

MARTA ROZMYŚŁOWICZ

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
<https://orcid.org/0000-0001-5961-5075>
martar@gmail.com

Działanie zbiorowe pracowników *concerted activity* jako pozazwiązkowa forma organizacji i protestu pracowników w amerykańskim prawie pracy

Concerted activity: Worker Organizing and Protest at the Non-Union Workplace in U.S. Labor Law

Abstract: Concerted activity is a fundamental institution of United States federal labor law, which applies both to union and non-union employees in the private sector. This article outlines its main concepts and compares some of its tenets to Polish labor law, as it applies to industrial relations. A point of departure for this analysis is the recent attempts of Amazon employees to resolve workplace conflicts by means of concerted activity in the period 2020-2022.

Keywords: concerted activity, U.S. labor law, strike

Wprowadzenie

W Stanach Zjednoczonych prawo koalicji pracowników, a więc prawo do zrzeszania się w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, jest szeroko realizowane także poza oficjalnymi strukturami związków zawodowych. Porównując, w polskich przepisach prawa koalicja pracowników oraz wszelkie uprawnienia i obowiązki wynikające z tej koalicji są zasadniczo wykonywane przez związki zawodowe. Art. 59 Konstytucji RP wprost wskazuje, że wolność zrzeszania się pracowników wyraża się w związkach zawodowych¹. Na gruncie amerykańskiego prawa pracy pewne działania, które polskie przepisy prawa rezerwują dla związków zawodowych, są jednak chronione, jeśli podejmie się ich więcej niż jeden pracownik, niezależnie od przynależności do związku zawodowego. Takim chronionym zbiorowym działaniem jest m.in. strajk oraz inne formy protestu pracowników. Niniejsza praca skupia się na omówieniu podstaw prawnych dla formy rozwiązywania konfliktów między pracownikami a pracodawcą stosowanej obecnie przez amerykańskich pracowników działających niezależnie od reprezentatywnych związków zawodowych.

W ciągu ostatniego roku pracownicy zatrudnieni w magazynach logistycznych spółki Amazon w Stanach Zjednoczonych podjęli jednocześnie dwie, różne pod kątem prawnym, formy organizacji w celu rozwiązania konfliktu z pracodawcą².

¹ Art. 59 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)

² Amazon jest jednym z największych pracodawców w Stanach Zjednoczonych. W ostatnim kwartale 2022 roku spółka zatrudniała 1,1 mln pracowników w tym kraju. Amazon, *Investing in the U.S.*, <https://www.aboutamazon.com/investing-in-the-u-s> [dostęp: 31.03.2022].

Pierwsza, być może szerzej raportowana przez media, forma opiera się na amerykańskim modelu wyborów związkowych (*union election*), których celem jest ustanowienie reprezentacji pracowników w rokowaniach z pracodawcą. Wybrana przez większość pracowników organizacja pracownicza nabywa miano reprezentatywnej i wyłącznie uprawnionej do wiążących rokowań z pracodawcą na temat płac, czasu pracy lub innych warunków pracy³. Na pracodawcę natomiast nałożony jest ustawowy obowiązek podjęcia rokowań ze związkiem. Efektem rokowań między pracownikami a pracodawcą jest docelowo układ zbiorowy pracy (*collective bargaining agreement*)⁴. W pierwszych miesiącach 2022 roku Krajowa Rada ds. Stosunków Pracy (National Labor Relations Board, NLRB) przeprowadzała wybory związkowe w magazynach Amazona w Bessemer w stanie Alabama i w magazynach spółki w okolicach Nowego Jorku⁵. Na początku kwietnia 2022 roku NLRB ogłosiła sukces w wyborach związku zawodowego w jednym z nowojorskich magazynów spółki⁶. Wybory w Bessemer zostały po raz kolejny podważone przez jedną ze stron, a ich wynik odroczony w oczekiwaniu na decyzję NLRB⁷.

Przedmiotem niniejszej analizy będą jednak podstawy prawne drugiej, podjętej także przez amerykańskich pracowników, formy rozwiązania konfliktu z pracodawcą. W grudniu 2021 roku pracownicy Amazona, zatrudnieni w różnych magazynach logistycznych firmy w stanach Nowy Jork i Maryland, zebrali podpisy pod petycją z żądaniami podwyżek i złożyli ją na ręce pracodawcy⁸. Nie otrzymując odpowiedzi, 17 marca 2022 roku ok. 60 pracowników obu magazynów wstrzymało pracę i opuściło zakład pracy kilka godzin przed końcem zmiany⁹. Następnego dnia wrócili do pracy. Podobne zbiorowe działania były wielokrotnie wcześniej podejmowane przez pracowników Amazona powołujących się na instytucję ame-

³ Przedmiot rokowań (*collective bargaining*) w postaci płac, czasu pracy lub innych warunków pracy określony na podstawie postanowień tytułu 29 Kodeksu Stanów Zjednoczonych § 159: „Representatives designated or selected for the purposes of collective bargaining by the majority of the employees in a unit appropriate for such purposes, shall be the exclusive representatives of all the employees in such unit for the purposes of collective bargaining in respect to rates of pay, wages, hours of employment, or other conditions of employment”.

⁴ NLRB, *About NLRB, Conduct Elections*, <https://www.nlr.gov/about-nlr/what-we-do/conduct-elections> [dostęp: 31.03.2022].

⁵ The Guardian, *US Amazon warehouse workers prepare for historic union vote*, <https://www.theguardian.com/technology/2022/feb/15/amazon-union-vote-workers-prepare> [dostęp: 31.03.2022].

⁶ Business Insider, *Historyczny moment. Powstał pierwszy związek zawodowy w amerykańskim Amazonie*, <https://businessinsider.com.pl/biznes/powstal-pierwszy-zwiazek-zawodowy-w-amerykanskim-amazonie/h0twls8> [dostęp: 10.04.2022].

⁷ CNBC, *Amazon illegally interfered in Alabama warehouse vote, union alleges*, <https://www.cnn.com/2022/04/07/amazon-illegally-interfered-in-alabama-warehouse-vote-union-alleges.html> [dostęp: 10.04.2022].

⁸ Wired, *The Amazon Warehouse Walkout Is Just the Latest Push*, <https://www.wired.com/story/amazonians-unite-walkouts/> [dostęp: 31.03.2022].

⁹ Ibidem.

rykańskiego prawa pracy zwaną *concerted activity*¹⁰. W niniejszym tekście pojęcie to jest tłumaczone jako zbiorowe działanie pracowników. Wskutek takich zbiorowych działań od 2019 roku pracownikom różnych magazynów logistycznych firmy udało się m.in. wywalczyć podwyżki, poprawę warunków sanitarnych oraz ulepszenie warunków związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, zniesienie zakazu wprowadzania telefonów komórkowych na teren zakładu pracy, a nawet przywrócenie do pracy zwolnionych pracowników¹¹. Zrzeszająca tych pracowników organizacja nie została jednak wyłoniona drogą wyborów związkowych i nie ma wyłączności na rokowania z pracodawcą.

Podstawa prawna dla wyżej opisanych zbiorowych działań pracowników wywodzi się z przepisów prawa federalnego dotyczących pracy zawartych w tytule 29 Kodeksu Stanów Zjednoczonych (*The United States Code*, dalej: U.S.C.). Układy zbiorowe pracy, stanowione prawo federalne i orzecznictwo sądów federalnych tworzą źródła prawa obowiązującego w zakładach pracy sektora prywatnego, do których należy spółka Amazon. Tytuł 29 U.S.C. obejmuje m.in. ustawę z 1935 roku o krajowych stosunkach pracy (*National Labor Relations Act*), najczęściej oznaczaną w literaturze skrótem NLRA¹². Tytuł 29 U.S.C. § 157 (sekcja 7 NLRA) zapewnia pracownikom prawo do udziału w zbiorowych działaniach (*concerted activities*), niezależnie od związku zawodowego. Pracownicy mogą uczestniczyć w zbiorowych działaniach w celu podjęcia rokowań z pracodawcą bądź zapewnienia sobie wzajemnej pomocy lub ochrony¹³. Źródłem pojęcia *concerted activity* są wcześniejsze postanowienia tytułu 29 wprowadzone do U.S.C. w 1932 roku przez ustawę Norrisa-LaGuardii (*The Norris-LaGuardia Act*)¹⁴. Tytuł 29 U.S.C. § 104 (sekcja 4 ustawy Norrisa-LaGuardii) zawiera listę zachowań, których sądy federalne nie mogą zakazać

¹⁰ Chicago Sun-Times, *Amazon settles charges over worker reprisals at a Chicago distribution center*, <https://chicago.suntimes.com/business/2021/4/30/22412807/amazon-settles-charges-worker-reprisals-chicago-distribution-center> [dostęp: 31.03.2022].

¹¹ Amazonians United, *Victories*, <https://www.amazoniansunited.org/victories> [dostęp: 31.03.2022].

¹² Kodeks Stanów Zjednoczonych jest skodyfikowanym zbiorem ustaw podjętych przez Kongres Stanów Zjednoczonych. Kodeks składa się z 54 tytułów podzielonych na: rozdziały, podrozdziały, sekcje/paragrafy, ustępy, punkty i litery. NLRA znajduje się w tytule 29, rozdziale 7, podrozdziale II, sekcjach § 151 – § 169 U.S.C. W amerykańskiej literaturze prawniczej Kodeks cytowany jest zgodnie z przykładem: 29 U.S.C. § 157. Jednak często zarówno w doktrynie, jak i na stronach NLRB wskazuje się postanowienia odpowiedniej sekcji NLRA lub innych ustaw, np. „section 7 of the NLRA”. Pojęcie sekcji danej ustawy nawiązuje do konkretnego paragrafu, np. sekcja 7 NLRA jest jednoznaczna z § 157 U.S.C. Uprawnienia wynikające z instytucji *concerted activity* są powszechnie znane jako „section 7 rights”. Aby ułatwić odnalezienie tematów omawianych w niniejszym tekście, w literaturze amerykańskiej odwołuję się do przepisów U.S.C., wskazując jednocześnie odpowiednią sekcję ustawy. Zgodnie z tytułem 29 U.S.C. § 152 nieobjęci ustawą NLRA są pracownicy sektora publicznego, zatrudnieni przez pracodawcę będącym rządem lokalnym, stanowym lub federalnym. Nadto NLRA nie dotyczy pracowników zatrudnionych przez pracodawców, którzy nie mieszczą się w definicji pracodawcy zawartej w tym przepisie.

¹³ Tytuł 29 U.S.C. § 157: „Employees shall have the right to [...] engage in other concerted activities for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection”.

¹⁴ Ustawa Norrisa-LaGuardii znajduje się w tytule 29, rozdziale 6, części II, § 101 – § 115 U.S.C.

pracownikom działającym pojedynczo lub zbiorowo (*in concert*). Termin *in concert* zatem oznacza czynności podjęte wspólnie (w pewnym sensie zgrane, podjęte chórem, tj. w uzgodnieniu, koordynacji). *Concerted activities* to takie, w których uczestniczy więcej niż jeden pracownik.

Zgodnie z konstrukcją zawartą w tytule 29 U.S.C. § 158 (sekcja 8 NLRA) utrudnianie, powstrzymywanie lub stosowanie przymusu (*interference, restraint, or coercion*) przez pracodawcę wobec zbiorowego działania pracowników stanowi nieuczciwą praktykę z zakresu prawa pracy (*unfair labor practice*)¹⁵. Na mocy tytułu 29 U.S.C. § 160 (sekcja 10 NLRA) NLRB, jako organ nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy, może wydać nakaz zastosowania się do przepisów NLRA¹⁶.

1. Zakres podmiotowy i przedmiotowy *concerted activity*

Prawo do udziału w *concerted activity* przysługuje zarówno pracownikom będącym, jak i niebędącym członkami związku zawodowego¹⁷. Mogą oni skorzystać z tej instytucji prawa pracy także, gdy pracodawca nie jest objęty działaniem organizacji związkowej¹⁸. Podobnie pracownicy mogą zdecydować o zbiorowym działaniu niezależnie od, a zatem obok, organizacji związkowej, która działa w ich miejscu pracy. Nie jest też wykluczone zbiorowe działanie członków związku zawodowego w uzwiązkowanym miejscu pracy. Nadto, ponieważ definicja pracownika zawarta w NLRA nie jest ograniczona do pracowników tego samego pracodawcy, pracownicy różnych pracodawców mogą wspólnie uczestniczyć w *concerted activity*¹⁹.

Concerted activity nie zostało przez amerykańskiego pracodawcę zdefiniowane w ustawie, jednak spośród zbiorowych działań wymienionych bezpośrednio w § 157 U.S.C. (sekcji 7 NLRA) znajduje się samoorganizacja pracowników, prawo do tworzenia, dołączania do lub wspierania organizacji pracowniczych i do podjęcia rokowań za pośrednictwem przedstawicieli z wyboru²⁰. Prawo pracowników do uczestnictwa w „innych zbiorowych działaniach” zostało jedynie ograniczone

¹⁵ Tytuł 29 U.S.C. §158: „It shall be an unfair labor practice for an employer to interfere with, restrain, or coerce employees in the exercise of the rights guaranteed in section 157 of this title”.

¹⁶ NLRB jest niezależną agencją federalną utworzoną wraz z uchwaleniem ustawy NLRA. Oprócz zadań nadzorczych i kontrolnych NLRB pełni jednocześnie funkcję organu *quasi-sądowego*, który wydaje wiążące decyzje w sprawach o naruszenie przepisów NLRA, reprezentuje strony w postępowaniach przed sądami federalnymi i przeprowadza wybory związkowe. NLRB, *About NLRB*, <https://www.nlr.gov/about-nlr/what-we-do> [dostęp: 31.03.2022].

¹⁷ J. Johnson, *Protected Concerted Activity in the Non-Union Context: Limitations on the Employer's Rights to Discipline or Discharge Employees*, „Mississippi Law Journal” 1978, nr 49, s. 840-842.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Ibidem.

²⁰ Tytuł 29 U.S.C. § 157: „Employees shall have the right to self-organization, to form, join, or assist labor organizations, to bargain collectively through representatives of their own choosing, and to engage in other concerted activities for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection”.

w takim zakresie, że musi ono zostać zrealizowane w celu podjęcia rokowań z pracodawcą albo w celu zapewnienia wzajemnej pomocy lub ochrony²¹. Katalog zachowań, które stanowią działanie zbiorowe pracowników w rozumieniu § 157 U.S.C. (sekcji 7 NLRA), jest zatem otwarty.

Od wejścia w życie ustawy Norrisa-Laguardii w 1932 roku i NLRA w 1935 roku ukształtowało się obszerne i często sprzeczne orzecznictwo w przedmiocie *concerted activity*. W wyniku wyroków Sądu Najwyższego oraz decyzji NLRB powstały trzy zasadnicze podziały *concerted activity*: objęte i nieobjęte ochroną (*protected/unprotected concerted activities*) w rozumieniu NLRA oraz nielegalne²². Należy nadmienić, że NLRA nie przewiduje sankcji za „niechronione” działania. Jak już nakreśliłam wcześniej, kluczową przesłanką ustawowej ochrony jest zbiorowy charakter działania podjętego przez pracowników.

Istotnie, prawo do zbiorowego działania pracowników może zostać wykorzystane w celu utworzenia związku zawodowego – jednak nie musi. Zbiorowym działaniem może być kampania niezrzeszonych w związku zawodowym pracowników mająca na celu poprawę konkretnych warunków pracy. Spośród przykładów *protected concerted activity* wymienia się m.in.: prawo do rozmowy współpracowników na temat zarobków, świadczeń lub innych warunków pracy w czasie pracy, rozpowszechnianie petycji z żądaniem do pracodawcy, prawo do powstrzymania się od pracy ze względu na niebezpieczne warunki pracy, żądanie udziału przedstawiciela związku zawodowego podczas przesłuchania dyscyplinarnego, nagłaśnianie poprzez media problemów występujących w miejscu pracy²³.

Jednak zakres zachowań stanowiących *protected concerted activity* wciąż ewoluje w orzecznictwie i w decyzjach NLRB. Charakterystyczne są postanowienia dotyczące protestu pracowników polegającego na noszeniu w miejscu pracy oznaczeń zawierających hasło lub logo. W sprawie *Republic Aviation Corp. v. NLRB*²⁴ z 1945 roku Sąd Najwyższy orzekł, że pracownicy mają prawo do noszenia w czasie pracy i na przerwach przypinek zawierających logo związku zawodowego. Uprawienie to zostało dookreślone w późniejszym orzecznictwie i decyzjach NLRB, które wykluczyły z obrębu *concerted activities* noszenie oznaczeń niezwiązanych bezpośrednio ze sporem pracowniczym lub żądaniem pracowników wobec pracodawcy²⁵. W 1974 roku NLRB uznała zbiorowe działanie pracowników polegające na noszeniu przypinek z hasłem „Odwołać Nixona” za nieobjęte ochroną przez NLRA²⁶.

²¹ Ibidem.

²² J. Atleson, *Values and Assumptions in American Labor Law*, The University of Massachusetts Press, Amherst 1983, s. 44-45.

²³ NLRB, *Concerted Activity*, <https://www.nlr.gov/about-nlr/rights-we-protect/the-law/employees/concerted-activity> [dostęp: 31.03.2022]; J. Johnson, *Protected Concerted Activity...*, op. cit., s. 841-852.

²⁴ *Republic Aviation Corp. v. NLRB*, 324 U.S. 793 (1945).

²⁵ S. Lynd, *Employee Speech in the Private and Public Workplace: Two Doctrines or One*, „Berkeley Journal of Employment & Labor Law” 1977, t. 1, nr 4, s. 712.

²⁶ Ibidem.

Nakazując pracownikom usunięcie przypinek z hasłem politycznym, pracodawca zatem nie dopuścił się nieuczciwej praktyki z zakresu prawa pracy. Niemniej jednak także noszenie oznaczeń dotyczących protestu w miejscu pracy zostało kolejno ograniczone. W decyzji w sprawie *Pathmark Stores, Inc.* z 2004 roku NLRB doprecyzowała, że ze względu na wyjątkowe okoliczności pracodawca może zakazać noszenia oznaczeń²⁷. Wyjątkowe okoliczności mają miejsce, jeśli treść hasła na oznaczeniu jest na tyle prowokacyjna, że jej noszenie może zakłócić produkcję, na co wskazała NLRB w decyzji *Komatsu America Corp.* z 2004 roku²⁸. Ciężar udowodnienia wyjątkowych okoliczności w tym wypadku spoczywa na pracodawcy. Z precedensowych decyzji w tym zakresie wywodzi się więc konsensus, że noszenie przypinek z nieprovokującym hasłem protestacyjnym nawiązującym do organizacji pracowniczej lub jej celów stanowi chroniony rodzaj *concerted activity*.

Na gruncie polskim kwestia noszenia odznaczeń związkowych lub politycznych w czasie pracy nie została w sposób tak dogłębny – jeśli w ogóle – poddana ocenie sądów czy Państwowej Inspekcji Pracy²⁹. W istocie nie sposób znaleźć odpowiednik instytucji *concerted activity* w systemie prawa pracy obowiązującym w naszym kraju. Na gruncie polskiego zbiorowego prawa pracy zasadnicze zachowania stanowiące *concerted activity* są dozwolone jedynie dla związków zawodowych, nie zaś samych pracowników. Tak jest w przypadku wskazanych w Konstytucji RP uprawnień związków zawodowych do rokowań z pracodawcą, organizacji strajków pracowniczych czy podejmowania innych form protestu³⁰.

2. Strajk jako działanie zbiorowe

Szczególnym rodzajem zbiorowego działania pracowników jest powstrzymanie się od wykonywania pracy. Strajk należy do wymienionych wprost w 29 U.S.C. § 104 (sekcji 4 ustawy Norrisa-Laguardii) zachowań, których sądy federalne nie mogą zakazać pracownikom niezależnie czy wykonują je pojedynczo, czy *in concert*³¹. Jak dowodzi S. Lynd, sądy amerykańskie generalnie uznają, że *concerted activities* obejmują co najmniej zachowania wskazane w tej części ustawy³². W punkcie pierw-

²⁷ *Pathmark Stores, Inc.*, 342 NLRB 378 (2004).

²⁸ *Komatsu America Corp.*, 342 NLRB 649 (2004).

²⁹ Istnienie postępowań w tym zakresie nie jest znane autorce.

³⁰ Art. 59 ust. 2 i 3 Konstytucji RP.

³¹ Tytuł 29 U.S.C. § 104: „No court of the United States shall have jurisdiction to issue any restraining order or temporary or permanent injunction in any case involving or growing out of any labor dispute to prohibit any person or persons participating or interested in such dispute (as these terms are herein defined) from doing, whether singly or in concert, any of the following acts: (a) Ceasing or refusing to perform any work or to remain in any relation of employment”.

³² S. Lynd, *The Right to Engage in Concerted Activity After Union Recognition: A Study of Legislative History*, „Indiana Law Journal” 1975, t. 50, nr 4, s. 728.

szym znajduje się prawo do strajku. Dodatkowo 29 U.S.C. § 163 (sekcja 13 NLRA) zawiera klauzulę interpretacyjną. Stanowi ona, że postanowień NLRA nie można interpretować w taki sposób, w który miałyby one jakkolwiek przeszkadzać, utrudniać lub zawężać prawo do strajku³³. Jednak podstawowym źródłem prawa do strajku w federalnym prawie pracy jest wcześniej już wspomniana sekcja 7 NLRA traktująca o prawie do *concerted activity*. W porównaniu do polskiej ustawowej procedury rozwiązywania sporów między pracodawcami i pracownikami amerykańskie prawo nie wymaga uprzedniego wyczerpania irenicznych metod rozwiązywania konfliktu, aby ogłosić strajk³⁴.

Od 1932 roku ukształtowało się tyleż ciekawe, ile zawiłe orzecznictwo w przedmiocie strajku jako chronionej formy zbiorowego działania pracowników. Omówienie form strajku uznawanych za legalne albo nielegalne oraz rozwoju tej instytucji w kontekście niemalże 100 lat precedensowych zmian prawnych jest poza zakresem niniejszego tekstu. Należy jednak zaznaczyć, że szczególnie istotne okazały się precedensowe orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczące rodzajów strajku, w których pracodawca ma prawo zwolnić i zastąpić strajkujących pracowników, to jest zatrudnić na ich miejsce innych, niestrajkujących. Najczęściej cytowanym orzeczeniem jest *NLRB v. Mackay Radio & Telegraph Company*, na mocy którego pracodawca może na stałe zastąpić pracowników strajkujących w celu osiągnięcia żądań ekonomicznych – na przykład podwyżek³⁵. Ryzyko bycia zastąpionym stanowi swoistą sankcję dla pracowników podejmujących strajk.

W świetle zbiorowych działań pracowników Amazon, stanowiących punkt wyjścia do niniejszych rozważań, warto zwrócić uwagę na używaną przez nich strategię jednorazowego krótkoterminowego powstrzymania pracy – w kontekście amerykańskim zwanej *brief work stoppage* lub *walkout*. Nie istnieją oddzielne regulacje prawa dotyczące *brief work stoppage* czy *walkout*, które nakreślałyby w jednostkach czasu granicę między strajkiem a krótkim strajkiem. Każdorazowo w przypadku wstrzymania pracy znajdują zastosowanie przepisy NLRA oraz orzeczenia, zwłaszcza Sądu Najwyższego, dotyczące strajku. Jednak instytucja *concerted activity* wprowadza w tym zakresie pewien luz decyzyjny i pozwala na zatarcie granicy między chronionym zbiorowym działaniem pracowników a strajkiem ekonomicznym, w którym pracodawca ma prawo zastąpić strajkujących. Świadczy o tym chociażby wielość wyżej wymienionych pojęć, używanych do określenia tej samej ostatecznie instytucji prawa.

³³ Tytuł 29 U.S.C. § 163: „Nothing in this Act, except as specifically provided for herein, shall be construed so as either to interfere with or impede or diminish in any way the right to strike, or to affect the limitations or qualifications on that right”.

³⁴ Zgodnie z art. 17 ust. 2 Ustawy z dn. 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 123, dalej: u.r.s.z.). Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w art. 7-14 dotyczących fazy rokowań i mediacji.

³⁵ *NLRB v. Mackay Radio & Telegraph Co.*, 304 U.S. 333 (1938).

Decyzje NLRB z ostatnich 20 lat dowodzą o jej przychylnym stosunku do ostrzegania krótkich strajków jako chronionej przez NLRA formy *concerted activity*. W decyzji rady z 2001 roku w sprawie *Benesight, Inc.* dotyczącej grona pracowników call center, którzy nie odbierali telefonów przez 20 minut, NLRB rozstrzygła, że krótki strajk był chronioną formą zbiorowego działania³⁶. W uzasadnieniu decyzji członkowie rady wskazali, że: „[u]stawa chroni prawo pracowników do angażowania się w zbiorowe działania, w tym prawo do strajku bez uprzedzenia” o ile zbiorowe działania pracowników nie są niezgodne z prawem, to jest nie polegają na stosowaniu przemocy, nie naruszają układu zbiorowego pracy lub w inny sposób nie dają się obronić³⁷. Podobnie zadecydowała rada w sprawie *Bethany Medical Center* z 1999 roku, w której pracownicy laboratorium odeszli od stanowisk pracy 15 minut przed pierwszym zaplanowanym zabiegiem dnia³⁸. Istotnie, NLRB rozpatrywała powyższe sprawy, ponieważ akcje strajkowe stały się podstawą do zwolnień pracowników. Wskutek cytowanych decyzji NLRB nakazała przywrócenie do pracy osób uczestniczących w strajku³⁹. W 2018 roku NLRB umorzyła karę porządkową pracownicy, która zainicjowała krótki strajk pracowników biurowych polegający na odejściu od komputerów i podjęciu na stojąco wspólnego treningu rozciągania⁴⁰. NLRB wskazała, że zbiorowe działanie pracowników stanowiło *protected concerted activity* (tj. „chronione działanie zbiorowe”), a nie bezprawny na gruncie obowiązującego w zakładzie pracy układu zbiorowego pracy strajk czy spowolnienie pracy⁴¹.

Jednak w 2019 roku, orzekając w sprawie *Walmart Stores, Inc.*, NLRB nakreśliła ograniczenie w podejmowaniu przez pracowników krótkich akcji strajkowych na podstawie instytucji *concerted activity*. W powyższej sprawie NLRB rozpatrywała zasadność kary porządkowej i zwolnienia pracowników, którzy po raz trzeci z rzędu uczestniczyli w krótkim strajku. NLRB podtrzymała decyzję pracodawcy. Członkowie rady wskazali, że pracownicy w istocie uczestniczyli w niechronionym w ramach instytucji *concerted activity* strajku przerywanym (*intermittent strike*), o czym świadczył fakt, że we wszystkich trzech akcjach strajkowych wystąpili z tymi samymi żądaniami⁴².

Dla porównania, polska ustawa z 1991 roku, o rozwiązywaniu sporów zbiorowych dopuszcza przeprowadzenie jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajku ostrzegawczego, jednak tylko w ramach procedury rozwiązywania sporu zbiorowego i dopiero w fazie mediacji⁴³. Podobnie do amerykańskiego orzecznictwa,

³⁶ *Benesight, Inc.*, 337 NLRB 282 (2001).

³⁷ Tamże: „[t]he Act protects the right of employees to engage in concerted activities, including the right to strike without prior notice. [...] It is equally well established, however, that concerted activities that are unlawful, violent, in breach of contract, or otherwise indefensible are not protected”.

³⁸ *Bethany Medical Center*, 328 NLRB 1094 (1999).

³⁹ *Ibidem*.

⁴⁰ *Consolidated Communications Holdings, Inc.*, 366 NLRB 172 (2018).

⁴¹ *Ibidem*.

⁴² *Walmart Stores, Inc.*, 368 NLRB 24 (2019).

⁴³ Art. 12 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2020 r., poz. 123).

polska ustawa także wprowadza ograniczenia co do rodzajów żądań, których może dotyczyć spór, a zarazem strajk⁴⁴.

Podsumowanie

Instytucja *concerted activity* obejmuje w swoim zakresie podstawowe zagadnienia dla pracowników sektora prywatnego w Stanach Zjednoczonych. Do takich kwestii należy zrzeszanie się w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów poza strukturami związku. Jednak poprzez *concerted activity* amerykański prawodawca także chroni powstawanie i działanie organizacji pracowniczych. Ustawowa definicja organizacji pracowniczej zawarta w NLRA jest bardzo szeroka i nie wymaga chociażby rejestracji takiego zrzeszenia w jakimkolwiek rejestrze sądowym czy rządowym⁴⁵. Wymóg ten pojawia się dopiero, jeśli organizacja pracownicza zostanie uznana za większościową w drodze wyborów związkowych. W istocie instytucja *concerted activity* pozwala pracownikom zachowywać się jak związek zawodowy. Posługując się przykładem pracowników Amazona, można stwierdzić, że *concerted activity* daje podstawę prawną do działania organizacji analogicznych do mniejszościowych związków zawodowych w Polsce. Takie organizacje jednak działają bez powszechnie obowiązujących reguł, które w polskim ustawodawstwie znajdują się w Kodeksie pracy⁴⁶, u.z.z.⁴⁷ czy innych ustawach z zakresu prawa pracy. NLRA więc jednocześnie reguluje dwie różniące się prawnie ścieżki zbiorowego działania pracowników. Pierwsza z nich, chronologicznie starsza, zakorzeniła się w prawodawstwie amerykańskim jako narzędzie służące ludziom pracy do organizowania się w okresie niskiego uzwiązkowienia na początku XX wieku⁴⁸. Druga, prowadząca do oficjalnego rozpoznania związku drogą wyborów, kładzie nacisk na rokowania jako główną metodę rozwiązywania konfliktów w warunkach rozwiniętego ruchu związkowego⁴⁹.

Warto zauważyć, że w ramach *concerted activity* objęte ochroną ustawy są wysiłki organizacyjne pracowników podjęte w celu utworzenia związku zawodowego,

⁴⁴ Zgodnie z art. 1 u.r.s.z. spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.

⁴⁵ Tytuł 29 U.S.C. § 152 (5) „The term «labor organization» means any organization of any kind, or any agency or employee representation committee or plan, in which employees participate and which exists for the purpose, in whole or in part, of dealing with employers concerning grievances, labor disputes, wages, rates of pay, hours of employment, or conditions of work”. Dla porównania, za art. 14 Ustawy z dn. 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 263), związek zawodowy podlega obowiązkowi rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym.

⁴⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320).

⁴⁷ T.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 263.

⁴⁸ J. Atleson, *Values and Assumptions...*, op. cit., s. 35-43.

⁴⁹ S. Lynd, *The Right to Engage...*, op. cit., s. 725-726.

czyli przed jego powstaniem. W porównaniu, postanowienia u.z.z. – w tym też ochrona prawna działaczy związkowych – mają zastosowanie dopiero, gdy uzbiera się odpowiednia liczba osób uprawnionych do założenia związku⁵⁰.

W dzisiejszych czasach znakomita większość amerykańskich pracowników nie jest objęta układem zbiorowym pracy. Według danych amerykańskiego Urzędu Statystyki Pracy (*Bureau of Labor Statistics*) za 2021 rok jedynie 6,1% pracowników sektora prywatnego pracuje u pracodawcy objętego działaniem organizacji związkowej w drodze wyborów związkowych (w porównaniu do 33,9% w sektorze publicznym)⁵¹. Równolegle, w ostatniej dekadzie organizacje pracownicze odnotowały pewną liczbę nieudanych prób zorganizowania pracowników drogą wyborów związkowych. Głośne przegrane dużych centrali w Volkswagen i Tesli⁵² oraz dotychczasowe niepowodzenie w powołaniu związku zawodowego w Amazonie przyczyniły się do upowszechnienia form organizacji na podstawie instytucji *concerted activity*.

BIBLIOGRAFIA

- Atleson, J. (1983). *Values and Assumptions in American Labor Law*. Amherst.
- Johnson, J. (1978). *Protected Concerted Activity in the Non-Union Context: Limitations on the Employer's Rights to Discipline or Discharge Employees*. „Mississippi Law Journal” 49: 839-877.
- Lynd, S. (1975). *The Right to Engage in Concerted Activity After Union Recognition: A Study of Legislative History*. „Indiana Law Journal” 50 (4): 720-756.
- Lynd, S. (1977). *Employee Speech in the Private and Public Workplace: Two Doctrines or One*. „Berkeley Journal of Employment & Labor Law” 1 (4): 711-754.

⁵⁰ Art. 12 ust. 1 u.z.z. Związek zawodowy powstaje z mocy uchwały o jego utworzeniu, podjętej przez co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych. Za art. 17 ust. 1 pkt 3 u.z.z. Sąd skreśla związek zawodowy z rejestru, gdy liczba członków związku utrzymuje się poniżej 10 przez okres dłuższy niż 3 miesiące.

⁵¹ US Bureau of Labor Statistics, *News Release*, <https://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm> [dostęp: 31.03.2022].

⁵² Business Insider, *The UAW failed to organize Tesla and VW in the US and is now running a baffling strike against GM*, <https://www.businessinsider.com/uaw-general-motors-strike-analysis-tesla-and-vw-2019-9?IR=T> [dostęp: 31.03.2022].