

Monika Latos-Miłkowska  <https://orcid.org/0000-0001-6851-8971>

Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie

STATUS PRAWNY OSÓB ŚWIADCZĄCYCH PRACĘ ZAROBKOWĄ NA INNEJ PODSTAWIE NIŻ STOSUNEK PRACY W ŚWIETLE USTAWY O ROZWIĄZYWANIU SPORÓW ZBIOROWYCH

Abstract

Legal status of persons performing gainful employment on a basis other than employment relationship in the light of the Act on Resolution of Collective Disputes

The amendment to the Act on Trade Unions, which entered into force on 1 January 2019, significantly expanded the scope of people who have the right to associate in trade unions. As a consequence—in connection with Art. 6 of the Act on resolving collective disputes—the provisions of the Act on collective disputes concerning employees shall apply accordingly to these persons. This text analyses the legal status of these persons in the context of collective labour disputes. The author points out in particular those provisions of the Act on resolving collective disputes, the proper application of which to persons performing work on a basis other than an employment relationship may raise theoretical and practical problems and, as a finally, result in a reduction in the level of their protection compared to employees.

Słowa kluczowe: osoby świadczące pracę zarobkową, spór zbiorowy, prawo do strajku, umowy cywilnoprawne, samozatrudnieni

Keywords: persons performing gainful employment, collective labour dispute, the right to strike, civil law contracts, self-employed

ASJC: 3308, **JEL:** K31

1. Uwagi wprowadzające

Przyznanie prawa zrzeszania się w związkach zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy, o których mowa w art. 1¹ pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. 2022, poz. 854 tekst jedn.,

dalej: „u.z.z.”) pociągnęło za sobą również zmianę ich statusu w sferze rozwiązywania sporów zbiorowych. Wydaje się to naturalną konsekwencją poszerzenia zakresu prawa koalicji i objęcia nim nowych kategorii podmiotów – trudno, aby ustawodawca, gwarantując im prawo do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych, nie zapewnił jednocześnie podstawowych instrumentów ochrony zbiorowych praw i interesów. Normatywnym tego wyrazem jest art. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. 2020, poz. 123 tekst jedn., dalej: „u.r.s.z.”), zgodnie z którym przepisy ustawy, gdy mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową – zgodnie z art. 1¹ pkt 1 u.z.z., oraz osób, o których mowa w art. 2 ust. 5 i 6 u.z.z. Można przy tym wspomnieć, że art. 6 u.z.z. nie jest przepisem nowym, jednakże wcześniej odnosił się jedynie do enumeratywnie wskazanych kategorii podmiotów, którym art. 2 u.z.z. przyznawał prawo koalicji (osoby wykonujące pracę nakładczą, agenci, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych). W związku z szeroko zakreślonym w art. 1¹ pkt 1 u.z.z. zakresem podmiotowym prawa zrzeszania się w związkach zawodowych osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy wiele osób (m.in. zleceniobiorcy, osoby samozatrudnione) uzyskało uprawnienia w zakresie sporów zbiorowych po raz pierwszy.

Artykuł 6 u.r.s.z. co do zasady zrównuje osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy z pracownikami (Baran 2019, s. 415). Jednocześnie – jak stanowi art. 6 u.r.s.z. – przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych stosuje się do osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy odpowiednio. Według utrwalonej wykładni odpowiednie stosowanie przepisów oznacza, że część z nich może być stosowana bezpośrednio, część może wymagać modyfikacji, a część w ogóle może nie móc być stosowana. Wprowadzenie zastrzeżenia odpowiedności stosowania przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wydaje się w tym przypadku konieczne. Instytucja sporu zbiorowego tworzona była przede wszystkim w kontekście sporów między pracodawcami i pracownikami, siłą rzeczy zatem przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych dostosowane są przede wszystkim do konstrukcji stosunku pracy. Odpowiedność stosowania przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w których jest mowa o pracownikach, do pozostałych kategorii podmiotów wskazanych w art. 6 u.r.s.z. daje zatem możliwość uwzględnienia specyfiki innych niż stosunek pracy podstaw zatrudnienia (Baran 2019, s. 416).

Celem niniejszego opracowania jest po pierwsze analiza statusu prawnego osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w świetle przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a po drugie próba dokonania oceny, na ile instytucja sporu zbiorowego jest efektywnym narzędziem ochrony praw i interesów zbiorowych tych osób.

Jednocześnie analiza przedstawionej problematyki zostanie ograniczona do omówienia sytuacji osób świadczących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy wskazanych w art. 1¹ pkt 1 u.z.z. Pominięte zostaną, ze względu na znikome znaczenie praktyczne, osoby skierowane do zastępczej służby wojskowej. Niniejsza analiza nie będzie też obejmowała osób wskazanych w art. 2 ust. 6 u.z.z., czyli wskazanych w tym przepisie funkcjonariuszy.

Ich uprawnienia w zakresie zbiorowego prawa pracy są bowiem regulowane w częściowo odmienny sposób, a analiza tych przepisów stanowi odrębny problem badawczy.

2. Osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy jako strona sporu zbiorowego

Zrównanie osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy z pracownikami na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych powoduje, że należy je uznać za stronę sporu zbiorowego w materialnym znaczeniu (Masewicz 1994, s. 83; Stelina 2014, s. 557–558; Kowalczyk 2017, s. 50). Spór zbiorowy jest bowiem – jak wskazuje art. 1 u.r.s.z. – sporem pracowników z pracodawcą lub pracodawcami. Oczywiście – również w odniesieniu do osób świadczących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy – jedynym podmiotem uprawnionym do reprezentowania tych osób w sporze zbiorowym jest organizacja związkowa. Niemniej w świetle art. 1 u.r.s.z. dozwolona jest konstatacja, że są one stroną sporu zbiorowego.

Konsekwencją znaczącego poszerzenia kręgu osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, które mogą być stroną sporu zbiorowego, jest odesłanie do definicji pracodawcy wprowadzonej w art. 1¹ pkt 2 u.z.z. Zgodnie z art. 5 u.r.s.z. pracodawcą w rozumieniu ustawy jest podmiot, o którym mowa w art. 1¹ pkt 2 u.z.z., czyli pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2020, poz. 1320 tekst jedn. ze zm., dalej: „Kodeks pracy”, „k.p.”) oraz jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia. Pracodawcą w rozumieniu art. 1¹ pkt 2 u.z.z. w zw. z art. 5 u.r.s.z. może być zatem nie tylko podmiot będący pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. (zatrudniający pracowników i ewentualnie osoby świadczące pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy), ale również podmiot (jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej lub osoba fizyczna), która statusu pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. w ogóle nie posiada. Jest to istotne w szczególności w kontekście możliwości prowadzenia sporu zbiorowego u podmiotów, które zatrudniają wyłącznie osoby świadczące pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy. Brak odesłania w art. 5 u.r.s.z. mógłby w takiej sytuacji stanowić przeszkodę do prowadzenia sporu zbiorowego.

Za stroną sporu zbiorowego należy zatem uznać – ujmując rzecz w pewnym uproszczeniu – podmiot, na rzecz którego osoby, o których mowa w art. 1¹ pkt 1 u.z.z., świadczą pracę lub usługi (np. zleceniodawcy, nakładcy, zamawiający dzieło). Problem w zidentyfikowaniu pracodawcy może powstać w kontekście osób świadczących pracę na własny rachunek (tzw. samozatrudnionych). Osoby te formalnie wykonują działalność gospodarczą we własnym imieniu i na własny rachunek. Można zatem powiedzieć, że sami są swoimi pracodawcami. Takie ujęcie oczywiście eliminowałoby możliwość prowadzenia przez te osoby sporu zbiorowego. W literaturze przedmiotu prezentowane jest jednak stanowisko, że za pracodawców takich osób (w rozumieniu art. 1¹ pkt 2 u.z.z. w zw. z art. 5 u.r.s.z.) należy uznać podmioty, z którymi

osoby samozatrudnione łączy cywilnoprawna umowa o świadczenie usług, będące odbiorcą tych usług (Tomanek 2021, s. 7–8).

3. Przedmiot sporu zbiorowego w kontekście osób świadczących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy

Przedmiotem sporu zbiorowego mogą być zbiorowe prawa i interesy pracowników i innych osób wyposażonych w prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Określenie „zbiorowe” zostało dobrze wytłumaczone w literaturze przedmiotu, więc nie ma potrzeby poświęcać mu tu więcej miejsca. Skrótowo ujmując, są to prawa i interesy ponadindywidualne, wspólne dla jakiejś grupy czy zbiorowości podmiotów. Warto przy tym zauważyć, że posiadanie przez osoby świadczące pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy praw i interesów związanych z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy, jest kryterium rozgraniczającym (wraz z kryterium niezatrudniania innych osób) osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy posiadające prawo zrzeszania się w związkach zawodowych od tych, które takiego prawa nie mają. Ustawodawca niejako *a priori* przesądził zatem, że część tych osób posiada prawa i interesy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związki zawodowe, a jednym z najważniejszych instrumentów służących obronie tych praw i interesów jest instytucja sporu zbiorowego.

Zgodnie z art. 1 u.r.s.z. przedmiotem sporu zbiorowego mogą być warunki pracy i płacy, świadczenia socjalne oraz prawa i wolności związkowe. Sformułowanie przedmiotu sporu zbiorowego w art. 1 u.r.s.z. umożliwi prowadzenie sporu zbiorowego, którego przedmiotem będą zbiorowe prawa i interesy osób, o których mowa w art. 1¹ pkt 1 u.z.z. Pojęcie warunków pracy i płacy jest tak szerokie, że mieszczą się w nim nie tylko warunki pracy i wynagradzania w sensie pracowniczym, ale również warunki pracy i płacy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Płaca nie jest pojęciem zastrzeżonym czy definiowanym przez prawo pracy. Pojęcie to nie musi oznaczać wynagrodzenia pracowniczego, można rozumieć przez nie również wynagrodzenia/honoraria osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Jednocześnie wydaje się, że pojęcie płacy łączy się z pracą ludzką, jest zapłatą za pracę lub usługi świadczone przez osobę fizyczną. Zapłatą za rzeczy (przedmioty) jest ustalona cena. Wprawdzie w literaturze przedmiotu pojęcie płacy przedstawiane jest niekiedy jako synonim wynagrodzenia w rozumieniu Kodeksu pracy (np. Kowalczyk 2017, s. 95), ale wydaje się, że nie jest to uprawnione. Kodeks pracy posługuje się przede wszystkim określeniem „wynagrodzenie za pracę” – można stwierdzić, że sformułowanie „za pracę” łączy wynagrodzenie z pracą świadczoną na podstawie stosunku pracy, ponieważ jedynie w przepisach prawa pracy ustawodawca posługuje się takim sformułowaniem (zob. Liskowski 2021, s. 60). Pojęciem „wynagrodzenie” posługuje się natomiast ustawodawca w odniesieniu do wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia, umowy o pracę nakładczą, wynagrodzenia z tytułu umowy o dzieło czy wynagrodzenia z tytułu umowy agencyjnej. Również posłużenie się przez ustawodawcę pojęciem „warunki pracy i płacy” w art. 42 k.p. nie przesądza o zastosowaniu

tych pojęć tylko na gruncie prawa pracy. Wydaje się, że zostały one użyte w tym przepisie raczej w celu jak najszerszego ujęcia przedmiotu wypowiedzenia zmieniającego. Wynika z tego, że ani pojęcie wynagrodzenia, ani pojęcie warunków płacy nie jest zastrzeżone dla prawa pracy. Jest to pojęcie wspólne dla różnych podstaw świadczenia pracy lub wykonywania usług. Tym bardziej płaca, która wydaje się pojęciem szerszym, nie jest zastrzeżona tylko dla prawa pracy. Poza tym – skoro ustawodawca w art. 1 u.z.z. w zw. z art. 6 u.r.s.z. dopuścił wprost prowadzenie sporu zbiorowego przez osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy – to nie określiłby przedmiotu sporu zbiorowego w sposób wyłączający możliwość jego prowadzenia z reguły w najbardziej istotnej dla tych osób sferze – przeczyłoby to zasadzie racjonalności prawodawcy (Latos-Miłkowska 2018, s. 178–179).

Również pojęcie warunków pracy nie musi być zarezerwowane tylko dla prawa pracy. Warunki pracy mogą dotyczyć również osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, czego potwierdzenie stanowi chociażby art. 304 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracodawca jest zobowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy (o których mowa art. 207 § 2 k.p.) osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. Osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych mogą być również beneficjentami świadczeń socjalnych. Już obecnie możliwość taką stwarza ustawa z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. 2022, poz. 923 tekst jedn.), która zezwala na objęcie świadczeniami funduszu również osoby inne niż wprost w niej wymienione, pod warunkiem wprowadzenia stosownych postanowień do regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Dopuszczalny w takim razie wydaje się spór, którego przedmiotem jest objęcie osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych regulaminem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, co da im możliwość korzystania ze świadczeń finansowanych z jego środków. To oczywiście implikuje dalsze problemy, takie jak kwestia zakresu świadczeń przysługujących takim osobom. Zagadnienia te wykraczają jednak poza zakres niniejszego opracowania. Podsumowując, obecne uregulowanie przedmiotu sporu zbiorowego w art. 1 u.r.s.z. nie uniemożliwia prowadzenia sporów, których przedmiotem byłyby interesy osób, o których mowa w art. 1¹ pkt 1 u.z.z. (Latos-Miłkowska 2018, s. 179).

Do osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy zastosowanie będą miały również ograniczenia przedmiotu sporu zbiorowego, o których mowa w art. 4 u.r.s.z. Spór zbiorowy nie będzie zatem mógł być prowadzony, jeżeli osoba zatrudniona na innej podstawie niż stosunek pracy może dochodzić swoich naruszonych praw w drodze postępowania przed sądami powszechnymi. Spór na rzecz tych osób nie będzie również mógł być prowadzony, jeżeli dana została uregulowana w układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, chyba że układ zostanie wypowiedziany (Latos-Miłkowska 2018, s. 180). Dla przypomnienia należy dodać, że zgodnie z art. 21 u.z.z. układ zbiorowy pracy może regulować sytuację prawną osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

4. Prawo do strajku osób wykonujących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy

Jedną z najważniejszych konsekwencji zrównania sytuacji prawnej osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy z pracownikami jest przyznanie osobom wskazanym w art. 1¹ pkt 1 u.z.z. prawa do udziału w referendum strajkowym i do udziału w strajku.

Osoby te mogą uczestniczyć w referendum strajkowym, należy je zatem uwzględnić również na listach osób uprawnionych do głosowania. Powinny być także brane pod uwagę przy ustalaniu spełniania warunku uczestnictwa w referendum więcej niż 50% pracowników. Warto zauważyć, że w tym przypadku za uprawnione do wzięcia udziału w głosowaniu należy uznać wszystkie osoby wskazane w art. 1¹ pkt 1 u.z.z. niezależnie od tego, jak długo świadczą pracę na rzecz pracodawcy, u którego referendum to się odbywa. Stwarza to jednak pewne ryzyko, że o wydarzeniach, tak doniosłych jak strajk, decydować będą osoby, które z zakładem pracy związane są w sposób jedynie efemeryczny.

Najważniejszą i – jak się wydaje – najdalej idącą konsekwencją zrównania statusu osób, o których mowa w art. 1¹ pkt 1 u.z.z., z pracownikami jest przyznanie tym osobom prawa do strajku. Jest to rezultat wyposażenia tej kategorii osób w prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych. Trudno bowiem byłoby zaakceptować sytuację, że osoby te, mając prawo zrzeszania się w związkach zawodowych w celu reprezentowania i ochrony swoich praw i interesów, zostałyby jednocześnie pozbawione głównych instrumentów służących temu celowi (Tomanek 2021, s. 75). Mimo że w art. 18 u.r.s.z. nie ma mowy o pracownikach, co *prima facie* mogłoby skutkować wnioskiem, że nie znajduje on zastosowania do osób, o których mowa w art. 1¹ pkt 1 u.z.z., nie ulega wątpliwości, że również w odniesieniu do osób niebędących pracownikami udział w strajku jest dobrowolny (Tomanek 2021, s. 79). Dobrowolność w świetle standardów prawa międzynarodowego wydaje się immanentną cechą strajku, dotyczącą wszystkich jego uczestników. Poza tym jest to prawo, z którego osoba uprawniona może zrobić użytek wedle swej woli.

Udział w strajku osób wskazanych w art. 1¹ pkt 1 u.z.z. polega na zbiorowym powstrzymaniu się od świadczenia pracy lub usług, do których osoby te są zobowiązane na podstawie łączącego je z pracodawcą stosunku prawnego. Treść prawa do strajku pracowników i osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy jest zatem zbliżona. W przypadku osób wskazanych w art. 1¹ pkt 1 u.z.z. zatrudnionych na podstawie stosunków prawnych starannego działania jest to powstrzymanie się od świadczenia pracy lub usług w okresie trwania strajku (do momentu zakończenia strajku lub podjęcia przez daną osobę decyzji o powrocie do świadczenia pracy). Sprawa jest nieco bardziej skomplikowana w przypadku umów rezultatu¹. W takiej sytuacji należy stwierdzić, że udział w strajku nie unicestwia celu umowy, czyli obowiązku osiągnięcia przez wykonawcę umowy określonego rezultatu.

¹ W szczególności może to dotyczyć osób świadczących pracę na podstawie umowy o dzieło, którym – wedle przewarżających stanowisk doktryny – również przysługuje prawo koalicji w związkach zawodowych (zob. Pisarczyk 2019; Grzebyk 2022, s. 23).

Niejednakowy jest jednak poziom ochrony prawa do strajku. Wydaje się, że osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy są słabiej chronione przed negatywnymi następstwami udziału w strajku, zwłaszcza przed „akcjami odwetowymi” ze strony pracodawcy w postaci rozwiązania stosunku prawnego w następstwie udziału w strajku. O ile bowiem jest dość oczywiste, że udział w legalnym strajku nie może być przyczyną uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, o tyle w odniesieniu do osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy zasadą jest brak obowiązku podawania przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku prawnego łączącego te osoby z pracodawcą (chyba że strony wprowadziły takie stypulacje umowne). Nietrudno zatem wyobrazić sobie sytuację, kiedy to w następstwie udziału w strajku pracodawca wypowiada lub rozwiązuje stosunek prawny z osobą świadczącą pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Ponadto do osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy nie będzie miał zastosowania art. 8 pkt 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. 2019, poz. 1563 tekst jedn., dalej: „u.z.p.t.”). Zgodnie z powołanym przepisem pracownikowi tymczasowemu nie może być powierzony wykonywanie na rzecz pracodawcy użytkownika pracy na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku. Nie ma bowiem żadnych podstaw prawnych do tego, aby pojęcie pracownika użyte w art. 8 pkt 2 u.z.p.t. interpretować inaczej niż w art. 2 k.p. Oznacza to, że pracodawca objęty strajkiem będzie mógł w miejsce biorących udział w strajku osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy zatrudnić pracowników tymczasowych (również na podstawie umowy prawa cywilnego), co może dość skutecznie osłabić poziom dolegliwości strajku dla pracodawcy i tym samym postawić pod znakiem zapytania sens jego kontynuowania.

Dla porządku należy również wspomnieć, że do osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy będą miały odpowiednie zastosowanie również ograniczenia prawa do strajku, o których mowa w art. 19 u.r.s.z. (Tomanek 2021, s. 80).

5. Konsekwencje udziału w strajku osób wykonujących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy

Do osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, biorących udział w strajku, odpowiednie zastosowanie znajduje art. 23 ust. 1 u.r.s.z., zgodnie z którym udział pracownika w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych. *Prima facie* wydaje się, że dotyczy to przede wszystkim odpowiedzialności kontraktowej – podmiot biorący udział w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy nie ponosi odpowiedzialności z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania umowy na podstawie art. 471 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny (Dz.U. 2020, poz. 1740 tekst jedn. ze zm. dalej: „k.c.”). Wydaje się, że odpowiednie stosowanie art. 23 ust. 1 u.r.s.z. będzie skutkowało również niemożnością dochodzenia od osoby biorącej udział w strajku kary umownej zastrzeżonej na wypadek niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Sprawa wydaje się relatywnie prosta w odniesieniu

do stosunków starannego działania. Bardziej skomplikowana jest kwestia umów rezultatu, który to rezultat może na skutek udziału w strajku nie zostać w terminie zgodnym z umową osiągnięty. Powstaje pytanie, czy w takiej sytuacji do wykonawcy dzieła biorącego udział w strajku zastosowanie znajdzie art. 635 k.c., zgodnie z którym, jeżeli przyjmujący zamówienie opóźnia się z rozpoczęciem lub wykończeniem dzieła tak dalece, że nie jest prawdopodobne, żeby zdołał je ukończyć w czasie umówionym, zamawiający może bez wyznaczenia terminu dodatkowego od umowy odstąpić jeszcze przed upływem terminu do wykonania dzieła. Stosownie do art. 23 ust. 1 u.r.s.z. należałoby przyjąć wniosek, że w okresie udziału wykonawcy dzieła w legalnym strajku skorzystanie przez zamawiającego z art. 635 k.c. jest wyłączone, zwłaszcza że możliwość skorzystania z tego uprawnienia godziłaby w istotę prawa do strajku tych osób. Z drugiej strony jednak udział wykonawcy dzieła w strajku nie niweczy samego zobowiązania osiągnięcia określonego rezultatu, a wniosek, że termin wykonania dzieła ulega „automatycznie” przesunięciu o okres udziału wykonawcy dzieła w strajku, nie ma – jak się wydaje – wystarczających podstaw normatywnych².

Udział w strajku niezgodnym z przepisami ustawy może z kolei skutkować odpowiedzialnością z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania umowy, w szczególności na podstawie art. 471 k.c., zgodnie z którym dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Powstaje pytanie, czy w takim przypadku przesłanką egzoneracyjną mógłby być brak świadomości osoby biorącej udział w strajku, że strajk ten jest nielegalny. Dla przypomnienia można w tym miejscu powołać orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące możliwości rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia wskutek jego udziału w nielegalnym strajku. W orzecznictwie tym nakazuje się brać pod uwagę świadomość pracownika co do nielegalności strajku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2012 roku, I PK 11/12, LEX nr 1243000; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012 roku, I PK 232/11, LEX nr 1675383). Wydaje się, że nie jest również wykluczona odpowiedzialność deliktowa na podstawie art. 415 k.c., jeżeli osoba świadcząca pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy przez udział w nielegalnym strajku wyrządzi szkodę. Udział w nielegalnym strajku można kwalifikować jako delikt w rozumieniu art. 415 k.c.

Z kolei zgodnie art. 23 ust. 2 u.r.s.z., który również znajduje zastosowanie w związku z art. 6 u.r.s.z. do osób, o których mowa w art. 1¹ ust. 1 u.z.z, w okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy.

Zgodnie z art. 23 ust. 2 u.r.s.z. za czas strajku osoby świadczące pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy nie zachowują prawa do wynagrodzenia. Zasada ta znajduje pełne zastosowanie do stosunków prawnych starannego działania. Powstaje jednak pytanie, czy udział w strajku będzie wpływał na wynagrodzenie osoby świadczącej pracę na podstawie

² Na kontrowersje w tej kwestii zwraca uwagę Artur Tomanek (2021, s. 81).

umowy o dzieło, gdy przesłanką nabycia prawa do wynagrodzenia jest wykonanie dzieła, a nie samo sumienne i staranne działanie. Wydaje się, że jeżeli wykonawca dzieła mimo udziału w strajku dzieło wykona, jego umówione wynagrodzenie nie powinno ulec zmniejszeniu, bowiem wykonał swoje zobowiązanie.

Zakres odpowiedniego stosowania pozostałej części art. 23 ust. 2 u.r.s.z. będzie silnie zróżnicowany w zależności od rodzaju umowy łączącej pracodawcę z osobą wykonującą na jego rzecz pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy. W największym zakresie przepis ten będzie znajdował zastosowanie do osób wykonujących pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą. Ich sytuacja jest bowiem najbardziej zbliżona do sytuacji pracowników, co jest konsekwencją tego, że ustawodawca – mocą rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 roku w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. 1976, nr 3, poz. 192 ze zm.) – zdecydował się stosować do tych osób część przepisów prawa pracy. W szczególności zachowanie uprawnień dotyczyć będzie nabywania w okresie uczestniczenia w strajku prawa do urlopu wypoczynkowego oraz zaliczenia okresu, kiedy osoba taka bierze udział w strajku, do stażu, od którego zależy nabycie prawa i wysokość odprawy, o której mowa w § 9b tego rozporządzenia. Wykonawca pracy nakładczej zachowuje również za czas strajku uprawnienia ubezpieczeniowe, a okres udziału w strajku zalicza się do stażu ubezpieczeniowego. W przypadku zleceniobiorców, wykonawców dzieł i samozatrudnionych trudno wskazać na uprawnienia wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących, do których art. 23 ust. 2 u.r.s.z. mógłby znaleźć zastosowanie. Możliwe jest ewentualne zastosowanie tego przepisu do uprawnień wynikających z układów zbiorowych pracy (o ile mają do tych kategorii osób zastosowanie) oraz uprawnień wynikających z umów zawieranych przez te podmioty z pracodawcami. W przypadku zleceniobiorców udział w strajku nie powinien negatywnie odbić się na ich uprawnieniach ubezpieczeniowych. W przypadku osób samozatrudnionych jest to okoliczność nierelevantna, bowiem ich podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z samego faktu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, a składka ma charakter z góry ustalony i jest odprowadzana niezależnie od uzyskiwanych w danym momencie przychodów.

6. Sytuacja osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy niebiorących udziału w strajku

Na kilka słów komentarza zasługuje również sytuacja osób świadczących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy, które nie biorą udziału w strajku, ale na skutek strajku doznają przeszkód w realizacji swojego zobowiązania wobec pracodawcy. Oczywiście, ponieważ niemożność świadczenia będzie przez te osoby niezawiniona, nie będą one ponosiły odpowiedzialności z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania umowy. Wydaje się jednak, że mimo braku winy w niewykonaniu zobowiązania nie będą zachowywały prawa do wynagrodzenia. Ich sytuacja będzie zatem gorsza w porównaniu z pracownikami, którzy w analogicznej sytuacji zachowują prawo do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 81 k.p.

Konkluzje

Poszerzenie zakresu swobody koalicji w wyniku nowelizacji ustawy o związkach zawodowych spowodowało w konsekwencji wyposażenie w uprawnienia gwarantowane w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nowych kategorii podmiotów. Ustawa co do zasady zrównała sytuację tych osób z pracownikami, czego normatywnym wyrazem jest art. 6 u.r.s.z. Najdalej idącym uprawnieniem, jakie zostało im przydane, jest oczywiście prawo do strajku.

Treść prawa do strajku osób świadczących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy jest analogiczna jak w przypadku pracowników – polega na prawie do zbiorowego powstrzymywania się od świadczenia pracy lub wykonywania usług wynikających z łączącego te osoby z pracodawcą stosunku prawnego. O ile jednak odpowiednie stosowanie przepisów o strajku do osób świadczących pracę na podstawie umów starannego działania wydaje się relatywnie proste, o tyle budzi zasadnicze wątpliwości w odniesieniu do osób świadczących pracę na podstawie umów rezultatu. Trudno stwierdzić, na czym w ich przypadku strajk ma dokładnie polegać, zwłaszcza jeżeli uznać, że strajk nie niweczy obowiązku osiągnięcia umówionego rezultatu. Być może, należy wnioskować, że specyfika umów rezultatu wyłącza możliwość odpowiedniego stosowania przepisów o strajku.

Głębsza analiza pokazuje również, że prawo osób świadczących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy do strajku jest słabiej chronione niż w przypadku pracowników. Słabsza jest też ochrona przed negatywnymi konsekwencjami udziału w strajku. Problemy teoretyczne i praktyczne mogą postawać także w sferze potencjalnej odpowiedzialności za spowodowane strajkiem niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania.

W praktyce niższy poziom ochrony prawa do strajku oraz niepewność w zakresie konsekwencji prawnych udziału w strajku mogą skutkować niechęcią osób świadczących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy do korzystania z tego uprawnienia. Jest jeszcze zbyt wcześnie, aby formułować dalej idące wnioski, jednak istnieje ryzyko, że prawo do strajku osób świadczących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy pozostanie uprawnieniem iluzorycznym.

Bibliografia

- Baran K.W. (2019) *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, Warszawa.
- Grzebyk P. (2022) *Komentarz do art. 11 u.z.z.* [w:] P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecznictwem*, Warszawa.
- Kowalczyk A. (2017) *Pojęcie sporu zbiorowego oraz pokojowe metody jego rozwiązywania w prawie polskim*, Rzeszów.
- Latos-Miłkowska M. (2018) *Reprezentowanie praw i interesów osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy* [w:] J. Stelina, J. Szmit (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, Warszawa.
- Liskowski M. (2021) *Ochrona wynagrodzenia pracownika a wyzwania współczesnego rynku pracy*, rozprawa doktorska [nieopublikowana], Toruń.
- Masewicz W. (1994) *Zatarg zbiorowy pracy*, Bydgoszcz.

Pisarczyk Ł. (2019) *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*, Warszawa.

Stelina J. (2014) *Spory zbiorowe* [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 5: *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa.

Tomanek A. (2021) *The Right to Strike and Other Forms of Protest of Persons Performing Gainful Employment under Civil Law*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica”, t. 95.

Orzecznictwo

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2012 roku, I PK 11/12, LEX nr 1243000.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012 roku, I PK 232/11, LEX nr 1675383.

Akty prawa

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 roku w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą, Dz.U. 1976, nr 3, poz. 192 ze zm.

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny, Dz.U. 2020, poz. 1740 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2020, poz. 1320 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. 2020, poz. 123 tekst jedn.

Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, Dz.U. 2022, poz. 854 tekst jedn.

Ustawa z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, Dz.U. 2022, poz. 923 tekst jedn.

Ustawa z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Dz.U. 2019, poz. 1563 tekst jedn.