowieka*, Wydawnictwo Comer, Toruń 1994.
187. Mik C., *Karta Praw Podstawowych: wyznaczniki standardów ochronnych* [w:] Barcz J. (red.), *Ochrona praw podstawowych w Unii Europejskiej*, C.H. Beck, Warszawa 2008.
188. Mik C., *Znaczenie postanowień EKPCz dla ochrony praw podstawowych jako ogólnych zasad prawa w UE* [w:] Barcz J. (red.), *Ochrona praw podstawowych w Unii Europejskiej*, C.H. Beck, Warszawa 2008.
189. Mikkola M., *Social human rights of Europe*, Kaleractio, Porvoo 2010.
190. Mirończuk A., *Układy zbiorowe pracy. Nowe przepisy*, IWZZ, Warszawa 1988.
191. Morawski L., *Wykładnia w orzecznictwie sądów*, TNOiK, Toruń 2002.
192. Novitz T., Fenwick C., *The application of human rights discourse to labour relations: translation of theory into practice* [w:] Novitz T., Fenwick C. (red.), *Human rights at work. Perspectives on law and regulations*, Hart Publishing, Portland, 2010.
193. Novitz T., *Giving with one hand and taking with the other. Protection of Workers' Human Rights in the European Union* [w:] Novitz T., Fenwick C. (red.), *Human rights at work. Perspectives on law and regulations*, Hart Publishing, Portland, 2010.
194. Novitz T., *The European Union and International Labour Standards: The Dynamics of Dialogue between the EU and the ILO* [w:] Alston P. (red.), *Labour Rights as Human Rights*, Oxford University Press, Oxford 2005.
195. Nowik P., Wronikowska E., *Zbiorowe prawo pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2008.

196. Jackowiak U. (red.), *Kodeks pracy z komentarzem*, Fundacja Gospodarcza, Gdynia 2004.
197. Jaworski T.B., *Zarządzanie przedsiębiorstwem. Problemy samorządu załogi*, TNOiK, Warszawa 1995.
198. Jończyk J., *Dwie ustawy o związkach zawodowych* [w:] Jończyk J. (red.), *Prawo o związkach i zrzeszeniach zawodowych. Materiały X Zimowej Szkoły Prawa Pracy. Karpacz, marzec 1983*, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 1983.
199. Lasok K.P.E., Millet T., Howard A., *Judicial control in the EU: procedures and principles*, Richmond Law and Tax, Richmond 2004.
200. Lindfeld M., *Fundamental Rights in the European Union – Towards Higher Law of the Land? A Study of the Status of Fundamental Rights in a Broader Constitutional Setting*, Åbo Akademi University Press, Åbo 2007.
201. Liszcz T., *Prawo pracy*, LexisNexis, Warszawa 2014.
202. Liszcz T., *Zasady prawa pracy* [w:] Florek L. (red.), *Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych: komentarz do instytucji prawnych*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2000.
203. Lörcher K., *The new social dimension in the jurisprudence of the European Court of Human Rights (ECtHR): The Demir and Baykara Judgment, its Methodology and follow up* [w:] Dorssemont F., Lörcher K., Schömann I., *The European Convention of Human rights and the employment relation*, Hart Publishing, Oxford 2013.
204. Męcina J., *Wpływ dialogu społecznego na kształtowanie stosunków pracy w II Rzeczypospolitej*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2013.
205. McGoldrick D., *The European Charter of Fundamental Rights* [w:] Peers S., Warel A. (red.), *The European Charter of Fundamental rights*, Hart Publishing, Oxford 2004.
206. Mitrus L., *Komentarz do art. 28 Karty Praw podstawowych* [w:] A. Wróbel (red.), *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2013.
207. Mitrus L., *Poland* [w:] Freedland M., Prassl J. (red.), *Viking, Laval and Beyond*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon 2014.
208. Morawski L., *Główne problemy współczesnej filozofii prawa. Prawo w toku przemian*, Wydawnictwo Prawnicze PWN, Warszawa 1999.
209. Morawski L., *Wstęp do prawoznawstwa*, TNOiK, Toruń 2009.
210. Morawski L., *Zasady wykładni prawa*, TNOiK, Toruń 2010.
211. Morawski L., *Zasady prawa – komentarz krytyczny* [w:] Stelmach J. (red.), *Studia z filozofii prawa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2001.

212. Morawski W., *Konfiguracje globalne. Struktury, agencje, instytucje*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.
213. Moreau M.A., *Normes sociales, droit du travail et mondialisation. Confrontations et mutations*, Dalloz, Paris 2006.
214. Murray J., *The ILO nad the core rights discourse* [w:] Fenwick C., Novitz T., *Human rights ant work*, Hart Publishing Portland, Oregon 2010.
215. Murray J., *Taking social rights seriously: Is there a case for institutional reform of the ILO?* [w:] Fenwick C., Novitz T., *Human rights ant work*, Hart Publishing Portland, Oregon 2010.
216. Należyński B., *Organy władzy sądowniczej* [w:] Sarnecki P. (red.), *Prawo konstytucyjne RP*, C.H. Beck, Warszawa 2011.
217. Nowacki L., Wagner B. (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2002.
218. Nowicki M.A., *Komentarz do art. 11 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności* [w:] Nowicki M.A., *Wokół Konwencji Europejskiej. Komentarz do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
219. Novitz T., *Giving with one hand and taking with the other: Protection of workers' human rights in the European Union* [w:] Fenwick C., Novitz T., *Human rights at work. Perspectives on Law and Regulation*, Hart Publishing, Portland Oregon 2010.
220. Novitz T., *The Country report United Kingdom* [w:] Bücker A., Warneck W., *Viking – Laval – Ruffert: Consequences and policy perspectives*, ETUI, Bruksela 2010.
221. Novitz T., *International and European protection of the right to strike*, Oxford University Press, Oxford, 2003.
222. Novitz T., *Protection of workers under regional human rights systems: an assesment of evolving and divergent practices* [w:] Fenwick C., Novitz T. (red.), *Human rights at work. Perspectives on Law and Regulation*, Hart Publishing, Portland Oregon 2010.
223. Novitz T., *The impact of Viking and Laval. Contesting social function and legal regulation of the right to strike* [w:] Ales E., Novitz T. (red.), *Collective action and Fundamental freedoms in Europe. Striking the Balance*, Intersentia, Antwerp 2010.
224. Novitz T., Fenwick C., *The application of human rights discourse to labour relations: translation of theory into practice* [w:] Novitz T., Fenwick C. (red.), *Human rights at work, Perspectives on law and regulations*, Hart Publishing, Portland Oregon 2010.

225. Novitz T., Syrpis P., *Giving with one hand and taking with the other: protection of workers' human rights in the European Union* [w:] Novitz T., Fenwick C. (red.), *Human rights at work, Perspectives on law and regulations*, Hart Publishing, Portland Oregon 2010.
226. O'Higgins P., *The interaction of the ILO, the Council of Europe and the European Union standards* [w:] Hepple B. (red.), *Social rights in a global context. International and comparative perspectives*, Cambridge University Press, Cambridge 2002.
227. Oniszczyk J., *Filozofia i teoria prawa*, C.H. Beck, Warszawa 2012.
228. Opalek K., Wróblewski J., *Zagadnienia teorii prawa*, PWN, Warszawa 1969.
229. Ost F., Kerchove M. van der, *De la pyramide au réseau? Pou une théorie dialectique de droit*, Facultés Universitaires Saint-Louis, Bruxelles 2002.
230. Pabisiak A., Wojewódka M., [w:] Wratny J. (red.), Walczak K. (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2009.
231. Papadakis K. (red.), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, ILO, Genewa 2008.
232. Papadakis K., *Globalizing industrial relations: what role for International Framework Agreements?* [w:] Hayter S. (red.), *The role of collective bargaining in the global economy. Negotiating for social justice*, ILO, Geneva 2011.
233. Patryas W., *Definowanie pojęć prawnych*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 1997.
234. Paulus A.L., *International adjudication* [w:] Besson S., Tasioulas J., *The philosophy of international law*, Oxford University Press, Oxford 2010.
235. Paulus A.L., *The emergence of the international community and the divide between international and domestic law* [w:] Nijman J., Nollkaemper A. (red.), *New perspectives on the divide between national and international law*, Oxford University Press, Oxford 2007.
236. Pawłowski S. [w:] Pawłowski S., Stalina J., Zieleniecki M., *Ustawa o europejskich radach zakładowych z komentarzem*, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, Gdańsk 2006.
237. Perdeus W., *Komentarz do art. 18(2) k.p.* [w:] Baran K.W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H.Beck, Warszawa 2012.
238. Pettke P., *Równość i równowaga w zbiorowych stosunkach pracy – mit czy rzeczywistość* [w:] Świątkowski A.M. (red.), *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, C.H. Beck, Warszawa 2009.
239. Piątkowski J., *Komentarz do art.241(17)* [w:] Baran K.W. (red.), *Kodeks Pracy. Komentarz*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2014.

240. Piątkowski J., *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, TNOiK, Toruń 2008.
241. Pisarczyk Ł., *Układ zbiorowy w czasach kryzysu* [w:] Góral Z. (red.), *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Waclawa Szuberta*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2013.
242. Pisarczyk Ł., *Wstęp do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej – poszukując aksjologii prawa pracy* [w:] Skąpski M., Ślebzak K. (red.), *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Ars boni et aequi, Poznań 2014.
243. Plaňavová-Latanowicz J., *Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich i ochrona praw podstawowych*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2000.
244. Pliszkiwicz M., *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy* [w:] Pliszkiwicz M., Sobótko E (red.), *Reprezentatywność partnerów społecznych w zbiorowych stosunkach pracy. Materiały konferencyjne*, MPiPS, Warszawa 1996.
245. Pleszka K., Gizbert-Studnicki T., *Obraz systemu prawa w dogmatyce prawniczej* [w:] Wronkowska S., Zieliński M., *Szkice z teorii prawa i szczególnie nauk prawnych ofiarowane Profesorowi Zygmuntowi Ziemińskiemu*, Uniwersytet Adama Mickiewicza, Poznań 1990.
246. Podgórecki A., *Zarys socjologii prawa*, PWN, Warszawa 1972.
247. Poławski P., *Prekariat. Stabilizacja w gorszym segmencie rynku pracy* [w:] Bednarski M., Frieske K.W. (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa 2012.
248. Półtorak N., *Skuteczność orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej a skuteczność orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego w świetle zasady efektywności i równoważności ochrony* [w:] Wróbel A. (red.), *Zapewnienie efektywności orzeczeń sądów międzynarodowych w polskim porządku prawnym*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
249. *Rapports Généraux au VIe Congres International de Droit Comparé*, E. Bruyant, Bruxelles 1964.
250. Raz J., *Human rights* [w:] Besson S., Tasioulas J., *The philosophy of international law*, Oxford University Press, Oxford 2010.
251. Reich N., *Understanding EU Law: Objectives, Principles and Methods of Community Law*, Oxford University Press, Oxford 2005.
252. Rideaut W., *Principles of labour law*, Sweet and Maxwell, London 1972.
253. Rodriguez Bereijo W., *La carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea y la protección de los derechos humanos* [w:] Fernández Sola N. (red.), *Unión europea y los derechos fundamentales en perspectiva constitucional*, Dykison, Madrid 2004.

254. Romul J., *Kształtowanie się systemu prawa socjalistycznego w Polsce. Przemiany podstaw formalnych i doktryny prawniczej*, Prace Wydziału Prawa UAM nr 65, Poznań 1974.
255. Rot H., Grzegorzczak J., *Kształtowanie systemu prawa T. 1-2*, Acta UW, Wrocław 1984.
256. Rycak A. [w:] Warczak K. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz, 2015*, SIP Legalis.
257. Rycak A., *Praktyka arbitrażu społecznego w zbiorowych stosunkach pracy w Polsce* [w:] Goździewicz G. (red.), *Arbitraż i mediacja w prawie polskim. Doświadczenia amerykańskie i polskie*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2005.
258. Rycak M.B., *Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy przedstawicieli pracowników* [w:] Wratny J., Bednarski M. (red.), *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, IPiSS, Warszawa 2010.
259. Sadurski W., *Constitutionalism and the enlargement of Europe*, Oxford University Press, Oxford 2012.
260. Schömann I., *Transnational company agreements: towards an internationalisation of industrial relations* [w:] Schömann I., Jagodziński R., Boni G., Clauwaert S., Glassner V., Jaspers T. (red.), *Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?*, ETUI, Brussels 2012.
261. Salwa Z., *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy* [w:] Sanetra W. (red.), *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień. Materiały konferencyjne (Tykocin, 8-10.V.1998)*, Temida 2, Białystok 1999.
262. Salwa Z., *Prawo pracy w zarysie*, PWN, Warszawa 1971.
263. Salwa Z., *Układy Zbiorowe pracy. Komentarz*, Biblioteczka Pracownicza nr 43, Warszawa 1995.
264. Sanetra W., *Dialog społeczny jako element ustroju społecznego i politycznego w świetle Konstytucji RP* [w:] Stelina J., Tomaszewska M., Wypych-Żywicka A. (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Uniwersytet Gdański, Gdańsk 2010.
265. Sanetra W., *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej a prawo pracy* [w:] Wróbel A. (red.), *Karta Praw Podstawowych w europejskim i krajowym porządku prawnym. Materiały konferencyjne (Warszawa, 2008.06.23-24)*, Wolters Kluwer, Warszawa 2009.
266. Sanetra W., *Ogólnie o aksjologicznych podstawach prawa pracy* [w:] Skąpski M., Ślebzak K. (red.), *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Ars boni et aequi, Poznań 2014.
267. Sanetra W., *Prawo pracy. Zarys wykładu, t. 1*, Temida, Białystok 1994.

268. Sanetra W., *Prawnokonstytucyjne uwarunkowania zakładowego dialogu partnerów społecznych* [w:] Stelina J. (red.), *Zakładowy dialog społeczny*, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
269. Sanetra W., *Skuteczność Konwencji czy skuteczność wyroków Europejskiego Trybunału Praw Człowieka?* [w:] Wróbel A. (red.), *Zapewnienie efektywności orzeczeń sądów międzynarodowych w polskim porządku prawnym*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
270. W. Sanetra, *Układy zbiorowe pracy i inne porozumienia w świetle Konstytucji RP* [w:] Sanetra W., *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, Temida 2, Białystok 1999.
271. Sanetra W., *Źródła prawa pracy w świetle Konstytucji RP* [w:] Florek L. (red.), *Źródła prawa pracy*, Liber, Warszawa 2000.
272. Sanz Caballero S., *La contribución del Consejo de Europa al acervo de la Unión Europea en materia de derechos fundamentales: synergias y divergencias de ambos sistemas* [w:] Fernandez Sola N. (red.), *Unión Europea y derechos fundamentales en perspectiva constitucional*, Dykison, Madrid 2004.
273. Sciarra S., *Collective exit strategies: New idea sin Transnational Labour Law* [w:] Davidov G., Langille B., *The idea of labour law*, Oxford University Press, Oxford 2011.
274. Senden H.C.K., *Interpretation of fundamental rights in a multilevel legal system. An analysis of the European Court of Human Rights and The Court of Justice of European Union*, Intersentia, Cambridge 2011.
275. Seweryński M., *Rozdział XI. Problemy legislacyjne zbiorowego prawa pracy* [w:] Matey-Tyrowicz M., Zieliński T. (red.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, CH Beck, Warszawa 2006.
276. Shany Y., *Regulating Jurisdictional Relations between National and International Courts*, Oxford University Press, Oxford 2009.
277. Schömann I., *Transnational company agreements: towards an internationalisation of industrial relations* [w:] Schömann I., Jagodziński R., Boni G., Clauwaert S., Glassner V., Jaspers T. (red.), *Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?*, ETUI, Brussels 2012.
278. Sierocka I., *Równowaga a równość stron układów zbiorowych prac* [w:] Świątkowski A.M. (red.), *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, C.H. Beck, Warszawa 2009.
279. Skąpski M., *Prawo pracodawcy do lokautu w ujęciu aksjologicznym, prakseologicznym i systemowym* [w:] Baran K.W. (red.), *System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014.

280. Skąpski M., *Problem obiektywizacji systemu wartości jako podstawy rozważań nad treścią norm prawa pracy* [w:] Skąpski M., Ślebza K. (red.), *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Ars boni et aequi, Poznań 2014.
281. Skrzydło W., Grabowska S., Grabowski R. (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej polskiej. Komentarz encyklopedyczny pod redakcją*, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
282. Skupień D., *Europejskie rady zakładowe*, TNOiK, Toruń 2008.
283. Skupień D., *Europejskie rady zakładowe – nowa forma partycypacji pracowniczej w zarządzaniu na gruncie prawa polskiego* [W:] Królikowska-Olczak M., *Prawo europejskie w systemie polskiej gospodarki*, Difin, Warszawa 2005.
284. Smusz-Kulesza M., *Konkurencja uprawnień informacyjnych realizowanych przez związkowe i niezwiązkowe przedstawicielstw pracownicze* [w:] Hajn Z. (red), *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012.
285. Smusz-Kulesza M., *Zbiorowe prawo pracowników do informacji*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2012.
286. Sobczak A., *Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility*[w:] Papadakis K. (red.), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, ILO, Genewa 2008.
287. Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom I. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2013.
288. Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom II. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, C.H. Beck, Warszawa 2013.
289. Sobczyk A., *Przedmiot i procedura informowania rady pracowników* [w:] Sobczyk A. (red.), *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*, UJ Fundacja Friedricha Eberta, Kraków 2008.
290. Sobczyk A., *Przedstawicielstwa pozazwiązkowe w systemie zbiorowej reprezentacji pracowników – stan obecny i kierunki zmian* [w:] Stelina J., Tomaszewska M., Wypych-Żywicka A. (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Uniwersytet Gdański, Gdańsk 2010.
291. Sobczyk A., *Wolność pracy i władza*, Wolters Kluwer, Warszawa 2015.
292. Sobczyk A., *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2005.
293. Sobczyk A., Daszczyńska A., *Dialog społeczny jako narzędzie zbiorowego prawa pracy* [w:] Stelina J. (red.), *Dialog społeczny w praktyce przedsiębiorstw*, Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2010.



294. Sobótka E., *Rola instytucji dialogu społecznego na szczeblu krajowym w rozwiązywaniu problemów zatrudnienia i bezrobocia w ujęciu porównawczym. Zarys problematyki* [w:] Lipowicz I. (red.), *Dylematy społeczne i gospodarcze starego regionu przemysłowego. Wnioski dla parlamentu*, Wydawnictwa Sejmowe, Warszawa 1996.
295. Sozański J., *Prawa zasadnicze a prawa człowieka we wspólnotowym systemie prawnym*, Polskie Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa-Poznań 2003.
296. Standing G., *The Precariat: the New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, London 2001.
297. Stelina J., *O tzw. międzyorganizacyjnych stosunkach zbiorowego prawa pracy (na przykładzie relacji między związkami zawodowymi a radami pracowników)* [w:] Świątkowski A.M. (red.), *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, C.H. Beck, Warszawa 2009.
298. Stelina J., *Pojęcie i procedura konsultacji z radą pracowników* [w:] Sobczyk A. (red.), *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*, UJ Fundacja Friedricha Eberta, Kraków 2008.
299. Stelina J. (red.), *Prawo pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2013.
300. Stelina J., *Zbiorowa reprezentacja pracowników w Polsce – stan obecny i perspektywy* [w:] Kubicka A. (red.), *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego: referaty na na XVI Zjazd Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Gdańsk, 19-21 września 2007 roku*, Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2007.
301. Stelina J., *Związki zawodowe a pozazwiązkowe przedstawicielstwo pracowników w zakładzie pracy* [w:] Hajn Z. (red.), *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2012.
302. Stelina J. [w:] Pawłowski S., Stelina J., Zieleniecki M., *Ustawa o europejskich radach zakładowych z komentarzem*, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, Gdańsk 2006.
303. Stevis D., *International framework agreements and global social dialogue: Parameters and prospects*, ILO, Geneva 2010.
304. Stępień A.B., *Wstęp do filozofii*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 1989.
305. Stieglitz J.E., *Globalizacja*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
306. Strzeszewski Cz., *Katolicka nauka społeczna*, KUL, Lublin 1994.
307. Strzyczkowski K., *Konstytucyjna zasada społecznej gospodarki rynkowej jako podstawa tworzenia i stosowania prawa* [w:] Kosikowski C. (red.), *Zasady ustroju społecznego i gospodarczego w procesie stosowania Konstytucji*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2005.

308. Supiot A., *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford University Press, Oxford 2001.
309. Szubert W., *Układy zbiorowe pracy*, PWN, Warszawa 1960.
310. Szymczak M. (red.), *Słownik Języka polskiego PWN. R-Z*, PWN, Warszawa 1999.
311. Śliwowski J., *Kodeks Karzący Królestwa Polskiego 1818 r. Historia jego powstania i próba krytycznej analizy*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1958.
312. Świątkowski A.M., *Autonomia organizacji partnerów społecznych (związków zawodowych i organizacji pracodawców)* [w:] Baran K.W. (red.), *System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
313. Świątkowski A.M., *Charter of Social rights of the Council of Europe*, Alphen a/d Rijn, Kluwer Law International, 2007.
314. Świątkowski A.M., *Collective Bargaining and Collective Agreements: International and European standards* [w:] Świątkowski A.M. (red.), *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, UJ, Kraków 2015.
315. Świątkowski A.M., *Gwarancje prawne pokoju społecznego*, C.H. Beck, Warszawa 2013.
316. Świątkowski A.M., *Europejskie prawo socjalne. Tom I. Specyfika, stanowienie i stosowanie europejskiego prawa socjalnego*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1998.
317. Świątkowski A.M., *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Wolumen 1*, C.H. Beck, Warszawa 2008.
318. Świątkowski A.M., *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I Międzynarodowe publiczne prawo pracy standardy międzynarodowe. Wolumen 2*, C.H. Beck, Warszawa 2008.
319. Świątkowski A.M., *Komentarz do kodeksu pracy. Tom II*, Universitas, Warszawa 2002.
320. Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2012.
321. Świątkowski A.M., *Kompetencje związków zawodowych w sporach zbiorowych pracy* [w:] Świątkowski A.M. (red.), *Kompetencje związków zawodowych*, PWN, Warszawa-Kraków 1984.
322. Świątkowski A.M. (red.), *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, C.H. Beck, Warszawa 2009.
323. Świątkowski A.M., *Poland: The Right of Trade Unions to Collective Action versus the Right to Freely Carry Out Economic Activity and the Right to Free Movement of Services within the European Union* [w:] Blanpain R. (red.), *The Laval and Viking Cases: Freedom of Services and Establishment v. Industrial Conflict in the European Economic Area & Russia*, Kluwer Law International, Alphen an den Rijn 2009.

324. Świątkowski A.M., *Polskie prawo pracy*, LexisNexis, Warszawa 2014.
325. Świątkowski A.M., *Obowiązek władz państwowych promowania rokowań w sprawie układów zbiorowych* [w:] Góral Z. (red.), *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Waclawa Szuberta*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2013.
326. Świątkowski A.M., *Strajk i lokaut* [w:] Uścińska G. (red.), *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, IPiSS, Warszawa 2013.
327. Świątkowski A.M., *Zasady prawa pracy*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1997.
328. Świątkowski A.M., Wujczyk M., „Miękkie”(soft) standardy międzynarodowe i „twarde” (hard) prawo krajowe o informacji i konsultacji pracowników [w:] Sobczyk A. (red.), *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*, UJ Fundacja Friedricha Eberta, Kraków 2008.
329. Świątkowski A.M., Wujczyk M., *Polskie regulacje z zakresu rozwiązywania sporów zbiorowych w świetle standardów europejskich na przykładzie prawa do strajku* [w:] Stelina J., Tomaszewska M., Wypych-Żywicka A. (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Uniwersytet Gdański, Gdańsk 2010.
330. Świącicki M., *Prawo pracy*, PWN, Warszawa 1969.
331. Tobor Z., *Charakterystyka ocen instrumentalnych i instrumentalne oceny przepisów prawnych*, Uniwersytet Śląski, Katowice 1986.
332. Tomaszewska M., *Pojęcie wolności związkowej* [w:] Baran K.W. (red.), *System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
333. Tomaszewska M., *Prawo integracji stosunku pracy. Między jednością a różnorodnością*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2001.
334. Torres-Pérez A., *Conflicts of Rights in the European Union. A Theory of Supranational adjudication*, Oxford University Press, Oxford 2009.
335. Trajanov S., Ignatova-Gjosheva M., Kostadinov A., *Assessment of the functioning of the tripartite social dialogue: report on the functioning of the national economic and social council and its relations with the local economic and social councils*, ILO Budapest 2015.
336. Tridimas T., *The general principles of EC law*, Oxford University Press, Oxford, 1999.
337. Tridimas T., *The general principles of EU law*, Oxford University Press, Oxford 2007.
338. Trzpił A., *Spółeczna gospodarka rynkowa jako zasada konstytucyjna* [w:] Słomka T., Materska-Sosnowska A. (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 roku. Ciągłość i zmiana*, Elipsa, Warszawa 2012.

339. Udzik B., *Prawo do strajku* [w:] Wieruszewski R. (red.), *Prawa człowieka. Model prawny*, Ossolineum, INP PAN, Wrocław 1991.
340. Unterschütz J., *Czyny zabronione w sferze zbiorowego prawa pracy w świetle prawa karnego materialnego* [w:] Woźniewski K., Unterschütz J., *Czyny zabronione w sferze zbiorowego prawa pracy*, PWSZ, Elbląg 2011.
341. Unterschütz J., *Karnoprawna ochrona praw osób wykonujących pracę zarobkową*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
342. Usher J.A., *General principles of EC law* [w:] Bernitz U., Nergelius J., Cordor C., Groussot X., *General principles of EC law in a proces of development*, Kluwer Law International, Alphen an den Rijn 2006.
343. Wagner B., *Porozumienia zawierane na gruncie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji* [w:] Sobczyk A. (red.), *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*, UJ Fundacja Friedricha Eberta, Kraków 2008.
344. Walczak K., *Dialog społeczny* [w:] Baran K.W. (red.), *System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
345. Walczak K., *Równość czy równowaga w zbiorowych stosunkach pracy* [w:] Świątkowski A.M. (red.), *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty i wystąpienia zgłoszone na XVII Zjazd Katedr/Zakładów Prawa pracy i zabezpieczenia Społecznego, Kraków 7-8 maja 2009 r.*, C.H. Beck, Warszawa 2009.
346. Walczak K., *Wpływ globalizacji i ogólnoświatowego kryzysu na podstawy i warunki zatrudnienia. Wyzwania dla polskiego prawa pracy* [w:] Florek L., Pisarczyk Ł. (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, LexisNexis, Warszawa 2011.
347. Walczak K., Orłowski G., *Załoga a rada pracowników* [w:] Sobczyk A. (red.), *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*, UJ Fundacja Friedricha Eberta, Kraków 2008.
348. Weatherhill S., *Viking and Laval: the EU internal Market Perspective* [w:] Freedland M., Prassl J. (red.), *Viking, Laval and Beyond*, Oxford and Portland, Oregon, Hart 2014.
349. Webster J., Randle K. (red.), *Virtual Workers and the Global Labour Market*, Pelgrave Macmillan, London 2016.
350. Weiss M., *Re-inventing labour law* [w:] Davidov G., Langille B., *The idea of Labour Law*, Oxford University Press, Oxford 2011.
351. Weiss M., *Perspectives on European Labour law and industrial relations* [w:] Wratny J., Rycak M. (red.), *Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga jubileuszowa Profesora Marii Matey-Tyrowicz*, LEX Wolters Kluwer, Warszawa 2011.

352. Weiss M., *The politics of the EU Charter of Fundamental Rights* [w:] Hepple B. (red.), *Social rights in a global context. International and comparative perspectives*, Cambridge University Press, Cambridge 2002.
353. Wentkowska A., *Europejski Trybunał Sprawiedliwości a Europejski Trybunał Praw Człowieka – konkurencyjność kompetencji czy współdziałanie?* [w:] Dudzik S. (red.), *Konstytucja dla Europy. Przyszły fundament Unii Europejskiej*, Zakamycze, Kraków 2005.
354. Wentkowska A., *Zasady wspólne dla państw członkowskich u źródeł nie-pisanego ius commune europaeum* [w:] Mik C. (red.), *Zasady ogólne prawa wspólnotowego*, TNOiK, Toruń 2007.
355. Williams A., *Respecting fundamental rights in the new Union. A review* [w:] Bernard C. (red.), *The Fundamentals of EU Law Revisited*, Oxford University Press, Oxford 2007.
356. Wieruszewski R., *Postanowienia Karty Praw Podstawowych w świetle wiążących polską umów międzynarodowych i postanowień Konstytucji RP z 1997 r.* [w:] Barcz J. (red.), *Ochrona Praw Podstawowych w Unii Europejskiej*, C.H. Beck, Warszawa 2008.
357. Wiśniewski L., *Wolność zrzeszania się* [w:] Wieruszewski R. (red.), *Prawa człowieka. Model prawny*, Zakład Narodowy imienia Ossolińskich. Wydawnictwo PAN, Wrocław-Warszawa-Kraków 1991.
358. Wojtyczek K., *Granice ingerencji ustawodawczej w sferę praw człowieka w konstytucji RP*, Zakamycze, Kraków 1999.
359. Wołpiuk W.J., *Zasady oraz wartości a jakość konstytucji* [w:] Wasilkowski J. (red.), *Jakość prawa*. Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1996.
360. Wratny J., *Europejskie rady zakładowe oraz przedstawicielstwa pracownicze w organizacjach gospodarczych o zasięgu wspólnotowym* [w:] Wratny J., Bednarski M. (red.), *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, IPiSS, Warszawa 2010.
361. Wratny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, SIP, Legali.
362. Wratny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2004.
363. Wratny J., *Partycypacja pracownicza* [w:] Baran K.W. (red.), *System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
364. Wratny J., *Problematyka prawna i funkcje reprezentacji pracowników w radach nadzorczych spółek* [w:] Sobczyk A. (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010.
365. Wratny J., *Problemy partycypacji przedstawicielskiej* [w:] Matey-Tyrowicz M., Zieliński T. (red.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, C.H. Beck, Warszawa 2006.

366. Wratny J., *Rady pracowników. Przedstawiciele pracowników powoływani ad hoc* [w:] Wratny J., Bednarski M. (red.), *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, IPiSS, Warszawa 2010.
367. Wratny J., *Samorząd załogi przedsiębiorstwa państwowego. przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwach postpaństwowych* [w:] Wratny J., Bednarski M. (red.), *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, IPiSS, Warszawa 2010.
368. Wratny J., *Współczesna kondycja związków zawodowych w Polsce na tle porównawczym* [w:] Wratny J., Rycak M. (red.), *Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga jubileuszowa Profesor Marii Matey-Tyrowicz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2001.
369. Wratny J., *Zasada informacji i konsultacji pracowniczej w prawie europejskim. Uwagi dotyczące implementacji prawa europejskiego do prawa polskiego.* [w:] Sobczyk A. (red.), *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*, UJ Fundacja Friedricha Eberta, Kraków 2008.
370. Wratny J., Walczak K., *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, SIP, Legalis 2009.
371. Wrocławska T., *Komentarz do art.21 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* [w:] Góral Z. (red.), *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz*, SIP LEX 2011.
372. Wronikowska E., *Informowanie i konsultacja w świetle zasady dialogu społecznego* [w:] Sobczyk A. (red.), *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*, UJ Fundacja Friedricha Eberta, Kraków 2008.
373. Wronkowska S., *Spójność systemu prawa* [w:] Wasilkowski J. (red.), *Jakość prawa*. Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1996.
374. Wronkowska S., Zielinski M., Ziembinski Z., *Zasady prawa. Zagadnienia podstawowe*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1974.
375. Wróbel A. (red.), *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*. C.H. Beck, Warszawa 2013.
376. Wróbel A., *Konsekwencje przystąpienia UE do EKPCz dla umocnienia ochrony jęsnostki w UE i dla umocnienia ueropejskiego systemu ochrony praw człowieka. Wstęp* [w:] Barcz J. (red.), *Ochrona praw podstawowych w Unii Europejskiej*, C.H. Beck, Warszawa 2008.
377. Wróbel A., *Pytania prawne sądów państw członkowskich do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej* [w:] Wróbel A. (red.), *Stosowanie prawa Unii Europejskiej przez sądy*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2010.

378. Wróblewski J., *Prawo jako system* [w:] Opalek K., Wróblewski J., *Prawo. Metodologia, filozofia, teoria, prawa*, PWN, Warszawa 1991.
379. Wróblewski J., *Zagadnienia teorii wykładni prawa ludowego*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1959.
380. Wróblewski J., *Wartości a decyzja sądowa*, Ossolineum, Wrocław 1973.
381. Wróblewski J., *Zagadnienia strukturalne systemu prawa* [w:] Opalek K., Wróblewski J., *Zagadnienia teorii prawa*, PWN, Warszawa 1969.
382. Wujczyk M., *Prawo do informacji i konsultacji jako podstawowe prawo pracowników w świetl standardów Europejskiej karty Praw Społecznych* [w:] Uścińska G. (red.), *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, IPiSS, Warszawa 2013.
383. Wyka T., *Partycypacja pracownicza w świetle nauczania Jana Pawła II* [w:] Góral Z. (red.), *Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci docenta Jerzego Logi*, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2007.
384. Wyka T., *Prawa człowieka a prawa pracownicze według Jana Pawła II* [w:] Kalisz A. (red.), *Prawa człowieka. Współczesne zjawiska, wyzwania, zagrożenia. T. 2. [Materiały konferencyjne. Warszawa, 25.04.2014 r.]*, Humanitas, Sosnowiec 2015.
385. Wyka T., *Znaczenie prawa o układach zbiorowych pracy dla pozaukładowych porozumień zbiorowych* [w:] Uścińska G. (red.), *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, IPiSS, Warszawa 2013.
386. Wyrozumska A., *Inkorporacja Karty Praw Podstawowych do prac UE: status Karty w prawie UE, zakres obowiązywania i stosowania, główne problemy interpretacyjne z uwzględnieniem stanowiska polskiego* [w:] Barcz J. (red.), *Ochrona praw podstawowych w Unii Europejskiej*, C.H. Beck, Warszawa 2008.
387. Wyrozumska A., *Umowy międzynarodowe. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Prawo i Praktyka Gospodarcza, Warszawa 2006.
388. Wyrozumska A., *Umocnienie ochrony praw podstawowych* [w:] Barcz J. (red.), *Traktat z Lizbony. Główne reformy ustrojowe Unii Europejskiej*, Komitet Integracji Europejskiej, Warszawa 2008.
389. Veneziani B., *The need for fundamental social rights* [w:] Matey-Tyrowicz M., Nowacki L., Wagner B. (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku: księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2002.
390. Verheij B., *Rules, Reasons, Arguments Formal studies of argumentation and defeat*, Universiteit Maastricht, Maastricht 1996.
391. Zieleniecki M. [w:] Stelina J., Zieleniecki M., *Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji z komentarzem*, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, Gdynia 2006.

392. Zieliński T., *Wykładnia prawa. Zasady, reguły, wskazówki*, Lexis Nexis, Warszawa 2010.
393. Zieliński T., *Pojęcie i przedmiot zbiorowego prawa pracy* [w:] Goździewicz G. (red.), *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, TNOiK, Toruń 2000.
394. Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*, PWN, Warszawa 1986.
395. Zieliński T., *Prawo pracy zarys systemu. Część III: Ochrona pracy. Prawo sporów pracy, Prawo administracji pracy. Prawo ruchu zawodowego*, PWN, Warszawa 1986.
396. Zieliński T., *Zarys wykładu prawa pracy. część I*, Uniwersytet Śląski, Katowice 1977.
397. Ziemiński Z., *Logika praktyczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1994.
398. Ziemiński Z., *O pojmowaniu pozytywizmu oraz prawa natury*, Ośrodek Wydawnictw Naukowych OWN, Warszawa 1973.
399. Ziemiński Z., *Problemy podstawowe prawoznawstwa*, PWN, Warszawa 1980.
400. Ziemiński Z., *Szkice z metodologii szczegółowych nauk prawnych*, PWN, Warszawa-Poznań 1983.
401. Ziemiński Z., *Wstęp do aksjologii dla prawników*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1990.
402. Zirk-Sadowski M., *Wprowadzenie do filozofii prawa*, Zakamycze, Kraków 2000.
403. Znamierowski C., *Oceny i normy*, PWN, Warszawa 1957.
404. Żołyński J., *Spór zbiorowy a obowiązywanie układów zbiorowych pracy. Zasada zachowania pokoju społecznego* [w:] Góral Z. (red.), *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, Wolters Kluwer, Warszawa 2013.
405. Żołyński J., *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2013.

### Artykuły w czasopismach naukowych:

1. Alexy R., *W obronie nipozytywistycznej koncepcji prawa*, PiP 1993, z. 11-12.
2. Auleytner J., *O potrzebie strategii nowoczesnego państwa opiekuńczego*, Res Humana 2005, nr 2/3.
3. Banaszak B., *Prawa Człowieka i obywatela w nowej Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, Przegląd Sejmowy 1997, nr 5.



4. Baratta R., *Accession of the EU to ECHR the rationale for the ECJ's prior involvement mechanism*, Common Market Law Review 2013, nr 50.
5. Baran K.W., *Niezależność i samorządność organizacji zrzeszających pracowników oraz pracodawców*, Studia z Zakresu Prawa Pracy 1999/2000.
6. Baran K.W., *Polubowna funkcja prawa pracy*, Polityka Społeczna 2005, nr 1.
7. Bieniek G., *Prawo pracy a prawo cywilne (II)*, PiZS 1986, nr 10-11.
8. Bolesta S., *Pojęcie porządku publicznego w prawie administracyjnym*, Studia Prawnicze 1983, nr 1.
9. Borucka-Arctowa M., *Problem wartościowania w naukach prawnych*, PiP 1968, z. 3.
10. Brożek B., *Derywacyjna koncepcja wykładni z perspektywy logicznej*, RPEiS 2006, z. 1.
11. Bury B., *Odpowiednie stosowanie w prawie pracy wybranych przepisów księgi III Kodeksu cywilnego*, MPP 2007, nr 5.
12. Chakowski M., *Wybrane aspekty prawne strajku ostrzegawczego. Praktyka*, MPP 2013, nr 6.
13. Coppel J., O'Neil A., *The European Court of Justice. Taking Rights seriously*, CMLRev 1992, nr 29.
14. Cudowski B., *Pozastrajkowe środki prowadzenia sporów zbiorowych*, MPP 2009, nr 4.
15. Ćwiertniak B.M., *O „ogólnoteoretycznej” definicji prawa pracy*, Gdańskie Studia Prawnicze, Tom VI, 2000.
16. Ćwiertniak B.M., *O pozadyrektywalnych (opisowych) rozumieniach „zasad prawa”*, Studia Prawnicze 1976, z. 3.
17. Ćwiertniak B.M., *Sposoby definiowania „prawa pracy” w polskiej literaturze prawniczej. (Próba systematyzacji)*, Studia z Prawa Pracy i Polityki Społecznej 1999-2000.
18. Ćwiertniak B.M., *Zagadnienia systematyzacji zasad prawa pracy* [w:] Zieliński T. (red.), *Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*, Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego, 1980, t. 3.
19. Douglas-Scott S., *The tale of two courts: Luxembourg, Strasbourg and the growing European human rights acquis*, Common Market Law Review 2006, nr 43.
20. Douglas-Scott S., *The relationship between the EU and the ECHR five years on from the Treaty of Lisbon*, University of Oxford, Legal Research Paper Series Paper No XX/2015, January 2015.
21. Dworkin R., *The model of rules*, Yale Law School Legal Scholarship Repository Faculty Scholarship Series. Paper 3609, [http://digitalcommons.law.yale.edu/fss\\_papers/3609](http://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/3609), [dostęp 18.08.2013].

22. Eckes C., *EU accession to ECHR: Between Autonomy and Adaptation*, *The Modern Law Review* 2013, nr 76.
23. Ferrajoli L., *Fundamental rights*, *International Journal of Semiotics of Law* 2001, nr. 14.
24. Florek L., *Niektóre problemy prawa strajku w ujęciu porównawczym*, *PiP* 1980, z.10.
25. Florek L., *Prawo pracowników do informacji i konsultacji*, *MPP* 2006, nr 5.
26. Florek L., *Umowny charakter układu zbiorowego pracy*, *PiP* 1997, z. 7.
27. Florek L., *Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją*, *PiZS* 1997, nr 11.
28. Florek L., *Znaczenie układów zbiorowych pracy*, *PiZS* 2013, nr 2.
29. Gizbert-Studnicki T., *Konflikt dóbr i kolizja norm*, *RPEiS* 1989, z. 1.
30. Gizbert-Studnicki T., *Zasady i reguły prawne*, *PiP* 1988, z. 3.
31. Hage J., Verheij B., *Reason-based logic: a logic for reasoning with rules and reasons*, *Information & Communications Technology Law* 1994, vol. 3, nr 2-3.
32. Gonera K., *Zabezpieczenie weksłowe roszczeń pracodawcy*, *MPP* 2006, nr 1.
33. Gragl P., *A giant leap for European human rights? The final agreement on the European Union's accession to the European Convention on human rights*, *Common Market Law Review* 2014, nr 51.
34. Groussot X., Lock T., Pech L., *EU Accession to the European Convention on Human Rights: a legal Assessment of the Draft Accession Agreement of 14th October 2011*, *Fondation Robert Schuman European Issues* 2011, nr 218.
35. Harpaz G., *The European Court of Justice and its relations with the European Court of Human Rights: the quest for enhanced reliance, coherence and legitimacy*, *Common Market Law Review* 2009, nr 46.
36. Hage J., Verheij B., *Reason-based logic: a logic for reasoning with rules and reasons*, *Information & Communications Technology Law* 1994, vol. 3, nr 2-3.
37. Haiduk P., *Kryteria legalności strajku – spory zbiorowe w XXI w.*, *MPP* 2011, nr 12.
38. Hajn Z., *Zdolność układowa a podmiotowość cywilnoprawna*, *Przegląd Sądowy* 1996, nr 7-8.
39. Harpaz G., *The European Court of Justice and its relations with the European Court of Human Rights: the quest for enhanced reliance, coherence and legitimacy*, *Common Market Law Review* 2009, nr 46.
40. Hart H. L. A., *The Concept of law. Second edition with Postscript ed. by P.A. Bulloch, J. Raz*, Clarendon Press, Oxford 1994, 1 Postscript.

41. Hayter S., *International Comparative Trends in Collective Bargaining*, Indian Journal of Industrial Relations 2010, Volume: 45. Issue: 4.
42. Heinrich Z., Kłosiewicz P., *Kilka uwag na temat stosunku przyszłego kodeksu pracy do kodeksu cywilnego*, PiP 1970, z. 8-9.
43. Hendrickx F., *The Future of Collectctive Labour Law in Europe*, European Labour Law Journal, Volume 1 (2010), No. 1.
44. Huws U., *Working Online, Living Offline: Labour in the Internet Age*, Work Organisation, Labour & Globalisation 2013, Vol. Nr 1.
45. Iwanowski S., *Wzajemne stosunki między radą pracowniczą i dyrektorem przedsiębiorstwa państwowego*, Zeszyty Naukowe UW Białystok Prace Prawnicze 1985, nr 11.
46. Jackowiak Cz., *Przydatność instytucji prawa cywilnego w prawie pracy*, RPEiS 1960, z. 4.
47. Jackowski T., *Moc obowiązująca układów zbiorowych pracy*, PiZS 1969, nr 7.
48. Jacqué J.P., *The Accession of the European Union to the European Convention on Human Rights and fundamental freedoms*, Common Market Law Review 2011, nr 48.
49. Jaśkowski M., *Konsekwencje prawne Protokołu nr 30 w sprawie stosowania Karty praw podstawowych Unii Europejskiej do Polski i Zjednoczonego Królestwa*, Zeszyty Prawnicze Biura Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu 2013, nr 4.
50. Jończyk J., *Zbiorowe stosunki pracy*, PiP 1981, z. 8.
51. Kaczyński L., *Charakter prawny układów zbiorowych pracy*, PiP 1996, z. 7.
52. Kaczyński L., *Relacja między podstawowymi zasadami prawa pracy a zasadami prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p. według koncepcji Profesora Czesława Jackowiaka*, GSP 2000, t. 4.
53. Kaczyński L., *Układ zbiorowy pracy – problem konstytucyjny*, PiP 1999, z. 8.
54. Kaczyński L., *Wpływ art. 87 Konstytucji na swoiste źródła prawa pracy (uwagi wstępne)* PiP 1997, z. 8.
55. Kalisz A., *Multicentryczność systemu prawa polskiego a działalność orzecznicza Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, RPEiS 2007, z. 4.
56. Kazimierczuk M., *Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych oraz zakres jej ograniczenia w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 roku*, Studia Prawnoustrojowe 2005, nr. 5.
57. Kijonka M., *Strajk. Definicja według wzorca normatywnego – ujęcie trójplaszczynowe*, Studia z Prawa Pracy 2011.

58. Klafkowska-Waśniowska K., *Uniemożliwianie przedsiębiorcom zagranicznym korzystania ze swobody świadczenia usług*, Głosa 2008, nr 4.
59. Kordela M., *Zasady prawa jako normatywna postać wartości*, RPiES 2006, z. 1.
60. Korus P., *Strajk nielegalny*, Studia z Prawa Pracy t.4: 1997/1998.
61. Kustra E., *Wokół problemu multicentryczności systemu prawa*, PiP 2006, z. 6.
62. Kurzynoga M., *Prawo pracodawcy do wystąpienia z powództwem o ustalenie nielegalności strajku i wnioskiem o zabezpieczenie roszczenia w drodze zakazu zorganizowania strajku*, PiZS 2014, nr 5.
63. Kurzynoga M., *Prawo do wszczęcia sporu zbiorowego oraz prawo do akcji zbiorowych osób zarobkowo wykonujących pracę niebędących pracownikami*, MPP 2014, nr 12.
64. Kurzynoga M., *Referendum strajkowe jako przesłanka legalnego strajku*, PiZS 2008, nr 10.
65. Lang W., *Wokół multicentryczności systemu prawa*, PiP 2007, z. 7.
66. Latos-Miłkowska M., *Interes publiczny a interes prywatny w prawie pracy*, MPP 2012, nr 7.
67. Léonard É., Sobczak A., *Accords transnationaux d'entreprise et dialogue social sectoriel européen: quelles interactions?*, Travail et Emploi 2010, nr 121.
68. Leśniak-Moczuk K., *Równość i sprawiedliwość w społecznej gospodarce rynkowej*, Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy, Zeszyt nr 4, 2003, s. 229.
69. Lisiakiewicz L., Turska A., *W kwestii dyferencjacji i integracji systemu prawa*, PiP 1971, z. 5.
70. Lock T., *Walking on a tightrope: the draft accession agreement and the autonomy of the EU legal order*, Common Market Law Review, Vol. 48 (2011), Issue 4.
71. Łętowska E., *Dialog i metody. Interpretacja w multicentrycznym systemie prawa (cz. II)*, Europejski Przegląd Sądowy 2008, nr 12.
72. Łętowska E., *Multicentryczność współczesnego systemu prawa i jej konsekwencje*, PiP 2005, z. 4.
73. Madejski M., *Perspektywy aksjologii prawa pracy w dobie globalizacji ekonomicznej*, RPEiS 2013, z. 1.
74. Malanowski E., *Projekt kodeksu cywilnego, a stosunki pracy*, PiZS 1960, nr 10.
75. Malanowski E., *W sprawie zbiorowych stosunków pracy*, PiP 1982, z. 3-4.
76. Malmberg J., Johansson C., *Commissions posting package*, Swedish Institute for European Policy Studies European Policy Analysis 2012, nr 8.

77. Markowska Wolert R., *Zaangażowanie pracowników w spółce europejskiej*, Praca i ZS 2005, nr 7.
78. Maroń G., *Dworkinowska wizja zasad prawa*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego. Seria Prawnicza 2008, z. 48.
79. Masewicz W., *„Reprezentatywność” jako cecha związku zawodowego (na przykładzie NSZZ „Solidarność 80”)*, PiZS 1993, nr 5/6.
80. Mietek A., *Zaangażowanie pracowników w spółce europejskiej – uwagi „de lege ferenda”*, MPP 2014, nr 7.
81. Mirończuk A., *Układy zbiorowe pracy w kodeksie pracy*, PiZS 1975, nr 8-9.
82. Muszalski W., *Uwagi o roli układów zbiorowych pracy*, PiZS 1971, nr 10.
83. Niedzielska K., *Partycypacja pracowników w spółce europejskiej z siedzibą w Polsce – etap negocjacyjny*, MPP 2005, nr 5.
84. Niedzielska K., *Partycypacja pracowników w spółce europejskiej z siedzibą w Polsce – informowanie, konsultowanie oraz uczestnictwo w organach spółki*, MPP 2005, nr 6.
85. Olszewski M., *O zabezpieczeniu wekslowym w prawie pracy – raz jeszcze*, MPP 2013, nr 5.
86. Opalek K., *Przedmiot prawoznawstwa a problem tzw. płaszczyzn prawa*, PiP 1969, z. 6.
87. Ossowska M., *O dwóch rodzajach ocen*, Kwartalnik filozoficzny 1946, t. XVI, z. 2-4.
88. Ostaszewski W., *Odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego do stosunku pracy w świetle orzecznictwa Sądu najwyższego*, PiZS 2010, nr 7.
89. Paszek A., *Problem reprezentatywności związków zawodowych w prawie polskim*, PiZS 2000, nr 2.
90. Paździor B., *Strajk w orzecznictwie organów kontrolnych Międzynarodowej Organizacji Pracy*, PiP 2002, nr 1.
91. Pettke P., *Ograniczenie prawa do strajku w zakładach generujących poważne zagrożenia dla bezpieczeństwa*, PiZS 2013, nr 9.
92. Pliszkievicz M., Seweryński M., *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, PiP 1995, z. 9
93. Podgórska-Rakiel E., *Konieczność nowelizacji prawa polskiego w kwestii wolności związkowych z perspektywy Międzynarodowej Organizacji Pracy*, MPP 2014, nr 9.
94. Quinn G., *The European Union and the Council of Europe on the Issue of Human Rights: Twins Separated at Birth?*, McGill Law Journal 2001, nr 46.
95. Rączka K., *Ewolucja pracowniczego uczestnictwa w zarządzaniu przedsiębiorstwami państwowymi w Polsce*, Studia Iuridica 1992, nr 23.

96. Rączka K., *Wokół pojęcia strajku*, PiZS 2013, nr 4.
97. Reda-Ciszewska A., *Prawo do strajku pracowników służby publicznej w Polsce w świetle prawa Międzynarodowej Organizacji Pracy*, Prawo i Więź 2014, nr 2.
98. Romul J., *Pojęcie typu i systemu prawa w nauce marksistowskiej (z rozważań nad systemem socjalistycznego prawa)*, PiP 1974.
99. Rot H., Grzegorzczak J., *Kształtowanie systemu prawa*, T. 1-2. Acta UWr Prawo 1984, nr 118.
100. Roszewska K., *Skutki sprzeczności przepisów Kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy*, PIZS 2005, nr 2.
101. Sadurski W., *Neutralność moralna prawa (przyczynek do teorii prawa liberalnego)* PiP 1990, z. 7.
102. Salwa Z., *Podstawowe zasady prawa pracy*, PiP 1969, z. 11.
103. Salwa Z., *Podstawowe zasady prawa pracy (zagadnienia metodologiczne)*, „Zeszyty Naukowe Instytutu Badania Praw Sądowych” 1982, z. 17-18.
104. Salwa Z., *Układy zbiorowe pracy w świetle kodeksu pracy*, Palestra 1975, nr 1.
105. Sanetra W., *Wyrok przeciwko Turcji a sprawa Polska*, PiZS 2009, nr 5.
106. Schermers G.H., *Is There a Fundamental Human Right to Strike?*, Yearbook of European Law 1989, Vol. 9, nr 225.
107. Serafin K., *Lokaut w prawie międzynarodowym, europejskim i porównawczym*, Studia Prawno-Ekonomiczne 2001, T. LXIV.
108. Sierocka I., *Charakter prawny postanowień obligacyjnych układu zbiorowego pracy*, PiP 1998, z. 2.
109. Skibińska E., *Zaangażowanie pracowników w spółdzielni europejskiej*, MPP 2006, nr 10.
110. Skulimowska A., *Ustawa o europejskich radach zakładowych*, MPP 2004, nr 2.
111. Sobczak A., *Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility*, Relations Industrielles-Industrial Relations 2007, vol 3, nr 62.
112. Sobczyk A., *Wspólnota zakładu pracy jako emanacja społecznej gospodarki rynkowej*, PiZS 2015, nr 5.
113. Stefaniuk M. E., *Skuteczność prawa i jej granice*, Studia Iuridica Lublensia 2011, t. XVI.
114. Stelina J., *Nowa koncepcja reprezentatywności organizacji związkowej*, PiZS 2008, nr 6.
115. Stelina J., *Pojęcie reprezentatywności związku zawodowego*, PiZS 1995, nr 3.

116. Stelmachowski A., *Prawotwórcza rola sądów*, PiP 1967, z. 4-5.
117. Strzeszewski Cz., *Ekonomiczna definicja płacy a „iustum salarium” w katolickiej nauce społecznej*, Rocznik Nauk Społecznych 1985 [1990], nr 1.
118. Sulikowski A., *Tworzenie prawa przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości. Wybrane problemy* [w:] Kaczor J. (red.), *Z zagadnień teorii i filozofii prawa. Teoria prawa europejskiego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Acta Universitatis Wratislaviensis No 2760, Wrocław 2005.
119. Surdykowska B., *Stres związany z pracą*, MPP 2007, nr 4.
120. Surdykowska B., *Autonomiczne porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w pracy*, MPP 2007, nr 10.
121. Szubert W., *O zakresie przedmiotowych norm zawartych w układach zbiorowych pracy*, PiP 1959, z. 5-6.
122. Szubert W., *Kierunki rozwoju zbiorowego prawa pracy*, PiP 1981, z. 6.
123. Szubert W., *Kodyfikacja prawa cywilnego a prawo pracy*, PiP 1965, z. 11.
124. Szubert W., *Układy zbiorowe pracy w gospodarce uspołecznionej*, PiP 1958, z. 5-6.
125. Szubert W., *Zasady prawa pracy*, PIP 1957, z. 7-8.
126. Świątkowski A.M., *Strajk – synteza zjawiska*, MPP 2011, nr 2.
127. Świątkowski A.M., *Lokaut (studium stosunków przemysłowych)*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej 1996.
128. Świątkowski A.M., *Prawo do strajku międzynarodowych funkcjonariuszy publicznych*, Gdańskie Studia Prawnicze 2013, nr 30.
129. Świątkowski A.M., *Prawo do wolności zrzeszania się i uprawnień pokrewnych*, MPP 2015, nr 9.
130. Świątkowski A.M., *Swoboda podejmowania akcji zbiorowych a prawa obywatelskie, ekonomiczne i socjalne regulowane prawem pracy* [w:] Świątkowski A. (red.), *Studia z zakresu prawa pracy*, Kraków 1995.
131. Świątkowski A.M., *Zrewidowana Europejska Karat Społeczna – perspektywy ratyfikacji*, MPP 2006, nr 2.
132. Święcicki M., *Zasady prawa pracy*, NP 1968, nr 3.
133. Tabor Z., *Teleologiczna „jedność” systemu prawa*, RPEiS 1980, z. 1.
134. Unterschütz J., *Kilka uwag o potrzebie wyodrębnienia prawa karnego pracy*, Gdańskie Studia Prawnicze 2013, tom XXX.
135. Unterschütz J., *Instrumenty dialogu społecznego w polskim prawie pracy*. Zeszyty Naukowe WSAiB Gdynia 2009. Prawo 1.
136. Unterschütz J., *Podmiotowy zakres swobody koalicji – uwagi na marginesie wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie K 1/13*, MPP 2016, nr 3.

137. Unterschütz J., *Ponadnarodowe porozumienia zbiorowe w świetle zasady pokoju społecznego*, PiZS 2015, nr 8.
138. Unterschütz J., *Reprezentatywność związków zawodowych a zasada równego traktowania partnerów społecznych*, Annales UMCS 2015, tom 62, nr 2.
139. Unterschütz J., *Social dialogue principle as safeguard of security for workers*, Dereito Vol.23, n° 1:95-111 (Xaneiro-Xuño, 2014).
140. Unterschütz J., *Strike regulations in Poland, Hungary and Slovakia*, European Journal of Comparative Labour Law, Volume 30 (2014) is 3.
141. Unterschütz J., *Wybrane problemy ograniczenia swobody koalicji w świetle prawa międzynarodowego i Konstytucji RP*. PiZS 2013, nr 10.
142. Visser J., Hayter S., Gammarano R., *Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline?*, ILO, Labour Relations and Collective Bargaining, No 1, p. 6.
143. Wagner B., *Umowy i porozumienia prawa pracy (Wybrane zagadnienia)*, Studia Cywilistyczne 1989, t. 35.
144. Walczak K., *Kontrola przestrzegania praw związkowych w regulacjach MOP, część II*, MPP 2007, nr 9.
145. Walczak K., *Porozumienia ramowe partnerów społecznych działających na poziomie Unii Europejskiej i problem z ich wdrażaniem do polskiego porządku prawnego*, MPP 2007, nr 10.
146. Wielichowska-Opalska K., *Wątpliwości na tle stosowania zabezpieczeń wkslowych w stosunkach pracy*, MPP 2010, nr 11.
147. Wierzbińska H., *Normatywny związek prawa pracy z kodeksem cywilnym. Uwagi de lege ferenda* [w:] Świątkowski A.M. (red.), *Polskie prawo pracy w procesie przemian*, ZNUJ Prace Prawnicze 1991, nr 138.
148. Winczorek P., *Aksjologiczne podstawy nowej konstytucji*, PiP 1988, z. 12.
149. Wratny J., *Geneza i główne rozwiązania ustawy z 7.04.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji*, MPP 2006, nr 12.
150. Wratny J., *Pojęcie oraz zakres informacji i konsultacji pracowniczej według prawa europejskiego i polskiego*, MPP 2006, nr 3.
151. Wratny J., *Postanowienia pozapłacowe układów zbiorowych pracy*, PiZS 1977, nr 12.
152. Wratny J., *Prawo pracowników do informacji i konsultacji – dyrektywa wspólnotowa a projekt polskiej ustawy*, MPP 2005, nr 2.
153. Wratny J., *Problem partycypacji pracowniczej na szczeblu zakładu pracy w Polsce na progu XXI wieku*, PiZS 2001, nr 2.
154. Wratny J., *Problem reprezentatywności związków zawodowych w zakładzie pracy. Więcej pragmatyzmu czy demokracji?* PiZS 2012, nr 3.



155. Wronkowska S., *Sposoby pojmowania „zasad prawa” (Dyskusja w Komitecie Nauk Prawnych PAN)*, PiP 1972, z. 10.
156. Wróblewski J., *Prawo obowiązujące a „ogólne zasady prawa*, ZNUŁ 1965, Nauki Humanistyczne seria 1, z. 42.
157. Wróblewski J., *Nieostrość systemu prawa*, Studia Prawno-Ekonomiczne 1983, t. XXXI.
158. Wróblewski J., *Prawo i płaszczyzny jego badania*, PiP 1969, z. 6.
159. Wróblewski J., *Precedens i jednolitość sądowego stosowania prawa*, PiP 1971, z. 10.
160. Wróblewski J., *Skuteczność prawa i problemy jej badania*, Studia Prawnicze 1980, nr 1-2.
161. Verheij J., Hage H.J., van den Herik, *An Integrated View on Rules and Principles Artificial Intelligence and Law* 1998, nr 6.
162. Zieliński T., *Idea zbiorowego prawa pracy w socjalistycznym porządku prawnym*, PiP 1980, nr 10.
163. Zieliński T., *Problem stosunku przyszłego kodeksu pracy do kodeksu cywilnego*, PiP 1970.
164. Zieliński T., *Zbiorowe prawo pracy w nowym porządku prawnym PRL*, PiP 1989, z. 6.
165. Ziemiński Z., *O czym mówią prawnicy gdy mówią o „ocenach”*, PiP 1986, z. 12.
166. Ziemiński Z., *Problemy logiczne definiowania prawa*, RPEiS 1961, nr 2.
167. Żołyński J., *Obowiązki uczestników i organizatorów strajku*, MPP 2011, nr 8.
168. Żołyński J., *Status prawny strajku okupacyjnego*, MPP 2012, nr 5.

## Źródła internetowe i niepublikowane:

1. Ales E., Engblom S., Jaspers T., Laulom S., Sciarra S., Sobczak A., Valdés Dal-Ré F., *Transnational collective bargaining past, present and future*, Raport dla Komisji Europejskiej 2006 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4641&langId=en>. [dostęp 15.02.2016].
2. Besselink L., *Acceding to the ECHR notwithstanding the Court of Justice Opinion 2/13*, VerfBlog, 2014/12/23, <http://www.verfassungsblog.de/en/acceding-echr-notwithstanding-court-justice-opinion-213/> [dostęp 15.02.2016].
3. Bernal Pulido C., *The Rationality of Balancing* [http://www.upf.edu/filosofiadeldret/\\_pdf/bernal\\_rationality\\_of\\_balancing.pdf](http://www.upf.edu/filosofiadeldret/_pdf/bernal_rationality_of_balancing.pdf) [dostęp 15.02.2016].

4. Dworkin R., *The model of rules*, Yale Law School Legal Scholarship Repository Faculty Scholarship Series. Paper 3609 [http://digitalcommons.law.yale.edu/fss\\_papers/3609](http://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/3609) [dostęp 15.02.2016].
5. Ghellab Y., *Social Dialogue: an ILO perspective*, wystąpienie na konferencji *Social Dialogue and civil dialogue: Means of Achieving the Democratic Transition and a Guarantee for Success of the Partnership with the EU and the Pre- accession and the Accession to the EU Regional Conference of ECSs and similar Institutions of South Eastern Europe and Black Sea Region*, Sofia, 25-26.06.07. [dostęp 15.02.2016].
6. GUS, *Kwartalna informacja o rynku pracy* <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-iii-kwartale-2015-r-,12,22.html> (dostęp 3.02.2016 r.)
7. K. Håkansson, T. Isidorsson, R. Pond, E. Sol, C. Teissier, J. Unterschütz, F. Warneck, *The representation of agency workers in Europe at national and local level in France, Netherlands, Sweden, Poland and the UK*, [http://www.gu.se/digitalAssets/1272/1272406\\_Final\\_RAW\\_report\\_090325\\_w\\_publisher.pdf](http://www.gu.se/digitalAssets/1272/1272406_Final_RAW_report_090325_w_publisher.pdf) [dostęp 15.02.2016].
8. Haage J., *Monological reason-based logic a low level integration of rule-based reasoning and case-based reasoning* <http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/3229-3223-1-PB.pdf> [dostęp 15.02.2016].
9. van Hoek A.A. H., Hendrickx F., *International private law aspects and dispute settlement related to transnational company agreements*, Analiza dla Komisji Europejskiej, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4815&langId=en>. [dostęp 15.02.2016].
10. Komisja Europejska, *Commission staff working document on the functioning and potential of European sectoral social dialogue*, SEC (2010) 964 final, 22 July 2010, Brussels, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5591&langId=en>. [dostęp 15.02.2016].
11. Komisja Europejska, Commission Staff Working Document, *The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration*, COM (2008) 419 final <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008SC2155&from=EN> [dostęp 15.02.2016].
12. Komisja Europejska, *Communication from the Commission on the legal nature of the Charter of fundamental rights of the European Union*, COM/2000/0644 final, s. 2, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEXa:52000DC0644> [dostęp 15.02.2016].
13. Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, Uzasadnienie projektu Zbiorowego Kodeksu Pracy, <http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/projekty-kodeksow-pracy/> [dostęp 8.08.2013 r.].

14. Malmberg J., *The impact of the ecj judgments on Viking, Laval, Rüffert and Luxembourg on the practice of collective bargaining and the effectiveness of social action*. Studium dla Parlamentu Europejskiego, Bruksela 2010, <http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/studies.do?language=EN> [dostęp 8.08.2013 r.].
15. Peers S., *The CJEU and the EU's accession to the ECHR: a clear and present danger to human rights protection*, <http://eulawanalysis.blogspot.com/2014/12/the-cjeu-and-eus-accession-to-echr.html> [dostęp 8.08. 2013 r.].
16. Prassl J., *Dismantling the contract of employment? The new employee shareholder status in the United Kingdom*, ELLN Working paper 1/2013 [http://www.labourlawnetwork.eu/working\\_paper\\_series/working\\_papers/prm/201/0/index.html](http://www.labourlawnetwork.eu/working_paper_series/working_papers/prm/201/0/index.html) [dostęp 8.07.2013 r.].
17. Reyna S., *Economically dependent work in Spain*, referat na konferencji „Which securities for which workers?” 29-30 kwietnia 2013 Santiago de Compostela- Faculty of Industrial Relations (niepublikowany).
18. *Resolution concerning statistics of strikes, lockouts and other action due to labour disputes, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians* (January 1993) The Fifteenth International Conference of Labour Statisticians, [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_087544.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087544.pdf) [dostęp 15.02.2016].
19. Rodriguez R. (red.), *Study on the characteristics and legal effects of agreements between companies and workers' representatives. Report for the European Commission*, Labour Asociados, Madryt 2012, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7631&langId=en> [dostęp 15.02.2016].
20. Schiek D., Oliver L., Forde C., Alberti G., *Market Law, EU Social and Labour Rights and EU Internal Market Law. Study for the EMPL Committee*, 2015, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/563457/IPOL\\_STU\(2015\)563457\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/563457/IPOL_STU(2015)563457_EN.pdf) [dostęp 19.02.2016].
21. Sobczak A., Leonard E., *Transnational social dialogue at the sector and the company level*, Wystąpienie na konferencji: Regulating for decent work: innovative regulation as a response to globalization International Labour Office, Geneva, Switzerland 8-10 July 2009, s. 4, <http://www.ilo.org/legacy/english/protection/travail/pdf/rdwpaper44b.pdf> [dostęp 27.03.2014].
22. Oświadczenie Rządowe z dnia 30 listopada 1998 r. w sprawie ratyfikacji przez Rzeczpospolitą Polską Europejskiej Karty Społecznej, sporządzonej w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 68).



**WSAiB**

