

Spory zbiorowe i akcje protestacyjne funkcjonariuszy zatrudnionych na podstawach administracyjnoprawnych

Obiektem badań naukowych Szanownego Jubilata była wielokrotnie problematyka statusu funkcjonariuszy służb zatrudnionych na podstawach administracyjnoprawnych. W tę tematykę wpisuje się niniejsze opracowanie. Zostało ono poświęcone zagadnieniom sporów zbiorowych tej kategorii zatrudnionych.

Immanentną cechą cywilizacji postindustrialnej są rozmaite kategorie antagonizmów dotyczące szeroko pojmowanego środowiska pracy. Tego rodzaju zjawiska o charakterze kooperacji negatywnej występują także w służbowych stosunkach zatrudnienia. Truizmem jest w tej materii konstatacja, że tego rodzaju konflikty trwają i rozwijają się w czasie, mając charakter dynamiczny. Na tym tle powstaje zatem problem, czy funkcjonariusze zatrudnieni na podstawie administracyjnoprawnej posiadają prawo prowadzenia sporu zbiorowego i w jakim zakresie. Podstawowym kryterium delimitacyjnym w tej materii jest kwestia dopuszczalności tworzenia w konkretnej strukturze służbowej związków zawodowych. Analizę problematyki wolności (prawa) zrzeszania w związkach zawodowych funkcjonariuszy zatrudnionych na podstawach administracyjnoprawnych należy przeprowadzić na gruncie ustawodawstwa krajowego rangi ustawowej¹. To ono w decydujący sposób determinuje status związkowy tej kategorii zatrudnionych i tym samym określa uprawnienia w zakresie prowadzenia sporów zbiorowych. Punktem wyjścia do dalszych rozważań będzie konstatacja, że w tej materii występuje istotna dyferencjacja. Część funkcjonariuszy jest pozbawiona prawa zrzeszania w związkach zawodowych, druga zaś posiada tego rodzaju uprawnienia. Zagadnienie rozpocznę od tej pierwszej grupy. Zaliczam do nich funkcjonariuszy Centralnego Biura Śledczego, Służby Ochrony Państwa i Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Straży Marszałkowskiej, żołnierzy zawodowych oraz Służby Wywiadu i Służby Kontrwywiadu Wojskowego. Wyliczenie to ma charakter enumeratywny i w świetle art. 12

¹ Por. M. Włodarczyk, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 5. *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 410 i n.; M. Tomaszewska, [w:] K. W. Baran (red.), *System prawa pracy...*, t. 5, s. 292 i n.; Ż. Grygiel-Kaleta, *Wolność zrzeszania w związkach zawodowych*, Warszawa 2014, s. 71 i n.; W. Witoszko, *Prawa związkowe funkcjonariuszy służb mundurowych*, [w:] J. Stelina, J. Szmit (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, Warszawa 2018, s. 205 i n.

i 59 ust. 1 Konstytucji nie może być rozszerzająco interpretowane. We wszystkich wskazanych powyżej kategoriach funkcjonariuszy mamy do czynienia z pozbawieniem prawa koalicji normami rangi ustawowej. Przepisy przyjmują dwie zasadnicze formuły, jedną, zgodnie z którą funkcjonariusze CBA², ABW i SW³, SOP⁴, Straży Marszałkowskiej⁵ nie mogą zrzeszać się w związkach zawodowych, i drugą, zgodnie z którą żołnierze zawodowi i funkcjonariusze SWW i SKW nie mogą tworzyć i zrzeszać się w związkach zawodowych. Z inną sytuacją normatywną mamy natomiast do czynienia w przypadku funkcjonariuszy Policji⁶, SG, SW, SCS oraz strażaków PSP. Wszystkie te kategorie zatrudnionych mają w systemie prawa polskiego prawo zrzeszania w związkach zawodowych. Kontynuując rozważanie, stwierdzam, że przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pracy mają odpowiednie zastosowanie do funkcjonariuszy określonych w art. 2 ust. 6 i 7 ustawy o związkach zawodowych⁷. *A contrario* należy przyjąć, że ustawy tej nie stosuje się do innych kategorii funkcjonariuszy (np. CBA, ABW, SOP i AW).

Stroną sporu zbiorowego w stosunkach służbowych może być tylko związek zawodowy zrzeszający funkcjonariuszy. W tej materii ma bowiem odpowiednie zastosowanie art. 2 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, zgodnie z którym prawa i interesy zbiorowe pracowników są reprezentowane wyłącznie przez związki zawodowe. Oznacza to monopol związków zawodowych na prowadzenie sporów zbiorowych po stronie funkcjonariuszy. W efekcie spory zbiorowe wszczęte przez inne podmioty funkcjonujące w stosunkach służbowych (np. stowarzyszenia) są nielegalne.

Status strony sporu zbiorowego po stronie pracodawcy służbowego posiadają jednostki organizacyjne, które zatrudniają funkcjonariuszy (art. 2 ust. 1 u.r.s.z. w związku z art. 6 tej ustawy i art. 1¹ pkt 2 u.r.s.z.). W imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną występuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką. Stroną sporu zakładowego nie są struktury resortowe. Mogą być one natomiast podmiotem sporu pozakładowego.

Na gruncie postanowień art. 1 u.r.s.z.⁸ w związku z art. 6 te same ustawy przedmiot sporu zbiorowego został określony ustawowo. Należy jednak w tej materii stosować klauzulę odpowiedniości, co oznacza konieczność dostosowania zakresu art. 1 u.r.s.z. do specyfiki stosunków służbowych ze względu na fakt, że przepis art. 1 u.r.s.z. ma charakter szczególny, zatem nie może być on rozszerzająco interpretowany na inne rodzaje konfliktów zbiorowych.

De lege lata przedmiot sporu zbiorowego może dotyczyć zarówno warunków służby, jak i płac, świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych, odnoszących

² Art. 73 ust. 3 ustawy o CBA.

³ Art. 81 ust. 2 ustawy o ABW i SW.

⁴ Art. 140 ustawy o SOP

⁵ Art. 47 ustawy o SM.

⁶ Por. J. Szpila, *Status prawny funkcjonariuszy Centralnego Biura Antykorupcyjnego a funkcjonariuszy Policji na tle wolności koalicji*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2008, s. 135 i n.

⁷ Por. art. 6 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

⁸ Por. K.W. Baran, [w:] *idem* (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 402 i n. oraz powołana tam literatura.

się tak do praw, jak i interesów. Obok kwestii dotyczących ściśle warunków świadczenia służby jego obiektem mogą być też kwestie płacowe i socjalne. Dotyczy to zwłaszcza sporów ponadzakładowych, w których stroną są struktury resortowe określające zasady uposażenia funkcjonariuszy albo poziom przysługujących im świadczeń socjalnych. Na gruncie art. 1 u.r.s.z. dopuszczalne są też spory zbiorowe w sytuacji, gdy pracodawca służbowy dopuszcza się dyskryminowania poszczególnych organizacji związkowych bądź też szykanowania funkcjonariuszy związkowców. Także nielegalne próby ingerowania w statutową działalność związkową ze strony osób reprezentujących pracodawcę służbowego również dają asumpt do wszczęcia sporu zbiorowego przez organizację zrzeszającą funkcjonariuszy. Wskazane powyżej sytuacje mają przymiot egzemplifikacyjny i nie mogą być pojmowane jako wyliczenie enumeratywne.

Wszczęcie sporu zbiorowego zgodnie z art. 7 ust. 1 u.r.s.z.⁹ w związku z art. 6 tejże ustawy następuje od dnia wystąpienia przez związek reprezentujący funkcjonariuszy, jeżeli pracodawca służbowy nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni. Ustawa nie precyzuje formy wystąpienia organizacji związkowej, w efekcie może być ona dowolna. Jednak względy celowości, a i pewności prawnej przemawiają za formą pisemną. Na minimalną treść wystąpienia składa się określenie żądań objętych sporem. Zgłoszenie sporu nie musi natomiast zawierać uzasadnienia sformułowanych żądań.

Zgodnie z prawem zgłoszenie sporu zbiorowego zobowiązuje pracodawcę służbowego do niezwłocznego podjęcia rokowań. Nie ma on jednak obowiązku przystąpienia do rokowań, gdy zgłoszenie nie spełnia wymogów z art. 7 ust. 1 u.r.s.z. Rokowania powinny zostać rozpoczęte niezwłocznie, tak szybko jak to jest możliwe w konkretnej sytuacji.

Skuteczne zgłoszenie sporu zbiorowego zobowiązuje pracodawcę do zawiadomienia o nim właściwego inspektora pracy. Zaniechanie tego obowiązku jest penalizowane na podstawie art. 26 ust. 1 pkt 2 u.r.s.z.¹⁰ Obowiązujące przepisy nie precyzują zasad prowadzenia rokowań¹¹. To od stron sporu zależy ich forma i przebieg. Zgodnie z art. 9 u.r.s.z. rokowania kończą się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie jego nieosiągnięcia sporządzeniem protokołu rozbieżności¹².

Porozumienie może kształtować status zawodowy funkcjonariuszy, zarówno w sferze uprawnień indywidualnych, jak i zbiorowych. Może ono też dotyczyć statusu związków zawodowych. Jeżeli postanowienie omawianego porozumienia są wystarczająco precyzyjne, mogą być dochodzone na drodze sądowej. Brak pozytywnego rezultatu rokowań zobowiązuje strony do zawarcia protokołu rozbieżności. Powinny się w nim znaleźć informacje o stanowiskach stron sporu zbiorowego

⁹ Por. Z. Hajn, [w:] J. Boruta, Z. Góral, *Komentarz do ustaw o związkach zawodowych, organizacjach pracodawców, zbiorowych sporach pracy*, Łódź 1992, s. 116 i n.

¹⁰ Por. K.W. Baran, [w:] *idem* (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia...*, s. 501 i n.

¹¹ Por. M. Kurzynoga, *Warunki legalności strajku*, Warszawa 2011, s. 186 i n.

¹² Por. J. Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnej jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*, Warszawa 2013 s. 178 i n.

wobec zgłaszanych w nim żądań. Odmowa sporządzenia protokołu rozbieżności nie stoi na przeszkodzie w kontynuowaniu sporu w fazie mediacyjnej.

Jeżeli strona, która wszczęła spór, podtrzymuje zgłoszone żądania, jest ona uprawniona do złożenia wniosku o wyznaczenie mediatora¹³. Strony mogą też same uzgodnić mediatora. Może to być osoba budząca zaufanie obu stron (np. emerytowany funkcjonariusz). Celem jego działania jest doprowadzenie do zakończenia sporu w drodze porozumienia stron. Obowiązująca u.r.s.z. nie precyzuje przebiegu mediacji. Kształtuje się zatem postawa mediatora i samych stron. Mediator powinien konsekwentnie, ale nienachalnie zachęcać zaangażowane w spór strony do wysuwania konstruktywnych propozycji jego zakończenia oraz starać się o uzyskanie aprobaty dla wysuwanych przez siebie rozwiązań. Jeżeli wymagają tego okoliczności zaistniałe w sporze, mediator jest uprawniony do przeprowadzenia czynności wyjaśniających (np. w postaci ekspertyzy biegłego). Zgodnie z postanowieniami art. 14 ust. 1 u.r.s.z. pozytywny rezultat procedury mediacyjnej materializuje się w postaci porozumienia stron. W razie jego nieosiągnięcia ustawa nakłada na strony sporu obowiązek sporządzenia na piśmie protokołu rozbieżności.

Podmiot prowadzący spór zbiorowy w interesie funkcjonariuszy po zakończeniu mediacji może podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go kolegium arbitrażu społecznego¹⁴. W swej istocie są to organy rozjemcze, których skład tworzą przedstawiciele stron sporu oraz sędzia zawodowy. Działają one *ad hoc* przy sądach okręgowych bądź Sądzie Najwyższym. Procedurę szczegółowo reguluje art. 16 u.r.s.z. oraz rozporządzenie z 1991 r. o postępowaniu przed kolegiami arbitrażu społecznego. Orzeczenie kończące procedurę powinno rozstrzygać o żądaniu strony sporu. W stosunkach służbowych dotyczy to zwłaszcza pozaustawowych standardów zatrudnienia funkcjonariuszy. Punktem wyjścia do rozważań na temat strajku funkcjonariuszy zatrudnionych na podstawach administracyjnoprawnych będzie konstatacja, że w systemie polskiego zbiorowego prawa pracy strajk pojmowany jako zbiorowe powstrzymanie się funkcjonariuszy od wykonywania pracy, bez gotowości jej świadczenia jest zakazany. *Expressis verbis* statuuje ów zakaz art. 19 ust. 2 u.r.s.z. Stanowi on, że niedopuszczalne jest organizowanie strajku w ABW, SKW, SWW, CBA, SOP, jednostkach Policji i Sił Zbrojnych RP, SW, SG, SM, Krajowej Administracji Skarbowej, w których pełnią służbę funkcjonariusze SCS oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej. Zakaz ten ma charakter przedmiotowy i dotyczy wszystkich wskazanych powyżej struktur (jednostek) organizacyjnych, służb. Nie ma przy tym znaczenia, na jakiej podstawie jest zatrudniona osoba świadcząca pracę. *Lege*

¹³ Por. np. M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Górnicz-Mulcahy, *Mediacja w sporze zbiorowym ADR*, „Arbitraż i Mediacja” 2011, nr 2, s. 51 i n.; G. Goździewicz, *Mediacja i arbitraż w polskim prawie pracy*, [w:] *idem* (red.), *Arbitraż i mediacja w prawie pracy. Doświadczenia amerykańskie i polskie*, Lublin 2005, s. 18; A. Marek, *Spory zbiorowe. Obowiązujące etapy i procedury*, „Służba Pracownicza” 2009, nr 2, s. 5.

¹⁴ Por. K.W. Baran, *Z problematyki charakteru orzecznictwa kolegiów arbitrażu społecznego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1994, nr 2, s. 15 i n.; Ł. Pisarczyk, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy...*, t. 5, s. 665 i n.

non distinguente zakaz ten dotyczy nie tylko wszystkich funkcjonariuszy zatrudnionych na podstawie administracyjnoprawnej, ale również pracowników tych jednostek, a nawet osób świadczących pracę na podstawach cywilnoprawnych. Dyrektywa z art. 19 ust. 2 u.r.s.z. ma charakter bezwzględny, zatem w żadnych okolicznościach w strukturach służbowych nie może być organizowany, ani tym bardziej podjęty. W każdym przypadku będzie on *ex lege* nielegalny.

Analizując art. 19 ust. 2 u.r.s.z., należy podkreślić, że jest to norma szczególna, nie może więc ona podlegać wykładni rozszerzającej zgodnie z dyrektywą *exceptiones non sunt extendendae*. Obejmuje ona jednak wszystkie jednostki organizacyjne wskazanych służb. Dotyczy to także jednostek organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej. Nie ma przy tym znaczenia, czy mają one charakter publiczny, czy też prywatny i jaka jest podstawa zatrudnionych w nim osób.

W ujęciu podmiotowym odnoszącym się do funkcjonariuszy prawo do strajku wyłączają także pragmatyki służbowe. Mam tu na myśli art. 67 ust. 1 ustawy o Policji, art. 34 ust. 1 o SW, art. 72 ust. 1 o SG. Tego rodzaju ograniczenia nie wprowadza natomiast art. 222 ustawy o KAS oraz art. 58 ustawy o PSP, co nie oznacza, że funkcjonariusze SCS mają prawo do strajku. Zostało ono wyłączone na podstawie art. 19 ust. 2 u.r.s.z. Tego rodzaju dualizm przedmiotowo-podmiotowy zdaje się *de lege lata* zbędny. W efekcie występuje w sferze normatywnej interferencja zakazów, co należy ocenić krytycznie z punktu widzenia prawidłowej legislacji.

Sformułowany normami rangi ustawowej zakaz strajku funkcjonariuszy zatrudnionych na podstawach administracyjnoprawnych nie oznacza, że są oni wszyscy pozbawieni prawa do innych niż strajk akcji protestacyjnych¹⁵. Mogą być one prowadzone w inny sposób niż poprzez powstrzymanie się od pracy. Zasady ich prowadzenia reguluje art. 25 u.r.s.z. w związku z art. 6 tejże ustawy. W tym miejscu warto zaakcentować, że prawo do tego rodzaju akcji ma bezpośrednio zakorzenienie konstytucyjne w art. 59 ust. 3 polskiej ustawy zasadniczej, który to przepis stanowi, że związkom zawodowym przysługuje prawo także do innych niż strajk form protestu. *Lege non distinguente* dyrektywa odnosi się także do związków zawodowych zrzeszających funkcjonariuszy.

Podstawowym zagadnieniem na tle innej niż strajk akcji protestacyjnej funkcjonariuszy mogących zrzeszać się w związkach zawodowych są przesłanki jej legalności. Na gruncie art. 25 ust. 1 u.r.s.z. można wyróżnić trzy zasadnicze przesłanki. Są to:

- dopuszczalność podjęcia akcji protestacyjnej dopiero po przeprowadzeniu rokowań z pracodawcą „służbowym”,
- niedopuszczalność zagrożenia życia lub zdrowia ludzkiego w czasie akcji,
- niedopuszczalność naruszenia obowiązującego porządku prawnego.

¹⁵ Por. B. Cudowski, *Pozastrajkowe środki prowadzenia sporów zbiorowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 4, s. 173; K.W. Baran, „Inne” niż strajk akcje protestacyjne w systemie polskiego prawa pracy, [w:] A. Sobczyk (red.), *Stosunki zatrudnienia w dziesięcioleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010, s. 121 i n.

W wymiarze temporalnym inna akcja protestacyjna związku zawodowego funkcjonariuszy może zostać podjęta dopiero po zakończeniu rokowań z pracodawcą (np. po podpisaniu protokołu rozbieżności). Tego rodzaju opcja interpretacyjna wynika z tekstualnego brzmienia art. 25 ust. 1 u.r.s.z., która to norma pozwala na jej podjęcie dopiero „po wyczerpaniu trybu postępowania w rozdziale drugim” u.r.s.z.¹⁶ Wcześniejsza akcja protestacyjna ma przymiot nielegalności. Akcja protestacyjna związku zawodowego zrzeszającego funkcjonariuszy nie może zagrażać zdrowiu bądź życiu ludzkiemu. Dotyczy to wszelkich sytuacji, nie tylko kryzysowych. W razie gdy rozpoczęta „inna” akcja protestacyjna początkowo nie zagrażała życiu lub zdrowiu ludzi, ale potem na skutek zmiany okoliczności tworzy się takie zagrożenie, uprawniona jawi się konstatacja, że organizator powinien akcję niezwłocznie przerwać. Obowiązujące normy w systemie prawa polskiego niestety nie przewidują mechanizmów kontroli działań strony związkowej przez organy wymiaru sprawiedliwości. Tryb przewidziany w art. 36 u.z.z. tworzy tylko iluzoryczne możliwości¹⁷.

Akcja protestacyjna związków zawodowych reprezentujących funkcjonariuszy nie może naruszać porządku prawnego. Oznacza to, że wszelkie działania protestujących muszą być zgodne nie tylko z pragmatykami służbowymi, ale również innymi regulacjami prawnymi (np. z zakresu prawa administracyjnego czy też karnego). Niewątpliwie przymiot niezgodnego z prawem ma protest polegający na zwolnieniu tempa pracy bądź sabotowaniu zadań wyznaczonych przez przełożonych służbowych. Analogiczną kwalifikację należy zastosować do akcji protestacyjnej polegającej na skoordynowanym korzystaniu przez funkcjonariuszy z fikcyjnych zwolnień lekarskich. Tego rodzaju zachowanie stanowi nadużycie świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych i jako takie nie korzysta z ochrony prawnej. W świetle norm prawa administracyjnego jest poza dyskusją, że nielegalny jest protest polegający na blokadzie dróg publicznych albo innych szlaków komunikacyjnych. W tym kontekście powstaje problem legalności akcji protestacyjnej polegającej na skrupulatnym wykonywaniu czynności służbowych oraz dokładnym stosowaniu wszelkich procedur organizacyjno-formalnych. Tego rodzaju zachowanie nienaruszające norm prawnych nie może być kwalifikowane jako nielegalne. Jeżeli jednak w istotnym zakresie dysfunkcjonalizuje przebieg służby, powinno zostać zaniechane. Również stosowanie cyberprzemocy w czasie protestów należy uznać za bezprawne, podobnie jak arbitralne zaniechanie wykonywania niektórych czynności służbowych (np. nakładania mandatów). Przymiot legalności mają natomiast akcje mające na celu rozpropagowanie jej celów (np. pikety, protestacyjne oflagowanie lokali związkowych, masowe przesyłanie strukturom służb listów protestacyjnych lub rzeczy symbolizujących pauperyzację protestującej grupy zawodowej funkcjonariuszy).

¹⁶ Por. K.W. Baran, D. Książek, [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia...*, s. 493 i n. oraz podana tam literatura.

¹⁷ Por. E. Baran, K.W. Baran, *W sprawie wykładni art. 36 ustawy o związkach zawodowych oraz 19 ustawy o organizacjach pracodawców*, „Przełęcz Sądowy” 1992, nr 10, s. 51 i n.; M. Kurzynoga, *Odpowiedzialność prawa za strajk i inne formy pracowniczego protestu*, Warszawa 2018, s. 335-336.

Kontynuując rozważania na temat akcji protestacyjnej funkcjonariuszy, warto zatrzymać się nad zasadami ich organizacji¹⁸. Punktem wyjścia będzie stwierdzenie, że ustawa o r.s.z. nie wprowadza w tej materii żadnych konkretnych ograniczeń poza przedstawionymi wyżej przesłankami legalności. W szczególności nie wymaga przeprowadzenia referendum oraz nie limituje częstotliwości ich podejmowania w sporze zbiorowym. Stąd też nie ma przeszkód o charakterze normatywnych w wielokrotnym i zróżnicowanym ponawianiu protestu w trakcie trwania jednego sporu. Wykładnia ta jest oparta na argumentacji *in dubio pro libertate*.

W akcji protestacyjnej zorganizowanej przez związek zawodowy funkcjonariuszy mogą uczestniczyć również zatrudnieni niezrzeszeni funkcjonariusze pod warunkiem, że ich udział będzie dobrowolny. Nikt nie może zostać zmuszony siłą, groźbą lub podstępem do udziału w takiej akcji. Obowiązuje w tej materii zasada dobrowolności.

Organizator akcji protestacyjnej nie ma na gruncie art. 15 ust. 1 u.r.s.z. obowiązku uprzedzenia pracodawcy o jej podjęciu. Jeżeli natomiast protest odbywa się na terenie jednostki, powinien on współdziałać z osobą nią zarządzającą. Nie może ona dysfunkcjonalizować pracy jednostki ani jej poszczególnych struktur.

Funkcjonariusze uczestniczący w legalnej akcji protestacyjnej podlegają odpowiedzialności. W zależności od charakteru czynu może to być odpowiedzialność służbowa, dyscyplinarna, a nawet karna (art. 26 ust. 2 u.r.s.z.). Nader istotnym faktorem rzutującym na charakter odpowiedzialności funkcjonariusza jest jego rola, jaką odgrywał w akcji protestacyjnej. Surowszą odpowiedzialność *natura rerum* ponoszą organizatorzy i kierujący nielegalnym protestem, mają oni bowiem możliwość określenia bezprawności działań. Udział funkcjonariusza w zgodnej z prawem akcji protestacyjnej nie podlega sankcjonowaniu. Co więcej, ewentualne szykany ze strony osób działających w imieniu pracodawcy służbowego są penalizowane na podstawie art. 26 ust. 1 pkt 1 u.r.s.z.

Reasumując, należy skonstatować, że ograniczenia prowadzenia sporów zbiorowych przez funkcjonariuszy zatrudnionych na podstawach administracyjnoprawnych są *de lege lata* zróżnicowane. Dotyczy to nie tylko aspektu podmiotowego, ale – co równie ważne – przedmiotowego. Przesłanką tych rozmaitych ograniczeń jest niezakłócone funkcjonowanie państwa i społeczeństwa.

Bibliografia

- Baran E., Baran K.W., *W sprawie wykładni art. 36 ustawy o związkach zawodowych oraz 19 ustawy o organizacjach pracodawców*, „Przegląd Sądowy” 1992, nr 10.
- Baran K.W., [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019.

¹⁸ Por. K.W. Baran, *Likwidowanie sporów pracy. Zagadnienia praktyczne*, Warszawa 2003 s. 102 i n. (nieczytelne na rękopisie).

- Baran K.W., „Inne” niż strajk akcje protestacyjne w systemie polskiego prawa pracy, [w:] A. Sobczyk (red.), *Stosunku zatrudnienia w dziesięcioleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010.
- Baran K.W., *Likwidacja sporów pracy. Zagadnienia praktyczne*, Warszawa 2003.
- Baran K.W., *Z problematyki charakteru orzecznictwa kolegiów arbitrażu społecznego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1994, nr 2.
- Baran K.W., Książek D., [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019.
- Cudowski B., *Pozastrajkowe środki prowadzenia sporów zbiorowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 4.
- Goździewicz G., *Mediacja i arbitraż w polskim prawie pracy*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Arbitraż i mediacja w prawie pracy. Doświadczenia amerykańskie i polskie*, Lublin 2005.
- Grygiel-Kaleta Ź., *Wolność zrzeszania w związkach zawodowych*, Warszawa 2014.
- Hajn Z., [w:] J. Boruta, Z. Góral, *Komentarz do ustaw o związkach zawodowych, organizacjach pracodawców, zbiorowych sporach pracy*, Łódź 1992.
- Kurzynoga M., *Odpowiedzialność prawa za strajk i inne formy pracowniczego protestu*, Warszawa 2018.
- Kurzynoga M., *Warunki legalności strajku*, Warszawa 2011.
- Lewandowicz-Machnikowska M., Górnicz-Mulcahy A., *Mediacja w sporze zbiorowym ADR*, „Arbitraż i Mediacja” 2011, nr 2.
- Marek A., *Sporry zbiorowe. Obowiązujące etapy i procedury*, „Służba Pracownicza” 2009, nr 2.
- Pisarczyk Ł., [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 5. *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Szpila J., *Status prawny funkcjonariuszy Centralnego Biura Antykorupcyjnego a funkcjonariuszy Policji na tle wolności koalicji*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2008.
- Tomaszewska M., [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 5. *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Witoszko W., *Prawa związkowe funkcjonariuszy służb mundurowych*, [w:] J. Stelina, J. Szmit (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, Warszawa 2018.
- Włodarczyk M., [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 5. *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Żołyński J., *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnej jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*, Warszawa 2013.