

JUSTYNA TOMALSKA

ORCID: 0009-0000-3478-2360

Państwowa Inspekcja Pracy we Wrocławiu

ZAKŁADOWE SPORY ZBIOROWE A ROLA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

Abstrakt: Dostępne dane statystyczne wskazują, że w Polsce wciąż występują zakładowe spory zbiorowe, jednak ich ilość zmienia się na przestrzeni lat, co skłania do refleksji nad przepisami obowiązującymi w tym zakresie, ewentualnym kierunkiem ich zmian oraz do podjęcia analizy: czy Państwowa Inspekcja Pracy posiada kompetencje do rozwiązywania zakładowych sporów zbiorowych. Powyższe zagadnienia są przedmiotem analizy niniejszego artykułu, ponieważ niejednokrotnie strony sporu zwracają się do Państwowej Inspekcji Pracy z przekonaniem, że — będąc organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy — może podejmować działania ingerujące w przebieg sporu zbiorowego. W niniejszym artykule autor podejmuje się oceny, czy ta teza ma uzasadnienie prawne, jakie są oczekiwania stron sporu co do roli Państwowej Inspekcji Pracy w tym sporze oraz jakie zmiany przepisów w tym zakresie byłyby słuszne. Analiza tematu prowadzi do wniosku, że poza wynikającym z art. 8 Ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych obowiązkiem informacyjnym pracodawcy względem Okręgowego Inspektora Pracy, ustawa nie przewiduje dla niego ani dla poszczególnych inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy jakichkolwiek wyraźnych kompetencji i instrumentów prawnych oddziaływania na przebieg trwającego sporu zbiorowego.

Słowa kluczowe: zakładowe spory zbiorowe, Państwowa Inspekcja Pracy, ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z zakresu prawa pracy, prawo pracy, dane statystyczne

UWAGI WPROWADZAJĄCE

Zakład pracy jest miejscem, w którym stosunki prawne między pracownikiem a pracodawcą ustalane są w oparciu o prawa i obowiązki przysługujące tym stronom zawarte w źródłach prawa pracy¹, do których zaliczyć można między innymi kodeks pracy czy regulamin pracy². Normy postępowania stron stosunku pracy wynikają zatem nie tylko z przepisów powszechnie obowiązujących, ale

¹ Zob. szerzej: art. 9 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku — Kodeks pracy, tekst. jedn. Dz.U. z 2023 roku poz. 1465.

² Zob. szerzej: K. Jaśkowski, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 9.

także z przepisów wewnątrzzakładowych. Z punktu widzenia nauk społecznych każdy człowiek wnosi do zakładu pracy swój potencjał zawodowy, swoją wiedzę, umiejętności, doświadczenie, a zakład pracy jest miejscem gromadzącym ludzi o różnorodnym charakterze, coraz częściej pochodzących z różnych krajów, będących w różnym wieku, mających niejednokrotnie odmienne poglądy czy oczekiwania zawodowe. Zatem w sytuacji, gdy w zakładzie pracy dochodzi do sporów zbiorowych, są one wówczas ogromnym wyzwaniem dla pracodawcy, pracowników czy związków zawodowych. Wówczas wiele problemów na drodze do ich rozwiązywania może przysparzać brak znajomości przepisów obowiązujących w tym zakresie: zwłaszcza czy, kiedy, w jakim trybie i w jakim zakresie zasadne jest zwracanie się w kwestii zakładowego sporu zbiorowego do Państwowej Inspekcji Pracy (dalej: PIP).

Mając na względzie powyższe, temat analizy prawnej podejmowanej w niniejszym artykule to: Zakładowe spory zbiorowe a rola Państwowej Inspekcji Pracy. Powodem wyboru tego tematu jest aktualność problemu występowania zakładowych sporów zbiorowych w Polsce i dostrzeżenie trudności, na jakie napotykają strony sporu w trakcie jego prowadzenia oraz brak wiedzy stron sporu na temat obowiązujących przepisów w tym zakresie, a także zapytania kierowane do PIP o to, czy może interweniować w zakładowym sporze zbiorowym. Celem badawczym pracy jest zdefiniowanie pojęcia zakładowego sporu zbiorowego, przedstawienie procedur jego rozwiązywania oraz udzielenie odpowiedzi, czy Państwowa Inspekcja Pracy posiada kompetencje w zakresie rozwiązywania sporu zbiorowego — zwłaszcza czy może być stroną postępowania i czy może rozstrzygać o legalności wszczęcia sporu oraz o jego rozwiązaniu. Niniejszy artykuł uwzględnia analizę aktualnie obowiązujących przepisów regulujących spory zbiorowe pracy. Ponadto z uwagi na potrzebę uzupełnienia analizy problemu o informacje dotyczące stosowania prawa przedstawia dane statystyczne dotyczące sporów zbiorowych w Polsce w latach 2018–2022 w celu ukazania zmian zachodzących w tym okresie w występowaniu zakładowych sporów zbiorowych. W pracy wskazane są również postulaty *de lege ferenda*. W artykule zastosowana jest dogmatyczno-prawna metoda badawcza oraz socjologiczna metoda badawcza.

Z perspektywy potrzeby zbadania zjawiska zakładowych sporów zbiorowych w aspekcie konkretno-historycznym warto zwrócić uwagę, że w okresie międzywojennym obowiązywały w Polsce akty prawne, które uwzględniały przyznanie Inspekcji Pracy kompetencji w określonym zakresie w razie zaistnienia sporu zbiorowego. Kompetencję pełnienia roli mediacyjno-arbitrażowej nałożył na inspekcję Dekret tymczasowy o urządzeniu i działalności inspekcji pracy z dnia 3 stycznia 1919 roku, wskazujący w art. 11 pkt 5, że „inspektorzy pracy przedsiębiorą środki dla zapobiegania zatargom pomiędzy przedsiębiorcami a robotnikami, badając na miejscu wyniki niezadowolenia i dążąc do polubownego załatwienia sporów”. Niniejsze zadanie zostało także wskazane w art. 5 lit. e Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 14 lipca 1927 roku o inspekcji pracy. W ramach przyznanych kompetencji inspektorzy mogli wówczas nie tylko podejmować in-

terwencji w zaistniałych zbiorowych sporach pracy, ale również byli zobowiązani do zapobiegania sporom, więc inspektorzy otrzymali kompetencje o charakterze prewencyjnym³. Co ciekawe, Inspekcja Pracy, zachowując charakter inspekcji państwowej, do 1954 roku posiadała kompetencje pojednawczo-rozjemcze przyznane w rozporządzeniu z 1927 roku, jednak w praktyce ich znaczenie zostało ograniczone. W polskim powojennym systemie prawa pracy dominowała teza o niekonfliktowym charakterze zbiorowych stosunków pracy, jednak została poddana próbie w związku ze strajkami pracowniczymi w 1980 roku⁴. Wskutek zaistniałych zmian przyjęto Ustawę z dnia 8 października 1982 roku o związkach zawodowych⁵, która wprowadziła przepisy dotyczące sporów zbiorowych o roszczenia pracownicze.

Celem niniejszego artykułu jest omówienie problematyki w oparciu o obowiązujące przepisy prawa, przede wszystkim Ustawę z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych⁶ (dalej: ustawa o sporach zbiorowych) oraz wskazanie wybranych propozycji zmian przepisów odnoszących się do tematu publikacji zawartych w projekcie z dnia 9 lutego 2023 roku ustawy o sporach zbiorowych pracy (zamieszczonego w wykazie prac legislacyjnych na stronie Rządowego Centrum Legislacji pod numerem UD408)⁷. Niewątpliwie pojawienie się projektu legislacyjnego zmiany przepisów o sporach zbiorowych potwierdza aktualność tematu pod względem naukowym.

ANALIZA POJĘCIA SPORU ZBIOROWEGO

Kluczowe znaczenie w kontekście tematu niniejszego artykułu ma definicja zakładowego sporu zbiorowego. W ujęciu socjologicznym spór jest stanem faktycznym rozciągniętym w czasie, który charakteryzuje się istnieniem konfliktu między danymi podmiotami w ważnych dla nich sprawach⁸.

Pojęcie prawne sporu zbiorowego wskazane jest w art. 1 ustawy o sporach zbiorowych, wskazującym, że spór zbiorowy toczy się pomiędzy pracodawcą (pracodawcami) a pracownikami. Zgodnie z art. 2 ust. 1 wyżej wymienionej ustawy — prawa i interesy zbiorowe pracowników są reprezentowane przez związki zawodowe. Warto nadmienić, że zgodnie z art. 3 ust. 4 ustawy o sporach zbiorowych w imieniu pracowników zakładu pracy, w którym brak związku zawodowego, spór zbiorowy może prowadzić organizacja związkowa, do której pracownicy

³ D. Makowski, *Inspekcja Pracy jako instytucja państwowego nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy*, Łódź 2017, s. 200 i 203.

⁴ B. Cudowski, *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998, s. 11.

⁵ Dz.U. z 1982 roku Nr 32, poz. 216.

⁶ Tekst jedn. Dz.U. z 2020 roku poz. 123.

⁷ Projekt ustawy o sporach zbiorowych pracy, <https://legislacja.gov.pl/projekt/12369507/katalog/12952719#12952719> (dostęp: 23.12.2023).

⁸ J. Stelina, Ł. Pisarczyk, J. Oniszczyk, K.W. Baran, M. Skąpski, *Rozdział 12 Spory zbiorowe*, [w:] *System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 538.

zwrócili się w sprawie reprezentowania ich interesów zbiorowych. Zatem przepis ten precyzuje kompetencję związku zawodowego wynikającą z art. 1 ust. 1 Ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych⁹ — wskazującego, że związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych.

Ustawa o sporach zbiorowych w art. 1 wskazuje strony sporu zbiorowego, jednak nie zawiera pełnej definicji zakładowego sporu zbiorowego. Przy definiowaniu pojęcia zakładowego sporu zbiorowego pomocne jest Zarządzenie Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 1983 r. o sygn. III PO 1/84. Wskazane jest w nim, że okoliczność: czy spór obejmuje jeden zakład pracy, czy też obejmuje kilka zakładów określa charakter sporu zbiorowego (czy jest sporem zakładowym czy ponadzakładowym). Zatem spór, który wykracza poza sprawy jednego zakładu kwalifikuje się jako spór ponadzakładowy. W zarządzeniu wskazano także, że „o charakterze sporu zbiorowego nie decydują natomiast inne okoliczności, w szczególności takie, jak — czy przedmiot sporu występującego w jednym może zainteresować pracowników innych zakładów pracy, bądź też, że kierownik zakładu pracy nie jest właściwy do rozwiązania sporu zbiorowego”¹⁰.

Z punktu widzenia definicji sporu zbiorowego istotne znaczenie ma także zakres spraw, jakich może dotyczyć zakładowy spór zbiorowy. Podkreślenia wymaga fakt, że w świetle obowiązującej ustawy o sporach zbiorowych katalog spraw, w których mogą być wszczynane spory zbiorowe nie jest nieograniczony. Otóż art. 1 ustawy o sporach zbiorowych wskazuje, że przedmiotem sporu zbiorowego mogą być warunki pracy, płacy lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Pojęcie warunków pracy rozpatrywane jako przedmiot sporu zbiorowego powinno być definiowane jako okoliczności, które wpływają na ukształtowanie sytuacji pracownika¹¹. Pojęcie to obejmuje kwestie mające charakter techniczny, organizacyjny jak i socjalny, odnoszące się do miejsca świadczenia pracy (na przykład dotyczące zapewnienia warunków bezpieczeństwa i higieny pracy czy zmiany organizacji pracy)¹². Z kolei spory zbiorowe z zakresu warunków płacy dotyczą najczęściej wysokości wynagrodzeń, jego składników jak i form wynagradzania. Przedmiotem sporu zbiorowego mogą być także świadczenia socjalne pracodawców na rzecz pracowników na przykład zapomogi i pożyczki¹³. W odniesieniu do sporów zbiorowych, których przedmiotem są prawa i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych, należy zaliczyć sprawy

⁹ Dz.U. z 2022 roku, poz. 854, tekst jedn.

¹⁰ OSNC 1984, nr 11, poz. 207, LEX nr 15859.

¹¹ M. Kijonka, *Strajk. Definicja według wzorca normatywnego – ujęcie trójplaszczynowe*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2011, nr 1, s. 281–302.

¹² A. Marek, *Spory zbiorowe, cz. I. Obowiązujące etapy i procedury*, „Służba Pracownicza” 2009, nr 2, s. 1–7.

¹³ *Ibidem*.

dotyczące niezależności i samorządności związków zawodowych, prawa do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych¹⁴.

Ponadto należy podkreślić, że w polskim ustawodawstwie ze względu na zakres przedmiotowy sporów zbiorowych można wyróżnić spory o prawo oraz spory o interesy¹⁵. Dla przykładu sporem o prawo może być żądanie pracowników w zakresie realizacji przez pracodawcę obowiązków wynikających z konkretnej ustawy. Natomiast sporem o interesy byłoby żądanie odsetek od zaległych wpłat na fundusz świadczeń socjalnych. Potwierdzeniem tego jest nie tylko zakres przedmiotowy sporów zbiorowych wskazany literalnie w art. 1 ustawy o sporach zbiorowych, ale także treść innych przepisów jak na przykład art. 37 ustawy o sporach zbiorowych — bezpośrednio nawiązujący do interesów pracowniczych jako przesłanki zainicjowania sporu zbiorowego, czy art. 3 ust. 1 i art. 7 ust. 1 ustawy o sporach zbiorowych odwołujący się do interesów zatrudnionych. Zatem spór zbiorowy może dotyczyć interesów pracowniczych, stosowania lub wykładni norm prawnych w zakresie praw i wolności zbiorowych¹⁶.

Definiując pojęcie zakładowego sporu zbiorowego, należy mieć na uwadze, że nie jest dopuszczalne — w świetle art. 4 ustawy o sporach zbiorowych prowadzenie go celem poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, które mogą być rozstrzygnięte przez organy rozstrzygające spory o roszczenia pracowników¹⁷. Do tych organów zalicza się głównie sądy pracy. Wśród tych organów wymienia się także sądy administracyjne, gdy rozpoznają indywidualne spory dotyczące zatrudnienia w administracji publicznej. Definiując pojęcie sporu zbiorowego, należy przyjąć, że występuje: „gdy spór dotyczy praw lub interesów grupy pracowników, a wynik jego rozstrzygnięcia będzie miał wpływ na uprawnienia członków tej grupy, związane z faktem wykonywanej pracy”¹⁸. Ponadto należy podkreślić, że konkretnym podmiotem prawa w sporze zbiorowym nie jest pracownik, ale pracownicy jako zbiorowość. W przepisach brak limitów liczbowych, które musiałaby spełniać zbiorowość pracownicza, aby spór mógł być uznany za zbiorowy¹⁹. Analizując zakres przedmiotowy definicji sporu zbiorowego, warto nadmienić, że zgodnie z art 4 ust. 2 ustawy o sporach zbiorowych wszczęcie i prowadzenie sporu zbiorowego w zakresie układu zbiorowego lub

¹⁴ J. Stelina, Ł. Pisarczyk, J. Oniszcuk, K.W. Baran, M. Skąpski, *Rozdział 12 Spory zbiorowe*, [w:] *System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 556–557.

¹⁵ D. Książek, A. Tomanek, K.W. Baran, *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, art. 1.

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ J. Żołyński, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism*, Warszawa 2012, art. 4.

¹⁸ B. Cudowski, *Glosa do orzeczenia SN z dnia 18 kwietnia 1994 r.*, KAS 1/94, „OSP” 1995, nr 6, s. 142.

¹⁹ H. Lewandowski, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz*, Warszawa 2001, art. 1.

innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, nie jest dopuszczalne wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.

Analizując zakres przedmiotowy definicji sporu zbiorowego, warto nadmienić, że „sprawy dotyczące reorganizacji przedsiębiorstwa, jego rozwoju czy strategii, przekształceń własnościowych, a także kwestie związane z zarządzaniem zakładem nie mogą być przedmiotem sporu zbiorowego”²⁰, podobnie jak „konflikt reprezentującego pracowników związku zawodowego z pracodawcą na tle zarządzania przedsiębiorstwem, chyba że zarządzanie to wywołałoby w sposób ewidentny reperkusje w zakresie spraw objętych art. 1 ustawy o sporach zbiorowych”²¹.

Należy zaznaczyć, że brak w polskim ustawodawstwie przepisów pozwalających na jednoznaczną kwalifikację, czy postulowane żądanie związku zawodowego bezsprzecznie stanowi wskazany w ust. 1 ustawy o sporach zbiorowych przedmiot sporu zbiorowego. W związku z powyższym pojawiają się ze strony pracodawców zawiadomienia do PIP, że nie uznają oni danego sporu za spór zbiorowy, gdyż ich zdaniem roszczenie nie zalicza się do przedmiotu sporu zbiorowego. Wówczas dochodzi do kwestionowania przez pracodawcę legalności wszczęcia sporu zbiorowego. Kwestia uznania sporu za spór zbiorowy ma kluczowe znaczenie, bo z przyznania statusu sporu zbiorowego wynikają określone prawa na przykład do strajku, ale też obowiązki — jak na przykład dotyczący zawiadomienia Okręgowego Inspektora Pracy o wszczęciu sporu zbiorowego (art. 8 ustawy o sporach zbiorowych).

PROCEDURA ROZWIĄZYWANIA SPORÓW ZBIOROWYCH

Do oceny roli i pozycji PIP w zakładowym sporze zbiorowym niezbędne jest przedstawienie procedury związanej z prowadzeniem sporu zbiorowego. Zgodnie z art. 7 ustawy o sporach zbiorowych spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniem kwalifikującym się jako spór zbiorowy w rozumieniu art. 1 tej ustawy; jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż trzy dni. Przepisy ustawy wskazują, że w zgłoszeniu sporu określa się przedmiot żądań objętych sporem. Ustawa o sporach zbiorowych określa obligatoryjne etapy rozwiązywania sporów zbiorowych: zgłoszenie żądań, rokowania, mediacje, a także nieobowiązkowe: arbitraż społeczny i strajk.

Zgodnie z art. 8 ustawy o sporach zbiorowych pracodawca niezwłocznie podejmuje rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, równocześnie zawiadamiając o powstaniu sporu właściwego Okręgowego Inspektora

²⁰ A. Garbacik, *Rozwiązywanie sporów zbiorowych i prawo do strajku*, „Służba Pracownicza” 1999, nr 10, s. 1.

²¹ H. Lewandowski, *Spory zbiorowe pracy. Pojęcie, przedmiot i strony sporu zbiorowego*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 1997, nr 1, s. 127.

Pracy. W świetle tego przepisu obowiązek informowania właściwego Okręgowego Inspektora Pracy należy wyłącznie do pracodawcy. W doktrynie wskazywane jest, że niniejszy obowiązek pracodawcy ma charakter czysto formalny²². Zawiadomienie to ma charakter deklaratoryjny, co oznacza, że nie konstytuuje stanu prawnego — nie tworzy sporu zbiorowego, nie wpływa na jego rozwiązanie ani na zmianę, ale ma charakter stwierdzenia istnienia określonego stanu prawnego.

Etap rokowań kończy podpisanie porozumienia, a w przypadku braku dojścia do porozumienia — podpisania protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron (art. 9 ustawy o sporach zbiorowych). Kolejnym etapem w przypadku podtrzymaniu żądań strony, która spór wszczęła, jest etap mediacji prowadzony przez strony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności, zwanej mediatorem (art. 10 ustawy o sporach zbiorowych). Przepisy ustawy nie wskazują, aby mediatorem mogła być Państwowa Inspekcja Pracy. Mediację kończy podpisanie porozumienia lub protokołu rozbieżności przy udziale mediatora (art. 14 ustawy o sporach zbiorowych). Brak porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym między stronami sporu uprawnia do podjęcia akcji strajkowej (art. 15 ustawy o sporach zbiorowych). W świetle art. 17 ustawy o sporach zbiorowych strajk jest środkiem ostatecznym, dostępnym dopiero po wyczerpaniu możliwości rozwiązania sporu zbiorowego według zasad określonych w art. 7–14 tej ustawy. Po wyczerpaniu trybu rokowań — zgodnie z art. 25 ustawy o sporach zbiorowych — mogą być stosowane inne niż strajk formy akcji protestacyjnej niezagrożącej życiu lub zdrowiu w obronie praw i interesów określonych w art. 1 ustawy o sporach zbiorowych.

ROLA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W ZAKŁADOWYM SPORZE ZBIOROWYM

W praktyce strony sporu niejednokrotnie napotykają na sytuacje, w której ze względu na brzmienie definicji sporu zbiorowego mają wątpliwość, czy dany spór faktycznie jest sporem zbiorowym i czy wobec swoich wątpliwości PIP może oceniać legalność sporu zbiorowego. Jednym z celów niniejszego artykułu jest ustalenie, czy ustawa o sporach zbiorowych określa kompetencje i zasady udziału PIP w zakładowym sporze zbiorowym oraz czy PIP nie jest stroną sporu zbiorowego, a będąc organem państwowym nie ma wpływu na wszczynanie, prowadzenie i zakończenie sporu zbiorowego.

Po pierwsze należy zwrócić uwagę, że wyżej omawiane przepisy ustawy o sporach zbiorowych konkretnie wskazują strony sporu zbiorowego i wśród nich nie ma PIP. Ponadto mając na względzie, że spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy, to w konsekwencji PIP nie będąc tym podmiotem — nie ma wpływu na wszczynanie

²² J. Żołyński, *Ustawa o rozwiązywaniu...*, art. 8.

sporu zbiorowego. Ustawa o sporach zbiorowych nie nadaje także PIP żadnych kompetencji do wpływania na przebieg prowadzenia sporu zbiorowego ani do rozwiązywania sporu zbiorowego.

Należy podkreślić, że kwestia powierzenia dokonywania kontroli prawidłowości przebiegu sporu zbiorowego inspektorom PIP nie jest literalnie uregulowana w żadnym przepisie. Kompetencja PIP do prowadzenia kontroli przedsiębiorców wynika z art. 16 Konwencji nr 81 dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu, przyjętej w Genewie dnia 11 lipca 1947 roku²³, a ratyfikowanej przez Polskę w 1997 roku²⁴. Należy jednak pamiętać, że obowiązujące w Polsce ustawodawstwo (w tym zwłaszcza ustawa o sporach zbiorowych czy inne przepisy prawa pracy) nie tylko nie nakłada na PIP żadnych specjalnych zadań czy kompetencji w zakresie rozwiązywania sporów zbiorowych, ale nie reguluje roli PIP w trwającym sporze zbiorowym.

Przepisy ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy²⁵ (dalej: ustawa o PIP)²⁶ nakładają na ten organ uprawnienia w zakresie nadzoru i przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych²⁷. W świetle przepisów i orzecznictwa kompetencje te nie mogą wykraczać poza zakres kompetencji zastrzeżonych przez ustawodawcę do kognicji sądów, gdyż sądy powszechne są uprawnione do rozstrzygania ewentualnych roszczeń wynikających ze stosunku pracy. Zasadą jest, że ingerencja PIP może dotyczyć tylko sytuacji niespornych²⁸.

Ustawa o sporach zbiorowych w sposób wyjątkowo ograniczony wskazuje dopuszczalną aktywność PIP w odniesieniu do sporów zbiorowych. W tej sprawie zasadnicze znaczenie ma art. 8 ustawy o sporach zbiorowych. Wynika z niego, że pracodawca jest zobowiązany do niezwłocznego podjęcia rokowań w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, zawiadamiając równocześnie o powstaniu sporu właściwego Okręgowego Inspektora Pracy. Zatem kompetencja PIP jest w świetle tej ustawy ściśle ograniczona do roli organu przyjmującego zawiadomienie o wszczęciu sporu. Ustawodawca nie wskazał wymaganej formy dokonania zawiadomienia, co wskazywałoby na dopuszczalność przekazywania tej informacji drogą elektroniczną. Właściwość miejscową Okręgowego Inspektora Pracy, którego należy zawiadomić o sporze zbiorowym, wyznacza się ze względu

²³ Dz.U. z 1997 roku Nr 72, poz. 450.

²⁴ Zob. szerzej: wyrok WSA w Gliwicach z 20.11.2009 r., IV SA/GI 973/08, LEX nr 589412.

²⁵ Dz.U. z 2022 roku poz. 1614 z późn. zm.

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ Zob. szerzej: art. 1, 10 ustawy o PIP.

²⁸ Wyrok NSA z dnia 4 stycznia 2010 roku, I OSK 791/09, LEX nr 595538.

na siedzibę pracodawcy²⁹. Należy podkreślić, że pracodawca poza obowiązkiem zawiadomienia o powstaniu sporu Okręgowego Inspektora Pracy nie ma w świetle przepisów ustawy o sporach zbiorowych obowiązku informowania o dalszych etapach rozwiązywania sporu (przeprowadzenia mediacji, arbitrażu), o przeprowadzeniu strajku lub zakończeniu sporu.

Ustawa nie przyznaje Okręgowemu Inspektorowi Pracy ani poszczególnym inspektorom PIP jakichkolwiek wyraźnych kompetencji i instrumentów prawnych celem oddziaływania na przebieg trwającego sporu zbiorowego. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 roku o PIP również nie przyznaje wyżej wymienionych kompetencji organom Państwowej Inspekcji Pracy w sporach zbiorowych.

Pozostaje jednak wciąż pytanie, co w sytuacji, gdy pracodawca nie uznaje sporu zbiorowego i wnosi o interwencję lub rozstrzygnięcie o legalności wszczęcia sporu do PIP? Z pewnością należy mieć na uwadze, że do pracodawcy należy zajmowanie stanowiska wobec żądań strony związkowej. Przepisy nie wskazują, aby jakikolwiek organ czy instytucja zewnętrzna miała kompetencje do zajmowania stanowiska w tym zakresie za pracodawcę. Co więcej, rola Okręgowego Inspektora Pracy jest w świetle ustawy o sporach zbiorowych wyłącznie dozwolona w zakresie przyjmowania zawiadomień o wszczęciu sporów, które mają formę aktu notyfikacyjnego³⁰.

Należy podkreślić, że Państwowa Inspekcja Pracy w świetle obowiązujących przepisów nie jest uprawniona, by rozstrzygać o: legalności sporu zbiorowego, zgodności określonych żądań kierowanych przez związki zawodowe z ustawowo dopuszczalnym przedmiotem sporu zbiorowego, uprawnieniu związku zawodowego do wszczęcia sporu, prawidłowości przeprowadzenia referendum strajkowego czy legalności przeprowadzenia strajku. Ustawa o sporach zbiorowych ani inne przepisy prawa pracy nie przyznają PIP prawa do wpływania na przebieg sporu zbiorowego (wydawanie wytycznych, zaleceń, instruowanie stron sporu lub mediatorka)³¹. W świetle obowiązujących przepisów PIP nie pełni także roli mediacyjno-arbitrażowej w sporach zbiorowych pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy nie posiada środków prawnych dostosowanych do specyfiki sporu zbiorowego, w tym zwłaszcza w zakresie posiadania narzędzi do kontroli legalności sporu zbiorowego³². W oparciu o art. 11 ustawy o PIP inspektor PIP dysponuje wśród środków prawnych możliwością skierowania do pracodawcy wystąpienia w przedmiocie obowiązku prowadzeniu sporu w sposób zgodny z ustawą. Warto zwrócić uwagę, że każde zawiadomienie Okręgowego Inspektora Pracy zgłoszone na podstawie art. 8 ustawy o sporach zbiorowych może stanowić dla inspektora pracy „informację o naruszeniu przepisów prawa pracy w stosunkach indywidualnych albo o zagrożeniu ich naruszenia, co dotyczy

²⁹ A. Tomanek, *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, art. 8.

³⁰ D. Makowski, *Inspekcja Pracy jako instytucja państwowego...*, s. 205.

³¹ J. Żołyński, *Ustawa o rozwiązywaniu...*, art. 8.

³² A. Tomanek, *Komentarz do ustawy...*, art. 8.

zwłaszcza przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy”³³. Zgodnie z art. 11 ustawy o PIP właściwe organy PIP mogą wydać decyzję nakazującą lub zakazującą podjęcia określonych czynności w razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia.

Analizując temat uprawnień PIP w kontekście sporów zbiorowych, warto zwrócić uwagę na brzmienie art. 10 ust. 1 pkt 7 ustawy o PIP wskazującego wśród zadań PIP podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy, a w szczególności udzielanie porad służących ograniczaniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy oraz podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy. Przepis ten nie normuje literalnie kompetencji PIP w sporze zbiorowym. Zważywszy jednak, że ewentualne żądania podnoszone w sporze zbiorowym i zakres przedmiotowy definicji sporu zbiorowego na przykład w odniesieniu do warunków pracy może dotyczyć pośrednio kwestii zagrożeń w środowisku pracy, to PIP ma możliwość poprzez udzielanie porad czy działania prewencyjno-promocyjne budować świadomość prawną wśród obywateli.

Uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy należy także ocenić poprzez analizę art. 26 ustawy o sporach zbiorowych. Wskazany przepis zawiera między innymi normy penalizujące zachowania osób odpowiedzialnych za przeszkadzanie we wszczęciu lub prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego, a także za brak dopełnienia obowiązków wyrażonych w przedmiotowej ustawie. Niewypełnienie obowiązku wynikającego z art. 8 ustawy (zawiadomienia Okręgowego Inspektora Pracy o wszczętym sporze zbiorowym) może wypełniać dyspozycję przepisu art. 26 wyżej wymienionej ustawy. Należy mieć jednak na uwadze, że czyny zabronione w tym przepisie budzą wątpliwości w zakresie ich kwalifikowania jako przestępstw lub wykroczeń³⁴. Sprawy odnośnie tych dwóch czynów szkodliwych rozpatrują inne organy prawne, a wobec sprawców stosowane są odmienne procedury. Mając powyższe na względzie, inspektor pracy PIP nie może wkraczać w zakres kompetencji zastrzeżonych przez ustawodawcę na rzecz innych organów — w tym sądów powszechnych.

PROJEKT ZMIANY PRZEPISÓW O ROZWIĄZYWANIU SPORÓW ZBIOROWYCH

Przedmiotem analizy są tylko proponowane nowe przepisy istotne z punktu widzenia tematu niniejszego artykułu. W projekcie ustawy o sporach zbiorowych³⁵

³³ *Ibidem*.

³⁴ D. Tokarczyk, *Komentarz do niektórych przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [w:] D. Tokarczyk, *Przestępstwa i wykroczenia związane z zatrudnieniem. Komentarz*, Warszawa 2021, art. 26.

³⁵ Projekt ustawy o sporach zbiorowych....

wskazana jest w art. 7 zmiana wskazująca, że pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, jednocześnie zawiadamiając o powstaniu sporu ministra właściwego do spraw pracy, zwanego dalej ministrem. Przyjęcie projektu w tym brzmieniu oznaczałoby zatem likwidację aktualnie obowiązującego obowiązku informowania Okręgowego Inspektora Pracy o powstaniu sporu zbiorowego. Zmiana w tym zakresie skutkowałaby brakiem gromadzenia danych statystycznych w tym zakresie przez Okręgowego Inspektora Pracy. Powyższa zmiana byłaby widocznym znakiem dla stron sporu zbiorowego, podkreślającym, że PIP nie tylko nie uczestniczy w rozwiązywaniu sporu zbiorowego na którymkolwiek etapie, ale nawet nie ma kompetencji do przyjmowania zawiadomień o wszczynaniu sporów zbiorowych.

Projekt nie reguluje kwestii badania legalności wszczęcia sporu, ale zawiera odejście od enumeratywnego określenia przedmiotu sporu zbiorowego i określa zasady wszczęcia, prowadzenia i zakończenia sporu zbiorowego pracy, który według projektu ma być sporem osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa związane z wykonywaniem pracy. Zatem spór mógłby być prowadzony we wszelkich sprawach zbiorowych, w których związki zawodowe reprezentują osoby wykonujące pracę zarobkową.

DANE STATYSTYCZNE DOTYCZĄCE SPORÓW ZBIOROWYCH

W celu zobrazowania skali występowania sporów zbiorowych w okresie ostatnich kilku lat należy przytoczyć dane statystyczne.

W świetle Rocznika Statystycznego Pracy publikowanego na stronie Głównego Urzędu Statystycznego liczba sporów zbiorowych ogółem zgłoszonych do PIP w całej Polsce to w 2019 roku — 19 708; 2020 roku — 384; 2021 roku — 48; 2022 roku — 50. Uwidacznia się zatem tendencja spadkowa w zakresie ilości zgłoszeń. Najwięcej sporów zbiorowych zostało zgłoszonych w 2019 roku w województwie mazowieckim (2643), w 2020 roku w województwie śląskim (83), w 2021 roku w województwie śląskim (10), a w 2022 roku w województwie mazowieckim (11). W odniesieniu do województwa dolnośląskiego liczba zgłoszonych sporów zbiorowych w 2019 roku wynosi 1560, w 2020 roku — 25, w 2021 roku — 2, w 2022 roku — brak danych o liczbie zgłoszeń. Przywoływane dane pochodzą z Roczników Statystycznych Pracy opublikowanych odpowiednio 7 grudnia 2021 roku i 11 grudnia 2023 roku³⁶.

³⁶ Zob. szerzej: *Rocznik Statystyczny Pracy 2021*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2021,7,7.html> (dostęp: 29.12.2023), s. 254; *Rocznik Statystyczny Pracy 2023*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki->

Według kryterium Polskiej Klasyfikacji Działalności najwięcej w skali kraju sporów zbiorowych było zgłoszonych w: 2019 roku w edukacji (19294); 2020 roku w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (192); w 2021 roku w administracji publicznej, obronie narodowej, obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (271); w 2022 roku w przetwórstwie przemysłowym (100)³⁷. W latach 2019–2022 w zgłoszonych sporach zbiorowych pracy najwięcej żądań dotyczyło warunków płacy³⁸. Szczegółowe informacje zgromadzone przez Głównego Inspektora Pracy na temat rodzaju i liczby zgłoszeń przesłanych do Inspekcji Pracy w zakresie sporów zbiorowych w latach 2019–2021 w Polsce przedstawia poniższa tabela:

Tabela 1. Rodzaj i liczba zgłoszeń w zakresie sporów zbiorowych w kraju w latach 2019–2022

Rodzaj zgłoszenia	2019	2020	2021	2022
Liczba zgłoszonych sporów	19 708	384	712	528
Liczba zgłoszonych żądań	19 589	1102	2139	1150
Liczba zawartych porozumień	76	36	100	112

Źródło: Oprac. na podstawie materiałów: *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 roku*, <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/862E51DB92F5EABCC125870500356BF0/%24File/1356.pdf> (dostęp: 29.12.2023), s. 282; *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2022 r.*, <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/83817DDCD5B7398EC12589E200495956/%24File/3435.pdf> (dostęp: 29.12.2023), s. 287.

Analiza danych statystycznych uwidacznia, że inna liczba sporów zbiorowych w poszczególnych latach w skali całego kraju wskazana jest w danych opublikowanych przez Główny Urząd Statystyczny i Głównego Inspektora Pracy, co wiąże się z wątpliwością, czy Główny Urząd Statystyczny nie dysponował pełnymi danymi w tym zakresie. Należy jednak pamiętać, że wszystkie dane statystyczne sporządzane w Okręgowych Inspektoratach Pracy są sporządzane na podstawie przesyłanych zawiadomień o sporze zbiorowym. Biorąc pod uwagę, że niestety nie wszyscy pracodawcy dopełniają ustawowego obowiązku zawiadamiania Okręgowego Inspektora Pracy o wejściu w spór zbiorowy, dane uzyskiwane każdego roku mogą nie uwzględniać wszystkich faktycznie zaistniałych sporów zbiorowych. Ponadto należy pamiętać, że strony sporu nie mają na podstawie ustawy o PIP obowiązku informowania Okręgowego Inspektora Pracy o zakończeniu sporu.

-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2023,7,8.html (dostęp: 29.12.2023), s. 251.

³⁷ Zob. szerzej: *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 roku*, <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/862E51DB92F5EABCC125870500356BF0/%24File/1356.pdf> (dostęp: 29.12.2023), s. 282; *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2022 r.*, <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/83817DDCD5B7398EC12589E200495956/%24File/3435.pdf> (dostęp: 29.12.2023), s. 287.

³⁸ *Ibidem*.

Zamieszczona niżej tabela przedstawia skalę występowania sporów zbiorowych pracy na terytorium jednego województwa i zawiera szczegółowe informacje na temat rodzaju i liczby zgłoszeń przesłanych do Inspekcji Pracy w zakresie sporów zbiorowych w latach 2019–2022 w województwie dolnośląskim.

Tabela 2. Rodzaj i liczba zgłoszeń w zakresie sporów zbiorowych w województwie dolnośląskim w latach 2019–2022

Rodzaj zgłoszenia	2019	2020	2021	2022
Liczba zgłoszonych sporów	1560	25	41	38
Liczba zgłoszonych żądań	1598	58	93	92
Liczba zawartych porozumień	15	5	1	5

Źródło: Oprac. własne na podstawie materiałów Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu uzyskanych ze sprawozdań rocznych.

PODSUMOWANIE

Podsumowując temat artykułu, dane statystyczne dotyczące sporów zbiorowych pracy z uwagi na: różne podejście pracodawców do kwestii uznawania poszczególnych sporów za spory zbiorowe pracy i brak unormowanego w przepisach powszechnie obowiązujących obowiązku informowania PIP o zakończeniu sporu zbiorowego dają ogólny obraz występowania zjawiska sporów zbiorowych w Polsce.

Należy podkreślić, że w polskim ustawodawstwie brak kompetencji PIP do oddziaływania na przebieg sporu zbiorowego. Ograniczenie roli PIP w świetle ustawy o sporach zbiorowych jedynie do działania w zakresie przyjmowania zawiadomień od pracodawców o wejściu w spór zbiorowy powoduje, że PIP nie pełni żadnej roli mającej faktyczny wpływ na spór zbiorowy.

W przypadku woli ustawodawcy w zakresie utrzymania koncepcji braku posiadania przez PIP instrumentów prawnych do wpływania na spór zbiorowy, prowadzenie przyszłych prac legislacyjnych w kierunku likwidacji obowiązku zawiadamiania przez pracodawcę Okręgowego Inspektora Pracy o wejściu w spór zbiorowy i ewentualne przeniesienie tego obowiązku na inny organ państwowy stanowiłoby dla stron sporu jasny znak braku jakiegokolwiek kompetencji PIP w odniesieniu do sporu zbiorowego. Ponadto godnym rozważenia — w kontekście wątpliwości stron sporu zbiorowego co do legalności sporu i problemów praktycznych występujących w związku z jego wszczęciem — mogłoby być doprecyzowanie aktualnej definicji sporu zbiorowego.

Należy pamiętać, że pracownicy mogą kierować do Państwowej Inspekcji Pracy skargi w sprawach indywidualnych, których przedmiotem jest naruszenie przepisów prawa pracy danego pracownika, w tym przepisów bezpieczeństwa

i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, a także zwracać się z wnioskami o udzielenie porady prawnej z zakresu prawa pracy. Korzystanie z tych środków może wpływać na podniesienie wiedzy pracowników na temat przysługujących im praw, a ewentualne postępowania kontrolne pracodawców w związku ze skargą wniesioną przez pracownika w jego indywidualnej sprawie mogą prowadzić do poprawy przestrzegania prawa pracy przez pracodawcę, co w dalszej konsekwencji pośrednio mogłoby być czynnikiem zapobiegającym powstawaniu w przyszłości sporów zbiorowych w zakładzie pracy. Istotnym obszarem działania PIP mogłoby być także prowadzenie zintensyfikowanych działań prewencyjno-szkoleniowych w zakresie aktualnie obowiązujących przepisów prawa pracy mieszczących się w przedmiocie definicji sporu zbiorowego na przykład w zakresie warunków pracy.

Mając na względzie temat zakładowych sporów zbiorowych, niezmiernie istotna jest wśród pracowników, pracodawców i organizacji związkowych znajomość przepisów obowiązujących w tym zakresie. Kluczowe znaczenie ma przemyślane formułowanie żądań —zwłaszcza pod kątem aktualnej sytuacji finansowej zakładu pracy, przepisów powszechnie obowiązujących i polityki wewnętrznej pracodawcy. Ponadto istotna jest wiedza w zakresie procedury prowadzenia sporu zbiorowego, w tym właściwego dla każdego etapu sporu trybu i terminu działania. Zasadne wydaje się podejmowanie przez strony sporu dalekowzrocznych i wnikliwych ocen zasadności prowadzenia sporu zbiorowego i jego skutków, w tym zwłaszcza ewentualnych skutków podjęcia strajku oraz dążenie do jak najszybszego rozwiązania sporu.

W przypadku sporów zbiorowych, warto by wartościami nadrzędnymi przyświecającymi wszystkim stronom sporu były praworządność, dialog społeczny i wspólny cel, jakim jest zapewnienie ładu i pokoju społecznego w zbiorowych stosunkach pracy i dążenie do jak najszybszego rozwiązania konfliktu bez jego dalszej eskalacji.

COMPANY COLLECTIVE DISPUTES AND THE ROLE OF THE STATE LABOUR INSPECTION

Summary

Available statistics indicate that there are still company collective disputes in Poland, but the number of such disputes has been changing over the years, which causes us to reflect on the current regulations in this regard, the possible direction of their changes, and to analyze whether the State Labour Inspection has the authority to resolve company collective disputes. The above issues are the subject of analysis of this article, since often the parties to a dispute turn to the State Labour Inspection with the belief that, being an authority established to supervise and control the observance of labour law, it can take actions interfering in the course of company collective disputes. In this article, the author assesses whether the above-mentioned thesis has legal justification, what are the expectations of the parties to the company collective disputes regarding the role of the State Labour Inspection in this dispute, and what changes in the legal provisions should be undertaken. Analysis of the topic leads to the conclusion that, apart from the employer's information obligation to inform the District Labour Inspector about the initiation of company collective disputes in the light of the

Article 8 of the Act of 23 May 1991 on solving collective labour disputes, the law does not grant to the District Labour Inspector or to the inspectors of the State Labour Inspection any explicit powers and legal instruments to influence the course of an ongoing company collective dispute.

Keywords: company collective disputes, State Labour Inspection, law on solving collective labour disputes, labour law, statistics

BIBLIOGRAFIA

LITERATURA

- Cudowski B., *Glosa do orzeczenia SN z dnia 18 kwietnia 1994 roku*, KAS 1/94, „OSP” 1995, nr 6.
- Cudowski B., *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998.
- Garbacik A., *Rozwiązywanie sporów zbiorowych i prawo do strajku*, „Służba Pracownicza” 1999, nr 10.
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023.
- Kijonka M., *Strajk. Definicja według wzorca normatywnego — ujęcie trójplaszczynowe*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2011, nr 1.
- Książek D., Tomanek A., Baran K.W., *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019.
- Lewandowski H., *Spory zbiorowe pracy. Pojęcie, przedmiot i strony sporu zbiorowego*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 1997, nr 1.
- Lewandowski H., *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz*, Warszawa 2001, art. 1.
- Makowski D., *Inspekcja Pracy jako instytucja państwowego nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy*, Łódź 2017.
- Marek A., *Spory zbiorowe, cz. I. Obowiązujące etapy i procedury*, „Służba Pracownicza” 2009, nr 2.
- Stelina J., Pisarczyk Ł., Oniszczyk J., Baran K.W., Skąpski M., *Rozdział 12 spory zbiorowe*, [w:] *System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
- Tokarczyk D., *Komentarz do niektórych przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [w:] D. Tokarczyk, *Przestępstwa i wykroczenia związane z zatrudnieniem. Komentarz*, Warszawa 2021.
- Żołyński J., *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism*, Warszawa 2012.

AKTY PRAWNE

- Dekret tymczasowy o urzędzeniu i działalności inspekcji pracy z dnia 3 stycznia 1919 roku, Dz. Praw P. Pol. z 1919 roku nr 5, poz. 90.
- Konwencja nr 81 dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu przyjęta w Genewie dnia 11 lipca 1947 roku, Dz.U. z 1997 roku Nr 72, poz. 450.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 14 lipca 1927 roku o inspekcji pracy, Dz.U. z 1927 roku nr 67, poz. 590.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku: Kodeks pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2023 roku poz. 1465.
- Ustawa z dnia 8 października 1982 roku o związkach zawodowych, Dz.U. z 1982 roku nr 32, poz. 216.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, tekst jedn. Dz.U. z 2020 roku poz. 123.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, tekst jedn. Dz.U. z 2022 roku poz. 854.
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2022 roku poz. 1614 z późn. zm.
- Projekt z dnia 9 lutego 2023 roku ustawy o sporach zbiorowych pracy, zamieszczony w wykazie prac legislacyjnych na stronie Rządowego Centrum Legislacji pod numerem UD408.