

Andrzej Marian Świątkowski

STANDARDY EUROPEJSKIE W ZAKRESIE ZBIOROWEGO PRAWA PRACY

Wprowadzenie

Na kontynencie europejskim działają trzy międzynarodowe organizacje, które zajmują się zagadnieniami wchodzącymi w zakres prawa pracy: Międzynarodowa Organizacja Pracy, Unia Europejska i Rada Europy. Pierwsza z nich ma zasięg globalny. Jest usytuowaną w Genewie wyspecjalizowaną w sprawach prawa pracy i ubezpieczeń społecznych agendą Organizacji Narodów Zjednoczonych¹. Dwie pozostałe mają charakter regionalny. Instytucje Unii Europejskiej: Rada Europejska i Parlament wydają dyrektywy, które w sprawach z zakresu prawa pracy bezpośrednio obowiązują w państwach członkowskich i powinny być stosowane przez krajowe sądy pracy bez względu na to, czy zostaną wprowadzone do wewnętrznego porządku prawnego przez władze tych państw lub przez partnerów społecznych². Stanowione przez instytucje wspólnotowe normy prawa pracy pozostają poza zasięgiem naszego zainteresowania w tym momencie, ponieważ w zasadzie przepisy europejskiego prawa pracy obowiązujące w Unii Europejskiej nie regulują problematyki zbiorowego prawa pracy. Instytucje Unii Europejskiej przestrzegają zasady subsydiarności w relacjach między Unią a państwami członkowskimi.

¹ C. W. Jenks, *The International Protection of Trade Union Freedom*, London 1957; G. A. Johnston, *The International Labour Organisation. Its work for social and economic progress*, London 1970; N. Valticos, *International Labour Law*, Deventer 1979; L. Betten, *International Labour Law. Selected Issues*, Deventer-Boston 1993; N. Valticos, G. von Potobsky, *International Labour Law*, Deventer-Boston 1995; *The ILO and the Social Challenges of the 21st Century*, eds. R. Blanpain, C. Engels, The Hague-London-Boston 2001.

² R. Nielsen, E. Szyszczak, *The Social Dimension of the European Union*, Copenhagen 1997; A. M. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne*, t. 1: *Specyfika, stanowienie i stosowanie europejskiego prawa socjalnego*, Warszawa 1998; t. 2: *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 1999; t. 3: *Europejskie prawo ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2000; C. Barnard, *EC Employment Law*, Oxford 2000; R. Blanpain, *European Labour Law*, The Hague-London-Boston 2000; R. Nielsen, *European Labour Law*, Copenhagen 2000; B. Bercusson, *European Labour Law*, London 2003.

Oznacza ona powstrzymanie się instytucji wspólnotowych z uregulowaniem jakichkolwiek kwestii, które mogą być skuteczniej uregulowane w państwach członkowskich Unii. Z wyjątkiem dwóch instytucji zbiorowego prawa pracy: układów zbiorowych pracy i partycypacji przedstawicielstwa pracowniczego w podejmowaniu decyzji przez pracodawców, pozostałe zagadnienia zbiorowego prawa pracy pozostają poza zasięgiem zainteresowania Unii Europejskiej. Podkreślić należy, że w sprawach odnoszących się do układów zbiorowych pracy przepisy wydawane na poziomie Unii Europejskiej zachęcają partnerów społecznych do prowadzenia dialogu społecznego i zawierania europejskich układów zbiorowych pracy, wspierają również inicjatywę partnerów społecznych funkcjonujących na poziomie krajowym w państwach członkowskich do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień normatywnych, za pomocą których następuje wdrażanie do wewnętrznego porządku prawnego przepisów ustanowionych na poziomie wspólnotowym³.

W zasadzie instytucje Unii Europejskiej nie ustanawiają standardów w zakresie zbiorowego prawa pracy. Jediną organizacją międzynarodową, która pozostaje w zakresie naszego zainteresowania jest więc Rada Europy. Karty Społeczne Rady Europy: Europejska Karta Społeczna wyłożona do podpisu 18 X 1961 r., która weszła w życie 26 II 1965 r. wraz z uzupełniającym protokołem z 5 V 1988 r., obowiązującym od 4 IX 1992 r. jest zastępowana przez Zrewidowaną Europejską Kartę Społeczną wyłożoną do podpisu 3 V 1996 r., obowiązującą od 1 VII 1999 r.⁴ Merytoryczny nadzór nad przestrzeganiem obu Kart Społecznych Rady Europy przez władze państw członkowskich Rady Europy sprawuje Komitet Praw Społecznych (dawna nazwa: Komitet Niezależnych Ekspertów). Podstawę nadzoru stanowią raporty, które państwa członkowskie Rady Europy są obowiązane przedstawiać Komitetowi Praw Społecznych co dwa lub co cztery lata. Częstotliwość składania raportów jest uzależniona od znaczenia praw chronionych Kartami Społecznymi. Prawa składające się na podstawowe instytucje zbiorowego prawa pracy: prawo kolacji (art. 5 Karty Społecznej) oraz prawo negocjowania układów zbiorowych i rozwiązywania sporów zbiorowych pracy (art. 6 Karty Społecznej) należą do tej kategorii, odnośnie do której państwa wchodzące w skład Rady Europy są obowiązane przedstawiać Komitetowi Praw Społecznych Rady Europy raporty w cyklach dwuletnich. Merytoryczny nadzór Komitetu Praw Społecznych nad przestrzeganiem przez państwa członkowskie Rady Europy Europejskiej Karty Społecznej lub Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznych polega na zajmowaniu stanowiska o tym, czy krajowy porządek zbiorowego prawa pracy w państwie członkowskim jest zgodny lub sprzeczny ze standardami ustalonymi w jednej z dwóch wymienionych Kart Społecznych. Na podstawie negatywnego stanowiska Komitetu Praw Społecznych, Komitet Ministrów Rady Europy, stosując się do zaleceń opracowanych przez Komitet Rządowy,

³ A. M. Świątkowski, *Implementacja wspólnotowego prawa pracy przez partnerów społecznych*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku*, Warszawa 2002, s. 525 i nast.

⁴ D. Harris, J. Darcy, *The European Social Charter*, "The Procedural Aspects of International Law Monograph Series" 2001, vol. 25 [b.m.w.]; S. Evju, *The European Social Charter*, [w:] *The Council of Europe and the Social Challenges of the XXIst Century*, "Bulletin of Comparative Labour Relations" 2001, vol. 39, s. 19 i nast.

przyjmuje rezolucję w sprawie dostosowania krajowych przepisów prawa pracy do standardów obowiązujących w Radzie Europy.

Niedostosowanie przez władze poszczególnych państw członkowskich krajowych przepisów prawa pracy do standardów obowiązujących w Radzie Europy upoważnia międzynarodowe i krajowe centrale związków zawodowych oraz organizacje pracodawców do wniesienia do Komitetu Praw Społecznych skargi na władze państwa członkowskiego o naruszenie przepisów Europejskiej Karty Społecznej lub Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej. Skargi mogą być wnoszone wyłącznie przeciwko państwom, które ratyfikowały dodatkowy protokół, zawierający zasady i tryb postępowania w sprawach skarg zbiorowych. Protokół ten został wyłożony do podpisu 9 XI 1995 roku i wszedł w życie 1 VII 1998 r.

Z przedstawionych uwag można wyprowadzić wnioski, że w sprawach z zakresu zbiorowego prawa pracy Rada Europy ustanawia standardy, nad których dotrzymaniem przez państwa członkowskie nadzór merytoryczny sprawuje Komitet Praw Społecznych. W opracowaniu przedstawione zostaną standardy w sprawach odnoszących się do prawa koalicji (zrzeszania się pracowników w związkach zawodowych oraz pracodawców w organizacjach pracodawców), negocjowania układów zbiorowych pracy oraz rozstrzygania sporów zbiorowych pracy.

I. Prawo koalicji

Przepis art. 5 Kart Społecznych Rady Europy gwarantuje pracownikom i pracodawcom prawo zrzeszania się⁵. Według Komitetu Praw Społecznych powyższy przepis nakłada na władze państw członkowskich dwa rodzaje obowiązków: negatywny i pozytywny. Obowiązek negatywny zmusza władze państw członkowskich do powstrzymania się od wszelkich działań, które ograniczałyby partnerów społecznych w korzystaniu z prawa zrzeszania się. Obowiązek pozytywny wymaga od władz państwa członkowskiego podjęcia działań legislacyjnych lub innych (np. administracyjnych), zapewniających partnerom społecznym swobodne korzystanie z prawa zrzeszania się. W szczególności art. 5 Kart Społecznych zobowiązuje władze państw członkowskich do zapewnienia pracownikom wolności zrzeszania się i przystępowania do związków zawodowych oraz do ochrony przed wszelkimi próbami wywierania na związki zawodowe wpływu przez pracodawców albo ich organizacje. Swoboda zakładania związków zawodowych nie koliduje z obowiązkiem rejestrowania organizacji związkowej, pod warunkiem że pracownicy, którzy podjęli decyzję o założeniu związku zawodowego mają zapewnione gwarancje zaskarżenia decyzji o odmowie rejestracji organizacji związkowej⁶. Nie są natomiast zgodne z wolnością zrzeszania się pracowników w związkach zawodowych wymagania, stosownie do których koniecznym warunkiem utworzenia związku

⁵ *The right to organize and to bargain collectively. Studies drawn up on the basis of case law of the European Social Charter*, 2nd ed., Strasbourg 2001, passim; C. Engels, *The European Social Charter: Freedom of Association and Free Collective Bargaining. European and Belgian Implementation*, [w:] *The Council of Europe...*, s. 169 i nast.

⁶ *Conclusions*, II cycle, s. 184.

zawodowego jest zadeklarowanie gotowości przystąpienia do organizacji związkowej co najmniej 10% zatrudnionych lub przynajmniej 200 pracowników⁷. Nie został natomiast uznany za niezgodny ze standardami Rady Europy przypadek Polski, która jako konieczny warunek założenia związku zawodowego wymaga deklaracji o przystąpieniu co najmniej od 10 osób⁸.

Związki zawodowe muszą mieć możliwość swobodnego powoływania swoich przedstawicieli w celu prowadzenia rokowań z pracodawcą. Fińskie przepisy zbiorowego prawa pracy, które uzależniały prawo pracowników desygnowanych przez związki zawodowe na przedstawicieli pracowników od posiadania obywatelstwa Finlandii lub innego kraju skandynawskiego zostały uznane przez Komitet Praw Społecznych za sprzeczne z art. 5 Karty Europejskiej⁹.

Związki zawodowe mają prawo ustalenia kryteriów doboru członków. Pracownicy mogą zrzeszać się w zakładowych, branżowych, zawodowych, terytorialnych związkach zawodowych. Zasady tworzenia związku zawodowego i przystępowania do organizacji związkowych regulują statuty. W statutach uregulowane są także kryteria podejmowania uchwał przez organizacje związkowe w sprawach dotyczących wykluczania członków ze związku zawodowego. Każda ingerencja władz państwowych w powyższe sprawy jest traktowana przez Komitet Praw Społecznych jako naruszenie standardu określonego w art. 5 Kart Praw Społecznych¹⁰. Powołany przepis nie zapewnia związkom zawodowym całkowitej swobody podejmowania decyzji w personalnych sprawach członków. Komitet Praw Społecznych uważa, że państwa członkowskie powinny zagwarantować członkom związków zawodowych, którzy zarzucają władzom organizacji związkowej dyskryminację prawo skontrolowania uchwały o wykluczeniu. Preambuła Kart Społecznych Rady Europy zakłada korzystanie z praw społecznych i ekonomicznych regulowanych Kartami bez dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, wyznanie, przekonania polityczne, narodowość, pochodzenie społeczne. Równe prawa w organizacji związkowej powinny być przyznane bez względu na obywatelstwo¹¹.

Związki zawodowe korzystają z prawa tworzenia struktur oraz zarządzania sprawami organizacyjnymi bez ingerencji ze strony władz państwowych. Wszelkie próby uregulowania przez państwo zasad działania związków zawodowych są traktowane przez Komitet Praw Społecznych jako niezgodne z art. 5 Kart Praw Społecznych. Przypadek Wielkiej Brytanii, która w akcie prawnym ustanowionym przez władze państwowe przyznała członkom związków zawodowych prawo skarżenia uchwał władz organizacji związkowych do trybunałów przemysłowych, pełniących funkcje sądów pracy dowodzi, iż Komitet Praw Społecznych jest skłonny w przypadku kolizji norm zbiorowego prawa pracy (prawo koalicji) z normami indywidualnego prawa pracy (równe traktowanie członków związku zawodowego

⁷ Przypadek Portugalii. Conclusions, XIII cycle, vol. 3, s. 272; XIV cycle, vol. 1, s. 654-655; XV cycle, vol. 1-2, s. 469.

⁸ Załącznik do Conclusions, XV cycle, vol. 1, s. 108-109.

⁹ Conclusions, XIV-1 cycle, s. 215; XV cycle, vol. 1, s. 198-199.

¹⁰ Conclusions, XIII-3 cycle, s. 109; XIV-1 cycle, vol. 2, s. 629 (przypadek Wielkiej Brytanii).

¹¹ Conclusions, XIV-1 cycle, vol. 1, s. 215; Conclusions XV-1 cycle, s. 198-199 (przypadek Finlandii).

i zakaz dyskryminacji) przyznać pierwszeństwo gwarancjom określonym w przepisach zbiorowego prawa pracy¹².

Związki zawodowe mają prawo zrzeszać się w federacje i konfederacje. Ograniczenia w korzystaniu z powyższego uprawnienia zostały uznane za sprzeczne z art. 5 Kart Społecznych¹³.

Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych gwarantowana art. 5 Kart Społecznych obejmuje również prawo pracowników nie przystępowania do związków zawodowych. Negatywny aspekt prawa koalicji został podkreślony przez Komitet Praw Społecznych (wówczas Komitet Niezależnych Ekspertów) już w pierwszym cyklu nadzoru nad przestrzeganiem standardów ustanowionych Europejską Kartą Społeczną¹⁴. Zapatrywanie Komitetu Praw Społecznych zostało potwierdzone w orzeczeniu wydanym przez Europejski Trybunał Praw Człowieka w sprawie *Sigurdur A. Sigurjonsson v. Iceland*¹⁵. Próby wprowadzenia w układach zbiorowych pracy postanowień dających członkom związku zawodowego pierwszeństwo przy podejmowaniu decyzji o naborze do pracy przez pracodawców (*closed shop agreements*) były uznawane przez Komitet Praw Społecznych od siódmego cyklu za niezgodne z art. 5 Karty¹⁶. W najświeższym orzeczeniu wydanym przez Komitet Praw Społecznych w sprawie *The Confederation of Swedish Enterprise v. Sweden* uznano za niezgodne z europejskimi standardami ponad 4.900 klauzul preferencyjnych wprowadzonych w układach zbiorowych pracy w Szwecji¹⁷. Upřednio Komitet Praw Społecznych stwierdził niezgodność ze standardami europejskimi postępowania Danii, która zezwoliła na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem odmawiającym wstąpienia do związku zawodowego¹⁸.

II. Prawo negocjowania układów zbiorowych pracy

Pracownicy zrzeszają się w związkach zawodowych w celu umożliwienia organizacjom związkowym reprezentowania ich zawodowych, ekonomicznych i społecznych interesów oraz obrony ich praw. Fundamentalnym uprawnieniem związków zawodowych jest więc prawo negocjowania z pracodawcami układów zbiorowych pracy. Uzależnienie prawa negocjowania układów zbiorowych pracy od liczby członków związku zawodowego lub zdeponowania przez organizację związkową pokaźnych sum tytułem zabezpieczenia ewentualnych roszczeń pracodawcy, określonych przez ustawodawcę irlandzkiego zostało uznane przez Komitet Praw Społecznych za oczywiste naruszenie art. 5 i 6 Kart Praw Społecznych¹⁹.

¹² Conclusions, XIII-1 cycle, s. 137; Conclusions XIV-1 cycle, vol. 2, s. 796; Conclusions, XV-1 cycle, s. 629.

¹³ Conclusions, II cycle, s. 184; Conclusions III cycle, s. 31; Conclusions VII cycle, s. 31 (przypadek Cypru).

¹⁴ Conclusions, I cycle, s. 31.

¹⁵ Seria A, vol. 264, s. 1 i nast.

¹⁶ Conclusions, VII cycle, s. 32-33.

¹⁷ Complaint No.12/2002, The Confederation of Swedish Enterprise against Sweden, 2nd April and 14th May 2003.

¹⁸ Conclusions, XIV-1, vol. 1, s. 177. Powyższe zapatrywanie Komitet Praw Społecznych podtrzymał w sprawozdaniach przedstawionych w cyklach: XIII-1, s. 130; XIV-1, vol. 1, s. 177; XV-1, s. 142-143.

¹⁹ Conclusions, III cycle, s. 30; IV cycle, s. 39; VII cycle, s. 31; XIII-3 cycle, s. 100 (przypadek Irlandii).

Analogicznie potraktowane zostały duńskie przepisy zbiorowego prawa pracy, według których beneficjentami układów zbiorowych pracy, zawieranych przez związki zawodowe reprezentujące interesy marynarzy zatrudnionych w duńskiej żegludzie morskiej mogli być wyłącznie marynarze mający stałe miejsce zamieszkania w Danii²⁰. Komitet Praw Społecznych uznał taką regulację za poważne naruszenie art. 5 Kart Praw Społecznych. Przepis art. 6 Kart Praw Społecznych jest interpretowany przez Komitet Praw Społecznych jako norma, która zobowiązuje partnerów społecznych do prowadzenia konsultacji w sprawach budzących ich wspólne zainteresowanie, prowadzenia negocjacji w celu zawarcia porozumienia zbiorowego (układu zbiorowego pracy), podejmowania działań w celu rozwiązania sporu zbiorowego pracy.

Najbardziej problematyczne zagadnienie rozstrzygane przez Komitet Praw Społecznych związane było z obowiązkiem poddania sporu zbiorowego pracy rozstrzygnięciu organu arbitrażowego. Przymusowy arbitraż, w dodatku z wiążącym strony sporu zbiorowego rozstrzygnięciem, budził sprzeciw partnerów społecznych. Komitet Praw Społecznych rozpatrując przypadek Malty doszedł do przekonania, że arbitraż, którego orzeczenie ma dla partnerów społecznych wiążące znaczenie koliduje z art. 6 Kart Praw Społecznych²¹. Karty Społeczne Rady Europy promują mechanizmy dobrowolnego rozwiązywania sporów zbiorowych pracy. Komitet Praw Społecznych nie może tolerować przypadków, w których państwa członkowskie podejmują decyzje o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pracy na drodze przymusowego arbitrażu.

III. Spory zbiorowe pracy

Przymusowy arbitraż z wiążącym strony sporu zbiorowego rozstrzygnięciem koliduje z zasadą rozwiązywania sporów zbiorowych metodą presji na partnera społecznego. Art. 6 § 4 Kart Społecznych upoważnia każdą ze stron sporu zbiorowego pracy do wywierania presji na przeciwnika. W razie sporu zbiorowego związki zawodowe mają prawo wszcząć akcję zbiorową. Komitet Praw Społecznych zezwolił na podejmowanie takiej akcji wyłącznie w razie sprzeczności interesów stron sporu zbiorowego. Zatem akcja zbiorowa jest niedopuszczalna w razie zagrożenia lub naruszenia praw pracowników²². Interesy pracownicze są traktowane przez Komitet Praw Społecznych szeroko. Obejmują interesy zawodowe, ekonomiczne i socjalne. Nie obejmują jednak interesów politycznych²³. Strajki proklamowane przez związki zawodowe w celach politycznych są traktowane przez Komitet Praw Społecznych jako leżące poza zasięgiem regulacji przepisów o układach zbiorowych pracy i tym samym nie zmierzają do zawarcia układu zbiorowego pracy. Są traktowane jako niezgodne z ideą współdziałania partnerów społecznych.

²⁰ Conclusions XII-1 cycle, s. 119; XIV-1 cycle vol. 1, s. 177-178.

²¹ Conclusions, XII-2 cycle, s. 110; XIII-2, 279-280; XIII-3, s. 132; XIV-1, vol. 2, s. 530; XV-1, vol. 2, s. 406-407.

²² Conclusions, I cycle, s. 58.

²³ Conclusions, II cycle, s. 27.

Nie zasługują więc na ochronę prawną gwarantowaną przez Karty Społeczne Rady Europy. Art. 6 § 4 Kart Społecznych gwarantuje ochronę wszelkich strajków, nie tylko tych, które w zamierzeniu organizatorów mają doprowadzić do zawarcia układu zbiorowego pracy. Według Komitetu Praw Społecznych celem legalnego strajku może być przymuszenie pracodawcy do zawarcia innego porozumienia zbiorowego aniżeli układ zbiorowy pracy²⁴, a także strajki organizowane w celu wywarcia presji na pracodawcy, który nie przestrzega przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy²⁵. W tym ostatnim przypadku Komitet Praw Społecznych odstąpił od zasady, zgodnie z którą strajk lub inna akcja zbiorowa może być zorganizowana wyłącznie w celu reprezentacji interesów, a nie obrony praw pracowników.

Komitet Praw Społecznych reprezentował pogląd, że organizatorem legalnego strajku może być organ przedstawicielski pracowników upoważniony do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy²⁶. Ostatnio, Komitet wyraził zapatrywanie, iż prawo do zorganizowania strajku przysługuje również niezorganizowanej grupie pracowników²⁷. Jednocześnie stwierdził, że zagwarantowanie związkom zawodowym monopolu organizowania strajków nie koliduje z Kartami Społecznymi Rady Europy, jeżeli pracownicy zamierzający podjąć strajk mogą bez zbędnych formalności założyć związek zawodowy²⁸.

Prawo organizowania strajków nie ma charakteru absolutnego. Podlega ograniczeniom. Załącznik do art. 6 § 4 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej zezwala państwom członkowskim Rady Europy na wprowadzenie ograniczeń w korzystaniu z powyższego prawa pod warunkiem, że są one zgodne z art. 31 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej²⁹. Ograniczenia w korzystaniu przez pracowników z prawa do strajku mogą być również wprowadzone w układach zbiorowych pracy³⁰. Obowiązek dotrzymania pokoju społecznego wiąże związek zawodowy – sygnatariusza układu zbiorowego pracy i obejmuje wyłącznie zobowiązania uregulowane w obowiązującym układzie zbiorowym³¹.

Komitet Praw Społecznych uznaje prawo państw członkowskich do wyłączenia lub ograniczenia prawa do strajku urzędników państwowych, strażaków, policjantów, służby więziennej, żołnierzy i sędziów³². Całkowity zakaz udziału w strajkach pracowników służb publicznych został uznany za naruszenie art. 6 Zrewidowanej Karty Społecznej³³. Akceptowany przez Komitet zakaz uczestniczenia w strajkach obejmuje wyłącznie pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych władzy i administracji państwowej oraz państwowych zakładach pracy, np. na poczcie lub w kolejach państwowych.

²⁴ Conclusions, II cycle, s. 28; III cycle, s. 96; XII-1 cycle, s. 129; XV-1, vol. 1, s. 153.

²⁵ Conclusions, II cycle, s. 28.

²⁶ Conclusions, IV cycle, s. 50; XV-1, vol. 1, s. 204.

²⁷ Conclusions, XV-1 cycle, vol. 2, s. 662 (przypadek Portugalii).

²⁸ Conclusions, XV-1 cycle, vol. 2, s. 566 (przypadek Szwecji).

²⁹ Conclusions, XV-1 cycle, vol. 1, s. 81.

³⁰ Conclusions, XV-1 cycle, vol. 1, s. 521 (przypadek Hiszpanii).

³¹ Conclusions, XV-1 cycle, vol. 2, s. 521 (przypadek Norwegii).

³² Conclusions, XII-1 cycle, s. 128; XIII-1 cycle, s. 155; XIII-3 cycle, s. 135; XV-1 cycle, vol. 1, s. 335.

³³ Conclusions, XIV-1 cycle, vol. 1, s. 180; XV-1 cycle, vol. 1, s. 153.

Prywatyzacja państwowego zakładu pracy diametralnie zmienia sytuację prawną pracowników. Kolejarze lub pocztowcy zatrudnieni przez prywatnego pracodawcę na tych samych stanowiskach, jakie zajmowali w państwowym zakładzie pracy nie są objęci zakazami oraz ograniczeniami podejmowania akcji zbiorowych, włącznie ze strajkiem³⁴.

W sektorze prywatnym ograniczenia prawa do strajku dotyczyć mogą pracowników zatrudnionych w zakładach pracy, które zapewniają niezbędne usługi dla lokalnych społeczności³⁵. W zakładach pracy, których pracownicy nie są objęci ani zakazami, ani ograniczeniami prawa organizowania i uczestniczenia w strajkach mogą być ustanawiane przez władze państwowe doraźne ograniczenia w korzystaniu z powyższego uprawnienia. Komitet Praw Społecznych stanął na stanowisku, że taka działalność jest zgodna z art. 6 Zrewidowanej Europejskiej Karty Praw Społecznych, jeżeli wyłączenia lub ograniczenia prawa do strajku są objęte art. 31 Karty³⁶. Komitet wydał przyzwolenie na wprowadzanie przez państwo administracyjnych ograniczeń w korzystaniu z prawa do strajku. Powyższe ograniczenia obejmują obowiązek notyfikacji zamiaru zorganizowania strajku (*cooling off period*)³⁷, z zastrzeżeniem uprawnień Komitetu do dokonania oceny długości czasu uprzedzenia pracodawcy o zamiarze zorganizowania strajku³⁸, oraz zarządzenia tajnego głosowania wśród załogi zakładu pracy na temat podjęcia strajku³⁹.

Strajk wywołuje określone konsekwencje w sferze indywidualnego prawa pracy. Komitet Praw Społecznych uznał, iż podjęcie strajku może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę, pod warunkiem, że po zakończeniu strajku rozwiązany stosunek pracy zostanie ponownie nawiązany, zaś okres strajku – ustania więzi prawnej nie będzie brany pod uwagę przy ustalaniu uprawnień uzależnionych od stażu pracy⁴⁰.

Udział w legalnym strajku nie zwalnia ani związków zawodowych, ani pracowników od odpowiedzialności cywilnej i karnej za czyny niezgodne z prawem⁴¹. Przypadek Irlandii, która przyznała organizatorom i uczestnikom strajku immunitet od odpowiedzialności cywilnej, uznana została za naruszenia przepisów Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej⁴², co dowodzi, iż stwierdzenie legalności strajku nie gwarantuje zwolnienia od odpowiedzialności za wszelkie działania podejmowane przez organizatorów i pracowników uczestniczących w strajku.

Art. 6 § 4 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej gwarantuje również pracodawcom prawo podejmowania akcji zbiorowych. Jednakże prawo pracodawców do zarządzania lokautów nie jest – zdaniem Komitetu – w równym stop-

³⁴ Conclusions, VII cycle, s. 39; XIV-1 cycle, vol. 1, s. 301.

³⁵ Conclusions, I cycle, s. 38.

³⁶ Conclusions, I cycle, s. 38; X-1 cycle, s. 74-75; XI-1 cycle, vol. 1, 154 i nast.; XIV-1 cycle, vol. 2, s. 67; XV-1 cycle, vol. 1, s. 156.

³⁷ Conclusions, I cycle, s. 38.

³⁸ Conclusions, XIV-1 cycle, s. 157 (przypadek Cypru); XV-1 cycle, vol. 1, s. 123.

³⁹ Conclusions, II cycle, s. 187.

⁴⁰ Conclusions, I cycle, s. 39; XII-2, s. 116; XIV-1 cycle, vol. 1, s. 181; XV-1 cycle, vol. 1, s. 156.

⁴¹ Conclusions, I cycle, s. 39.

⁴² Conclusions, I cycle, s. 39.

niu chronione jak prawo pracowników do strajku⁴³. Z tego względu państwa, które ratyfikowały Karty Społeczne, a nie uchwały przepisów gwarantujących pracodawcom prawo do ogłoszenia lokautu nie mogą być uznane za nieprzestrzegające standardów ustanowionych przez Radę Europy. Uznał również, że w tych przypadkach, kiedy krajowe przepisy zbiorowego prawa pracy gwarantują pracodawcom prawo zarządzenia lokautu, krajowe sądy pracy są władne wprowadzenia określonych ograniczeń w korzystaniu z powyższego uprawnienia.

W zasadzie Komitet Praw Społecznych nie określił ram, w których krajowe sądy pracy korzystają ze swobody ograniczenia pracodawców do stosowania jedynie im dostępnego środka nacisku i przymusu na pracowników uczestniczących w akcji zbiorowej. Dwukrotnie Komitet wyraził stanowisko w sprawie dopuszczalności ingerencji w swobodę pracodawców do organizowania lokautu. Doszło do tego we wczesnej fazie działania Komitetu Praw Społecznych. Po raz pierwszy miało to miejsce wobec władz francuskich, które *expressis verbis* uznały lokaut za nielegalną akcję zbiorową⁴⁴. Po raz drugi wobec władz włoskich, które uznały lokaut za delikt prawa cywilnego i nakazały pracodawcom zaangażowanym w taką akcję zbiorową płacić odszkodowanie⁴⁵.

Komitet doszedł do przekonania, że pracodawcy korzystają ze swobody podejmowania decyzji o rzeczach wchodzących w skład ich majątku. Przyznał pracodawcom prawo podejmowania decyzji o zamknięciu zakładu pracy w czasie strajku lub innej akcji protestacyjnej podjętej przez pracowników, która przybrała postać lub rozmiar zagrażający istnieniu zakładu pracy lub jego dalszemu funkcjonowaniu. Według standardów ustanowionych przez Komitet Praw Społecznych dozwolone jest organizowanie lokautów defensywnych, czyli takich które stanowią właściwą reakcję pracodawcy na nielegalny strajk lub są jedynym sposobem zapobieżenia legalnej, lecz zagrażającej interesom pracodawcy akcji zbiorowej zorganizowanej przez pracowników. Według standardów Rady Europy lokaut nie jest uważany za naruszenie przez pracodawcę warunków umów o pracę, ani za zerwanie tych umów z pracownikami uczestniczącymi w akcji zbiorowej. Jest wyjątkowym środkiem podejmowanym przez pracodawców w obronie ich interesów zagrożonych akcjami zbiorowymi, które nie pozostają we właściwej proporcji do celów, których osiągnięciu mają służyć.

Zakończenie

Standardy w zakresie zbiorowego prawa pracy wyznaczają wyłącznie Karty Społeczne Rady Europy, organizacji która nie stanowi obowiązującego prawa. Uczestnictwo w tej organizacji zobowiązuje państwa europejskie do stosowania się do standardów określonych przez Komitet Praw Społecznych, instytucję Rady Europy ustanowioną dla nadzorowania krajowych przepisów prawa pracy. W sprawach

⁴³ Conclusions, VIII cycle, s. 95.

⁴⁴ Conclusions, V cycle, s. 48; VIII cycle, s. 39.

⁴⁵ Conclusions, III cycle, s. 38.

regulowanych przepisami zbiorowego prawa pracy Komitet Praw Społecznych dąży do utrzymania równowagi w zbiorowych stosunkach pracy między partnerami społecznymi. Uważa, że utrzymanie równowagi gwarantuje utrzymanie pokoju społecznego. Standardy ustanowione w Kartach Społecznych Rady Europy są oparte na swobodzie stron zbiorowych stosunków pracy: pracowników i pracodawców do zrzeszania się w związkach zawodowych i innych organizacjach przedstawicielskich pracowników oraz w organizacjach pracodawców, ich uprawnieniach do negocjowania wszelkiego rodzaju porozumień zbiorowych w sprawach regulowanych przepisami prawa pracy, w szczególności układów zbiorowych pracy oraz do podejmowania akcji zbiorowych z myślą o wywarceniu presji na drugą stronę zbiorowych stosunków pracy i nakłonienie jej do przyjęcia warunków porozumienia zbiorowego akceptowanych przez inicjatora akcji zbiorowej.

Standardy w zakresie zbiorowego prawa pracy ustanowione w Kartach Społecznych przyjętych przez Radę Europy nie są jedynymi wzorcami regulacji prawnej dla krajowych ustawodawców w poszczególnych państwach kontynentu europejskiego.

Wszystkie państwa europejskie są członkami Międzynarodowej Organizacji Pracy, organizacji ustanawiającej światowe standardy w zakresie prawa pracy. Celem niniejszego opracowania nie była analiza kolizji przepisów stanowionych przez Radę Europy i Międzynarodową Organizację Pracy. Odpowiednie jest więc stwierdzenie, iż z uwagi na znacznie większe dysproporcje w rozwoju gospodarczym i społecznym pomiędzy państwami członkowskimi Międzynarodowej Organizacji Pracy aniżeli państwami zrzeszonymi w Radzie Europy, regionalne standardy utworzone przez tę drugą organizacją międzynarodową są wyższe od standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy.