

Jerzy Wengierow

magister prawa

Pojęcie zbiorowego zatargu pracy

Dla koncepcji prawnej pojęcia „zbiorowego zatargu pracy”, podobnie jak dla każdej kontrowersji, jak spór o prawo cywilne, zatarg międzynarodowy i t. d. istotnym jest 1) określenie stron, 2) wskazanie przedmiotu zatargu oraz 3) trybu jego załatwiania. Ustalenie trybu załatwiania zatargów może nastąpić dopiero po ustaleniu kto może być stroną w zatargu i co może być jego przedmiotem. Bliższa jednak analiza zagadnień wykazuje, że i co do dwu pierwszych punktów istnieją znaczne wątpliwości.

Strony w zbiorowym zatargu pracy.

Zbiorowy zatarg pracy powstaje z reguły w zakładzie pracy. Wynika z tego, że może mieć miejsce bądź pomiędzy grupami pracujących bądź pomiędzy pracownikami a pracodawcami.

Ustawa brytyjska Industrial Court Act 1918 wyraźnie przewiduje możliwość załatwiania zatargów pomiędzy grupami pracowników. Praktyka polska zna wypadek zatargu pomiędzy dwiema zmianami pracowników pewnej huty żelaznej wynikły na tle zastosowania kolejności zmian; pomimo wydanych zarządzeń zmiana przedpołudniowa nie chciała przechodzić na popołudniową w tygodniowych odstępach czasu. W wypadku tym każda ze zmian liczyła około 1000 pracowników, „zbiorowość” więc zatargu nie ulegała wątpliwości. Mimo to jednak zatargi tego typu mają strukturę całkowicie odmienną, nie odnoszą się do stosunków wynikających z umowy o pracę zależną, lecz powstają pomiędzy grupami pracowników, pomiędzy którymi nie zachodzą żadne bezpośrednie stosunki prawne.

W zatargu pomiędzy pracodawcami a pracownikami po stronie pracodawców może występować 1) jeden pracodawca, 2) kilku lub wielu pracodawców, oraz 3) stowarzyszenie pra-

codawców. Jeżeli w zatargu występuje jeden lub wielu pracodawców, rola ich jest jasną — są oni stronami w zatargu, jak byliby w procesie cywilnym. Sytuacja się komplikuje, jeżeli po stronie pracodawców występuje stowarzyszenie zawodowe pracodawców, dotyczące spraw robotniczych. Można by uważać stowarzyszenie zawodowe pracodawców za pełnomocnika poszczególnych przedsiębiorstw, jednak w całym szeregu wypadków działa ono jako strona, biorąca udział w zatargu, Względnie kontraktująca i biorąca na siebie bezpośrednio jakieś zobowiązania — i wtedy nie może być już mowy o reprezentacji poszczególnych przedsiębiorstw.

Po stronie pracowników występuje naogół stowarzyszenie zawodowe pracownicze, pozatem jednak niezmiernie często w t. zw. strajkach dzikich występują luźne grupy pracownicze. Faktycznym uczestnikiem zatargu jest zawsze personel pewnego lub pewnych zakładów pracy. Ze względu jednak na to, że jest nim zbiorowość, musi ona w jakiś sposób być reprezentowana. Rola tej reprezentacji w sensie prawa prywatnego i procesowego jest niezmiernie trudna do ustalenia. Reprezentacja ta w myśl ogólnych zasad prawnych występuje i działa na rzecz zastąpionego ogółu jako pewnej zbiorowości. Czy można jednak stanąć na stanowisku, że reprezentacja ta działa w imieniu i na rzecz każdego z robotników lub pracowników, wchodzących w skład ogółu, podobnie jak występuje i działa pełnomocnik do szczególnych czynności w prawie prywatnym? Odpowiedź na to pytanie może dać tylko konkretny przepis ustawy.

Jeżeli w zatargu występuje pracowniczy związek zawodowy, ilość wątpliwości jeszcze bardziej Wzrasta. Związek jest faktycznym promotorem zatargu, nie zawsze jednak posiada wpływy wśród personelu, biorącego udział w zatargu. Czasem część tylko personelu w nim uczestniczy, w zatargu jednak związek występuje jako przedstawiciel powszechnego interesu zawodowego nawet swoich niez członków. Co więcej zdarzają się wypadki, kiedy związek działa wbrew interesom większości swoich członków, np. w wypadku kiedy podtrzymuje strajk w drobnych ale istotnych oddziałach przedsiębiorstw (np. mechanicznych), wskutek czego zatrzymuje pracę w tych wszystkich przedsiębiorstwach i skazuje na przymusowe bezrobocie masy swoich członków, byle tylko poprzeć żądania strajkujących.

Z kolei budzi się wątpliwość, czy związek występuje jako strona czy jako przedstawiciel strony. Ewentualność druga

byłaby możliwa do przyjęcia z tem, że związek działa jako pełnomocnik swoich członków i jako negotiorum gestor swoich przyszłych członków i nieczłonków, ale w tym wypadku nie można byłoby wytłumaczyć jego roli przy zaciąganiu samostnych zobowiązań, wiążących tylko jego jako osobę prawną. Przy przyjęciu jednak ewentualności, iż związek jest samostną stroną, byłaby zupełnie niejasną rola ogółu pracowników i każdego z nich w szczególności w zatargu; przy ewentualności tej możnaby dojść do takiego absurdu, że zatarg pomiędzy pracodawcami a związkiem zostanie załatwiony, jednak pracownicy biorący udział w zatargu będą się czuli niezwiązani tem załatwieniem.

Trudność określenia strony w zatargu, jeżeli jest nią stowarzyszenie zawodowe pracodawców, stowarzyszenie zawodowe pracowników lub delegacja jest wszędzie tego samego rodzaju. Wynika ona z momentu „zbiorowości” jako cechy wyróżniającej badane zjawiska.

Zbiorowość ta powstaje w chwili powstania zatargu, posiada pewne wspólne momenty, które ją łączą. Cele tej wspólnoty nie pokrywają się bez jakiejś reszty ani z celami związku zawodowego, ani z celami delegacji. Związek zawodowy bowiem posiada inne jeszcze cele i zadania, mogące stać w sprzeczności z celami wspólnoty, biorącej udział w zatargu. Byłoby rzeczą idealną, gdyby w chwil powstania zatargu powstawała specjalna organizacja strajkowa czy lokautowa, łącząca wszystkich biorących udział w zatargu. Organizacja ta mogłaby całkowicie reprezentować interesy zbiorowości. Pomysł takiej przymusowej organizacji strajkowej wysunął w latach 1903—1905 Millerand w słynnym projekcie ustawy „grève obligatoire”. Jeżeli takiej organizacji niema, trudność określenia roli stowarzyszenia zawodowego leży w tem, że jest ono nietylko pełnomocnikiem swoich członków, lecz czemś więcej, a tembardziej jeżeli jest ono zmuszone do występowania w imieniu tych, którzy nie są jego członkami. Trudność ta wzrasta jeśli chodzi o delegację o tyle, iż delegacja nie będąc żadnym konkretnym tworem prawnym, wpływa jednak na losy prawne tych członków ogółu, którzy nie brali udziału w jej wyborach lub też głosowali przeciwko niej.

Pod względem więc skutków prawnych ta cecha „zbiorowości” wyróżnia stosunek prawny o charakterze zbiorowym przez to, że a) nie można ustalić woli prawnej każdej jednostki, wchodzącej w skład zbiorowości, b) ogół-zbiorowość jest nieodpowiedzialną, gdyż trudno sobie wyobrazić jakąś prawną

egzekutywę w razie niedotrzymania zobowiązań zaciągniętych, c) oprócz stosunku zachodzącego pomiędzy stronami jak w procesie cywilnym, niezmiernie doniosłymi są stosunki „wewnątrz” każdej ze stron, gdzie może istnieć rozbieżność interesów gospodarczych, a nawet rozbieżność woli prawnej poszczególnych członków (np. poszczególnych związków zawodowych lub pracodawców) „Wewnątrz” strony.

W tych warunkach z punktu widzenia prawnego ważnym jest, o ile wola prawna każdego pracownika względnie pracodawcy zostaje związana przez oświadczenie woli złożone przez stowarzyszenie zawodowe względnie delegację. — W szczególności ważnym byłoby ustalenie, czy czynności stowarzyszenia zawodowego względnie delegacji są czynnościami tylko we własnym imieniu i nie wiążą osób, biorących udział w zbiorowym zatargu, a na osoby te może być wywarły tylko wpływ moralny w celu poddania ich zobowiązaniom płynącym z czynności stowarzyszenia względnie delegacji — czy też wypływają z idei reprezentacji czyli wywierają bezpośredni skutek dla zainteresowanych i wiążą zastąpionych członków stowarzyszenia względnie personelu, reprezentowanego przez delegację.

Zdaniem autora ani nauka prawa, ani analiza zawartych umów zbiorowych i praktyki w tej dziedzinie ustalonych odpowiedzi na te pytania udzielić nie mogą, mogą je rozstrzygnąć wyłącznie pozytywne przepisy ustawy. Pozostawienie ich do rozstrzygnięcia jurysprudencji doprowadzić może tylko do niepożądanego chaosu pojęć i nieobliczalnej rozbieżności praktyki. Natomiast już dziś można wskazać, co się wydaje najbardziej pożądanym z punktu widzenia praktycznej przejrzystości, celowości i logiki prawniczej.

Otóż na podstawie dorobku umów zbiorowych, zawartych od czasu powstania Państwa Polskiego wydaje się wskazaniem określić, że czynności prawne przedstawicielstwa (stowarzyszenia zawodowego względnie pracowników) są dwu rodzajów :

1) w pewnych wypadkach prawa i obowiązki wynikające z czynności zorganizowanych podmiotów zbiorowych spadają w skutkach prawnych na poszczególne jednostki. Będą to w szczególności te wszystkie warunki, które w następstwie winny stać się częścią składową indywidualnych umów pracy i które w trybie obowiązującym w Niemczech i w b. zaborze pruskim mogą być uznane przez władzę administracyjną za powszechnie obowiązujące. Czynności te w skutkach praw-

nych spadają na wszystkie osoby reprezentowane przez stowarzyszenie lub delegację oraz te wszystkie osoby nierepresentowane, które wstąpiły do organizacji reprezentacyjnej po dokonaniu czynności, względnie rozpoczęły pracę w zakładzie pracy, w którym istnieje lub istniał zbiorowy zatarg pracy;

2) w innych wypadkach czynności zorganizowanych podmiotów zbiorowych nie spadają na poszczególne jednostki i wiążą tylko te podmioty; w zakresie tych właśnie czynności podmioty te są stronami w zatargu. W szczególności będą to wszystkie te czynności, które w zatargu zbiorowym są czynnościami procesowymi (zobowiązanie stawienia się, złożenia pewnych dowodów, prawo wymówienia warunków umowy zbiorowej, zgłoszenia sprzeciwu), nadto te wszystkie czynności, które rodzą uprawnienia i zobowiązania, nie mogące ze swej istoty być częścią składową indywidualnej umowy najmu o pracę zależną, a więc po stronie pracodawców zobowiązania do przyjmowania pewnych tylko kategorii osób do pracy i w pewnej tylko ilości, założenie urządzeń pchronnych lub higienicznych itd., po stronie pracowników zobowiązania wynikające z wzajemnie udzielonych gwarancji dotrzymania warunków umów itd.

Należy wreszcie zatrzymać się na chwilę na zagadnieniu dolnej granicy pojęcia „zbiorowości”, czyli ustalić, w którym momencie luźna gromada pracowników staje się zbiorowością, mogącą spowodować legalny zatarg pracy. Poszczególne ustawy granicę tę zakreślają, wymieniając pewną cyfrę i pozostawiając uznaniu władzy pewne od niej odchylenia. Zatarg może wynikać w jednym lub w większej ilości zakładów, może też rozprzestrzeniać się tylko w pewnych działach zakładów. W określeniu tej dolnej granicy należy się liczyć przede wszystkim z tem, że w każdej zbiorowości istnieje pewien niewielki odsetek niezadowolonych. Otóż granica ta winna przewyższać znacznie ten odsetek, w przeciwnym bowiem razie grupka nieliczna malkontentów zawsze będzie mogła odwołać się, że w przedsiębiorstwie istnieje „zbiorowy zatarg pracy”.

Przedmiot zbiorowego zatargu pracy.

Przedmiotem zbiorowego zatargu może być grupa zjawisk znacznie rozleglejsza od grupy zjawisk mogących być przedmiotem sporu cywilnego.

Zatargi zbiorowe ze względu na swój przedmiot podzielić się dają na trzy grupy: 1) zatargi, które wogóle nie mogą stać

się przedmiotem żadnego postępowania rozjemczego lub pojednawczego, 2) zatargi, które mogą być załatwione przez postępowanie pojednawcze i rozjemcze oraz 3) zatargi, które wymagają specjalnego, taktownego niezmiernie, postępowania medjacyjnego, lecz nie mogą być przedmiotem rozjemstwa. Granice pomiędzy temi grupami są dość chwiejne i często poszczególne ustawy w rozbieżny sposób poszczególne wypadki kwalifikują.

Przedmiotem zatargu może być w pierwszym rzędzie zjawisko, któreby można określić jako wielokrotność sporu o prawo cywilne; są to zatargi, wynikłe przy wykonywaniu umów zbiorowych lub orzeczeń rozjemczych, spory interpretacyjne i t. d., co wszystko nie przedstawia trudności ze względu na istnienie podstawy prawnej sporu. Zatargi te z natury rzeczy mogą być załatwione przez postępowanie pojednawcze i rozjemcze.

Z kolei wymienić należy kilka grup zatargów przedstawiających pod względem ich przedmiotu znaczne trudności.

W pierwszym rzędzie będą to zatargi o charakterze politycznym, które w swej żywiołowości nie mogą stanowić przedmiotu jakiegś zmechanizowanej procedury. Zatargi takie występują w chwilach przełomowych (np. strajk powszechny o powszechne prawo wyborcze w Belgii w r. 1912, strajk powszechny w Krakowie w listopadzie 1923 r., strajk poszechny w maju 1926 r.) Ta grupa zatargów z natury rzeczy musi być wyłączona z rozważań obecnych.

Z kolei mogą istnieć zatargi wynikłe ze stosunku umownego o pracę zależną, lecz nie będące zatargami o charakterze gospodarczym, będą więc to zatargi wynikłe na skutek obrazy pewnych osób, bojkotu, kwestyj językowych, narodowościowych, wyznaniowych itd. Zatargi te mogą być przedmiotem postępowania pojednawczego, ale trudno sobie wyobrazić jakieś orzeczenie rozjemcze, któreby je zamykało — raczej winny być poddane postępowaniu medjacyjnemu inspekcji pracy lub władzy politycznej.

Najtrudniejszą grupę stanowią zatargi zbiorowe, wynikłe na tle ustalenia nowych lub zmiany istniejących warunków pracy i wynagrodzenia, a więc żądań podwyżek, wreszcie wynikłe w razie obustronnego wymówienia i wygaśnięcia obowiązujących uprzednio umów zbiorowych, a nawet indywidualnych. Są to więc zatargi, w których przedmiotem nie jest stosunek prawny pomiędzy stronami, stosunek ten bowiem albo wogóle już nie istnieje, albo nie stanowi przedmiotu sporu.

Nie znaczy to jednak, aby wogóle nic w tym wypadku stron nie łączyło ze sobą.

Zatargi te należy posegregować jak następuje :

1) zatargi wynikłe na tle żądań zmiany istniejących zobowiązań (np. żądania podwyżek).

2) zatargi wynikłe przy odnawianiu zobowiązań wygasłych, a więc przy stosunkach prawnych, które dawniej istniały, mają być przedłużone lub odnowione, przyczem stosunki te mogą być wygasłe lub tylko jednostronnie zerwane,

3) zatargi wynikłe przy „wskrzeszaniu” niegdyś istniejących zobowiązań (patrz niżej o rozporządzeniach demobilizacyjnych), oraz

4) zatargi, kiedy pomiędzy stronami wogóle uprzednio nie było stosunków o pracę zależną. Jest to ten pozornie niemożliwy wypadek zatargu, wynikłego pomiędzy przedsiębiorcą, zakładającym przedsiębiorstwo a grupą pracowników, którzy w przyszłości mają być zaangażowani, jeżeli zatarg ten wynikł przy układaniu przyszłych umów pracy.

Z pośród tych czterech typów zatargów poszczególne ustawodawstwa naogół w sposób milczący uznają tylko dwa pierwsze typy zatargów za zatargi podlegające postępowaniu pojednawczo-rozjemczemu, ustawodawstwo jednak australijskie oraz ustawy niemieckie powojenne (demobilizacyjne) znają nawet typ trzeci i czwarty, jak poniżej to przedstawiamy.

Nie ulega jednak wątpliwości, że we wszystkich tych czterech typach zatargów niema stosunku prawnego, stanowiącego przedmiot sporu. Niewątpliwie jednak pomiędzy stronami musi zachodzić pewien stosunek, któremu wola ustawodawcy nadaje skutki prawne. Jest to stosunek współzależności gospodarczej. Stosunek ten powstaje, kiedy obie strony mają interes gospodarczy w uzgodnieniu rozbieżnych swoich żądań. Potrzeba gospodarcza zmusza bowiem pracodawcę do szukania siły roboczej, ta sama potrzeba zmusza pracowników do wyszukania sobie zakładu i narzędzi pracy, które może mu dać tylko pracodawca. Ta wzajemna potrzeba gospodarcza rodzi wzajemną wolę stron, wolę, z wyniku której powstaje stosunek współzależności gospodarczej.

Z uwag powyższych wynika, że przedmiotem zbiorowego zatargu pracy może być spór o uprawnienia i obowiązki, wynikające z istniejących pomiędzy stronami zobowiązań prawnych lub też spór o uzgodnienie rozbieżnych interesów, gospodarczych, jeżeli po-

między stronami nie zachodzi stosunek natury prawnej, lecz istnieje współzależność gospodarcza, której wola ustawodawcy nadaje skutki prawne.

Ustawodawstwa zagraniczne przy określaniu zatargu zbiorowego pracy naogół zachowują jak najdalej posuniętą ostrożność, wychodząc z założenia, że nie leży w interesie ustawodawcy zbyt krępować władzy administracyjnej przy określaniu zatargu zbiorowego. W ustawach europejskich spotyka się bądź poprostu wyrazy „wszystkie zatargi”, bądź „zatargi wynikające pomiędzy pracodawcami i pracownikami na tle warunków pracy i płacy”, lub wreszcie „zatargi pomiędzy pracą a kapitałem”. W szczególności ostrożność i ogólnikowość zachowują ustawodawstwa przy określaniu przedmiotu zatargów zbiorowych. Powtarzają się wyrazy „zbiorowe zatargi natury ekonomicznej”, „wszystkie zatargi, o ile dotyczą czyjejkolwiek pracy, wynagrodzenia za pracę lub innych warunków, w jakich odbywa się praca”.

Niektóre ustawy, jak np. projekt francuski Painlevé-Durafour z 1925 r. ustawy o załatwianiu zbiorowych zatargów pracy wspomina, iż dotyczy on zatargów zbiorowych, „które mogłyby spowodować lub spowodowały zatrzymanie pracy”.

Najrozleglej ujmują przedmiot zatargu ustawy australijskie, zdając sobie sprawę z trudności, jakie określenie to nasuwa. Tak np. ustawa australijska stanu Queensland z 18 grudnia 1916 r., ostatnio znowelizowana w dn. 28 sierpnia 1923 r., bardzo szczegółowo określa, co może stanowić przedmiot zatargu; w przewidujący sposób zawiera między innymi przepis, że „kwestię przemysłową, mogącą stanowić przedmiot zatargu, stanowią wszystkie fakty lub rzeczy, dotyczące pracy bądź wykonanej, bądź mającej być wykonaną, przywilejów, praw i zobowiązań pracodawców i robotników lub osób, które nimi były, miały zamiar, uważały się lub mogły się stać pracodawcami lub robotnikami, z wyjątkiem spraw, stanowiących karalne naruszenie prawa. Bez ograniczenia zwykłego sensu powyższego określenia wyrażenie to obejmuje wszystko, co dotyczy a) płac... b) czasu trwania pracy... c) nauki zawodowej... d) pracy nieletnich lub kobiet... e) zwyczajów pracy... f) stosowania umów zbiorowych... g) wszystkiego, co się mieści w umowie przemysłowej i co

może spowodować zdaniem sądu rozbieżność zdań pomiędzy pracodawcami a pracownikami, h) w zasadzie określanie wszystkiego co jest słusznem i właściwem (biorąc pod uwagę interesy osób zainteresowanych oraz interes publiczny) i stojąc na stanowisku przeciętnego dobrego przedsiębiorcy i uczciwego robotnika, znającego swój fach, odnośnie do wszystkich kwestyj wynikających ze stosunków pomiędzy pracodawcami i robotnikami, i wszystko, co wynika z reglamentacji stosunków pomiędzy pracodawcami a robotnikami lub stosunków pomiędzy robotnikami, a w tym celu narzucanie na strony pewnych warunków, dotyczących prowadzenia spraw handlowych, przemysłowych lub innego rodzaju przedsiębiorstw lub zapewnienie uprawnień, które winny być przyznane osobom w nich zatrudnionym..."

*

Praktyka życia administracyjnego polskiego zna wyrok Najwyższego Trybunału Administracyjnego z dn. 26 października 1925 r. L. rej. 137/25, dotyczący nadania mocy obowiązującej orzeczeniu komisji pojednawczo-rozjemczej w górnośląskiej części województwa śląskiego, zawierający między innymi wywody następujące: „...zdaniem skarżącej... odróżnić należy spory mające na celu obronę ogólnych interesów, t. j. utworzenie nowych praw kontraktowych między pracodawcami a robotnikami od sporów mających na celu obronę praw, t. j. w których chodzi o interpretację umów taryfowych już istniejących. W sporach pierwszego rodzaju orzeczenie... przedstawia się jako propozycja zawarcia umowy taryfowej, natomiast w sporach drugiego rodzaju jako propozycja ugody poza sądowej... N. T. A. nie mógł... uznać słuszności... zarzutu skargi, że orzeczenie rozjemcze... nie nadawało się do udzielenia mu mocy obowiązującej z powodu, iż chodzi tu o spór, mający na celu obronę praw, a nie obronę interesów, t. j. że chodzi tu o interpretację istniejącej już umowy, a nie o utworzenie nowych praw kontraktowych....”

Jak wynika z powyższych wyjątków, N. T. A. przychyła się do tezy, iż zatarg może dotyczyć interpretacji obowiązujących norm przepisów i zobowiązań, jak również może obejmować stanowienie nowych warunków pracy i wynagrodzenia.

W tem miejscu rodzi się jednak niebezpieczeństwo tego rodzaju, iż okazać się może, że każda interpretacja przepisu czy umowy będzie ważną — ponieważ wtedy będzie „stanowieniem nowych warunków pracy i wynagrodzenia”.

Niebezpieczeństwo to dostrzegło orzecznictwo niemieckie; tak np. wyrok I Landgerichtu Berlina z dnia 15. października 1925 zawiera m. in. tezę, że orzeczenie rozjemcze nie może zmieniać obowiązującej umowy zbiorowej. (Recueil international de jurisprudence du travail 1926, str. 78).

Jeśli chodzi o trudność ustalenia natury stosunku, łączącego strony w zbiorowym zatargu pracy, jeżeli nie łączy ich obowiązująca umowa pracy, przytoczyć należy rozporządzenie niemieckie Ministra Pracy o przyjmowaniu i wydalaniu robotników i pracowników podczas okresu demobilizacji gospodarczej, z dnia 12 lutego 1920 r. (Dz. U. Rzeszy Niemieckiej str. 218), obowiązujące w górnośląskiej części województwa śląskiego w brzmieniu Rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 15 lipca 1924 (Dz. U. R. P. Nr. 65 poz. 643). Rozporządzenie to ustala obowiązek ponownego przyjęcia do pracy byłych wojskowych, jeńców wojennych i inwalidów. W ten sposób w drodze ustawowej wskrzeszone zostały wygasłe już umowy pracy. Pozatem ustawa zawiera t. zw. Kontrahierungszwang czyli przymus przyjęcia pewnej ilości byłych wojskowych nawet uprzednio nie zatrudnionych w zakładzie pracy (§ 15), co następuje na skutek nakazu komisarza demobilizacyjnego.

Motywy gospodarcze tych przepisów są zupełnie jasne — konstrukcja jednak prawna nastęrcza trudność niepokonaną: uzgodnienie ich z gwarantowaną przez konstytucję swobodą inicjatywy gospodarczej i z całym zespołem norm, tworzących obecnie obowiązujący nasz ustrój prawny, wydaje się niemożliwym. Pomijając jednak tę sprzeczność wewnętrzną, należy ustalić charakter stosunku łączącego byłych wojskowych z przedsiębiorstwami, do których mają ponownie wrócić lub nawet poraz pierwszy wstąpić. Stosunek ten wynika z układu gospodarczych potrzeb stron i za wolą ustawodawcy zaczyna powodować skutki prawne, dając podstawę do prawnego roszczenia.

* * *

W ten sposób przedstawia się analiza zjawiska prawnego, nazywanego zbiorowym zatargiem pracy.

Przyszły ustawodawca, reglamentujący postępowanie załatwiania zatargów pracy, będzie musiał w sposób treściwy rozgraniczyć zakres zatargów podlegających załatwieniu w drodze, przez ustawę przewidzianą.

Zdaniem autora będzie musiał ściśle rozgraniczyć spory o interpretację istniejących umów od sporów o stanowienie nowych warunków pracy i wynagrodzenia. Zakres zatargów podlegających załatwieniu w postępowaniu pojednawczo-rozjemczym winien ściśle ograniczyć do zatargów gospodarczych, zatargi zaś wynikłe na tle warunków pracy zależnej, lecz nie będące zatargami ekonomicznymi, winien wydzielić i zastosować do nich postępowanie specjalne.

Nieuwzględnienie tych punktów może spowodować nieobliczalne niespodzianki — np. poddanie orzeczeniu sporu o usunięcie dyrektora fabryki z powodu złego traktowania robotników, albo kompletne nieliczenie się z treścią uprzednio zawartych umów między stronami przez urząd, który razem będzie mógł stanowić nowe warunki pracy.

Trudno w tych warunkach nie zalecić ustawodawcy najwyższej ostrożności.