

Ustawa o rozwi zywaniu sporów zbiorowych

USTAWA

z dnia 23 maja 1991 r.

o rozwi zywaniu sporów zbiorowych

(T.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 399.)

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1. [Przedmiot sporu zbiorowego]

Spór zbiorowy pracowników z pracodawc lub pracodawcami mo e dotyczy warunków pracy, płac lub wiadczec socjalnych oraz praw i wolno ci zwi zkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania si w zwi zkach zawodowych.

Art. 2. [Reprezentanci praw i interesów pracowników i pracodawców]

1. Prawa i interesy zbiorowe pracowników wskazane w art. 1 s reprezentowane przez zwi zki zawodowe.
2. Prawa i interesy pracodawców w sporach zbiorowych mog by reprezentowane przez wła ciwe organizacje pracodawców.

Art. 3. [Reprezentatywny zwi zek zawodowy]

1. W zakładzie pracy, w którym działa wi cej ni jedna organizacja zwi zkowa, ka da z nich mo e reprezentowa w sporze zbiorowym interesy stanowi ce przedmiot tego sporu.
2. Je eli działaj ce w zakładzie pracy organizacje zwi zkowe tak postanowi , w sporze zbiorowym wyst puje wspólna reprezentacja zwi zkowa.
3. Przepis ust. 2 stosuje si odpowiednio do reprezentacji interesów zbiorowych w sporach

wielozakładowych.

4. W imieniu pracowników zakładu pracy, w którym nie działa związek zawodowy, spór zbiorowy może prowadzić organizacja związkowa, do której pracownicy zwrócili się o reprezentowanie ich interesów zbiorowych.

Art. 4. [Subsydiarność sporu zbiorowego]

1. Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników.

2. Jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.

Art. 5. [Pracodawca]

Pracodawcą w rozumieniu ustawy jest podmiot, o którym mowa w art. 3 Kodeksu pracy.

Art. 6. [Odpowiednie stosowanie przepisów do niektórych grup zawodowych]

Przepisy ustawy, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881).

Rozdział 2

Rokowania

Art. 7. [Zgłoszenie sporu]

1. Spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z danymi w sprawach wskazanych w art. 1, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich danych w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni.

2. W zgłoszeniu sporu określa się przedmiot i dążeń sporem. Podmiot zgłaszający spór może uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych dążeń zostanie ogłoszony strajk. Dzień zapowiedzianego strajku nie może przypadać przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu.

Art. 8. [Podjęcie rokowań]

Pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, zawiadamiając równocześnie o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy.

Art. 9. [Zakończenie rokowań]

Rokowania kończą się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia - sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

Rozdział 3

Mediacja i arbitraż

Art. 10. [Mediator]

Jeżeli strona, która wszczęła spór, podtrzymuje zgłoszone dążenia, spór ten prowadzony jest przez strony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności, zwanej dalej mediatorem.

Art. 11. [Wybór mediatora]

1. Mediatora ustalają wspólnie strony sporu zbiorowego. Mediatorem może być osoba z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców, reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240 oraz z 2017 r. poz. 2371).

2. Jeżeli strony sporu zbiorowego nie porozumieją się w ciągu 5 dni w sprawie wyboru mediatora, dalsze postępowanie jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron, przez ministra właściwego do spraw pracy z listy, o której mowa w ust.

- 1.
3. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, warunki wynagradzania mediatorów z listy, o której mowa w ust. 1, uwzględniając czas trwania mediacji.

Art. 11¹. [Zwolnienie od pracy i wynagrodzenie mediatora]

1. Mediatorom na czas prowadzenia mediacji przysługuje zwolnienie od pracy. Łączny wymiar tego zwolnienia w roku kalendarzowym nie może przekraczać 30 dni.
2. Wynagrodzenie należne mediatorowi oraz zwrot poniesionych kosztów przejazdu i zakwaterowania określa umowa zawarta przez mediatora ze stronami sporu zbiorowego.
3. Wynagrodzenie mediatora nie może być niższe od ustalonego w drodze rozporządzenia, o którym mowa w art. 11 ust. 3.
4. Koszty postępowania mediacyjnego, o których mowa w ust. 2, ponoszą strony sporu zbiorowego w równych częściach, chyba że uzgodnią inny ich podział.
5. W razie udokumentowanego braku środków na pokrycie kosztów, o których mowa w ust. 2 i 4, na wniosek strony sporu zbiorowego, minister właściwy do spraw pracy pokrywa koszty mediacji, z tym że wynagrodzenie mediatora jest pokrywane do wysokości określonej w rozporządzeniu, o którym mowa w art. 11 ust. 3.

Art. 12. [Strajk ostrzegawczy]

Jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwinięcia sporu przed upływem terminów przewidzianych w art. 7 ust. 2 i art. 13 ust. 3, organizacja, która wszczęła spór, może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłużej niż 2 godziny strajk ostrzegawczy.

Art. 13. [Zadania mediatora]

1. Jeżeli w toku postępowania mediator stwierdzi, że rozwinięcie sporu zbiorowego wymaga szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu, zawiadamia o tym strony.
2. Jeżeli w związku z daniem objętych tym sporem jest konieczne ustalenie sytuacji ekonomiczno-finansowej zakładu pracy, mediator może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy. Jeżeli strony nie postanowią inaczej, koszty ekspertyzy obciąża zakład pracy.

3. Podjęcie czynności, o których mowa w ust. 1 i 2, upoważnia mediatora do wystąpienia do organizacji związkowej z wnioskiem o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku na czas niezbędny do dokonania ustaleń mogących mieć wpływ na wynik rozstrzygnięcia sporu.

Art. 14. [Porozumienie lub protokół rozbieżności]

Postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia - sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora.

Art. 15. [Brak porozumienia]

Nieosiągnięcie porozumienia rozwijającego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej.

Art. 16. [Kolegium arbitra u społecznego]

1. Podmiot prowadzący spór zbiorowy w interesie pracowników może, nie korzystając z prawa przewidzianego w art. 15, podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitra u społecznego.

2. Spór zakładowy rozpoznaje kolegium arbitra u społecznego przysądzie wojewódzkim¹, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitra u Społecznego przy Sądzie Najwyższym.

3. W skład kolegium wchodzi przewodniczący wyznaczony spośród sędziów sądu przez prezesa sądu oraz sześciu członków wyznaczonych po trzech członków przez każdą ze stron. Strony powinny dążyć do wskazania osób bezpośrednio niezainteresowanych rozstrzygnięciem sprawy.

4. Prezes sądu wyznacza niezwłocznie termin posiedzenia, zawiadamiając o nim strony sporu lub ich przedstawicieli.

5. Jeżeli rozstrzygnięcie sporu wymaga wiadomości specjalnych, kolegium może zasięgnąć opinii ekspertów. Przepis art. 13 ust. 2 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

6. Orzeczenie kolegium zapada większością głosów. Jeżeli jedna ze stron przed poddaniem sporu rozstrzygnięciu kolegium nie postanowi inaczej, orzeczenie to wiąże strony.

7. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia szczegółowy tryb postępowania przed

kolegiami arbitra u społecznego.

Rozdział 4

Strajk

Art. 17. [Podjęcie strajku]

1. Strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego interesów wskazanych w art. 1.
2. Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w art. 7-14. Strajk może być zorganizowany bez zachowania tych zasad, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym.
3. Przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku podmiot reprezentujący interesy pracowników powinien wziąć pod uwagę współmiernie także do strat związanych ze strajkiem.

Art. 18. [Dobrowolność]

Udział w strajku jest dobrowolny.

Art. 19. [Niedopuszczalność strajku]

1. Niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.
2. Niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Służbie Ochrony Państwa, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Wewnętrznej, Straży Granicznej, Krajowej Administracji Skarbowej, w których pełnią służbę funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej, oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej.

3. Prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze.

Art. 20. [Ogłoszenie strajku]

1. Strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy.

2. Strajk wielozakładowy ogłasza organ związku wskazany w statucie po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% pracowników.

3. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem.

Art. 21. [Zadania pracodawcy w czasie strajku]

1. Kierownik zakładu pracy nie może być w czasie strajku ograniczony w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do pracowników niebiorących udziału w strajku oraz w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu i nieprzerwanej pracy tych obiektów, urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego lub przywrócenia normalnej działalności zakładu.

2. Organizatorzy strajku są obowiązani współdziałać z kierownikiem zakładu pracy w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu pracy i nieprzerwanej pracy obiektów, urządzeń i instalacji, o których mowa w ust. 1.

Art. 22. [Strajk solidarnościowy]

W obronie praw i interesów pracowników, którzy nie mają prawa do strajku, związek zawodowy działający w innym zakładzie pracy może zorganizować strajk solidarnościowy na czas nie dłuższy niż połowa dnia roboczego. Przepisy art. 17-21 stosuje się odpowiednio.

Art. 23. [Uprawnienia pracownika biorącego udział w strajku]

1. Udział pracownika w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych.

2. W okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy pracownik zachowuje prawo do świadczenia z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnienie ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy.

Art. 24. [Fundusze strajkowe]

Związki zawodowe decydują o tworzeniu i wykorzystaniu funduszy strajkowych. Fundusze te nie podlegają egzekucji.

Art. 25. [Inne formy akcji protestacyjnej]

1. W obronie praw i interesów określonych w art. 1 mogą być stosowane, po wyczerpaniu trybu postępowania określonego w rozdziale 2, inne niż strajk formy akcji protestacyjnej, niezagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązków porządku prawnego. Z prawa tego mogą korzystać także pracownicy niemający prawa do strajku.

2. Rolnicy mają prawo do akcji protestacyjnej w sposób ustalony przez związki zawodowe rolników.

Rozdział 5

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy

Art. 26. [Kara grzywny lub kara ograniczenia wolności]

1. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją :

1) przeszkadza we wszczęciu lub w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego,

2) nie dopełnia obowiązków określonych w tej ustawie

- podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

2. Tej samej karze podlega ten, kto kieruje strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy.

3. Za szkody wyrządzone strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy organizator ponosi odpowiedzialność na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym.

Rozdział 6

Przepisy przejściowe i końcowe

Art. 27.

W Kodeksie pracy w art. 241⁷ § 7 otrzymuje brzmienie: (zmiany pominięte).

Art. 28. [Spory wszczęte przed wejściem w życie ustawy]

Spory zbiorowe wszczęte, lecz niezakończony przed dniem wejścia w życie ustawy, prowadzi się na podstawie jej przepisów.

Art. 29. [Wejście w życie ustawy]

Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

¹ Obecnie sędzię okręgowym na podstawie art. 4 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o zmianie ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U.1998.160.1064), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 1999 r.