

USTAWA

z dnia 23 maja 1991 r.

o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

(Dz. U. z dnia 26 czerwca 1991 r.)

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1. ~~1. Spór zbiorowy pracowników osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć praw i interesów zbiorowych warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych osób wykonujących pracę zarobkową pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych, a jego przedmiotem są:~~

- ~~1) warunki pracy,~~
- ~~2) płace,~~
- ~~3) świadczenia socjalne,~~
- ~~4) prawa i wolności związkowe.~~

~~2. Przez warunki pracy rozumie się ogół czynników występujących w zakładzie pracy, które związane są z charakterem pracy i otoczeniem, w którym jest wykonywana, dotyczących w szczególności:~~

- ~~1) kształtowania środowiska pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy,~~
- ~~2) eliminowania warunków szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia i życia,~~
- ~~3) zapobiegania wypadkom przy pracy, poprzez stosowanie środków ochrony,~~
- ~~4) organizowania działalności socjalno-bytowej.~~

Art. 2. 1. Prawa i interesy zbiorowe ~~osób wykonujących pracę zarobkową pracowników~~ wskazane w art. 1 są reprezentowane przez związki zawodowe.

2. Prawa i interesy pracodawców w sporach zbiorowych mogą być reprezentowane przez właściwe organizacje pracodawców.

Art. 3.

1. ~~W zakładzie pracy, w którym U pracodawcy, u którego działa więcej niż jedna organizacja związkowa, organizacja występująca z żądaniem, powiadamia o tym pozostałe organizacje związkowe w celu wspólnego prowadzenia rokowań, każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy stanowiące przedmiot tego sporu.~~

~~2.— Jeżeli wspólna reprezentacja nie zostanie wyłoniona, spór zbiorowy jest prowadzony przez organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań. Warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 25² – 25³ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234).~~

Z komentarzem [AO1]: Po nowelizacji uzz

3.2. Przepisy ust. 1-2 stosuje się odpowiednio do reprezentacji interesów zbiorowych w sporach wielozakładowych.

4.3. W imieniu osób wykonujących pracę zarobkową pracowników zakładu pracy, w którym pracodawcy, u którego nie działa związek zawodowy, spór zbiorowy może prowadzić organizacja związkowa, do której osoby wykonujące pracę zarobkową pracownicy zwróciły się o reprezentowanie ich interesów zbiorowych.

4. Organizacja związkowa, która została utworzona w trakcie trwania sporu zbiorowego, ma prawo przystąpienia do rokowań.

Art. 4. 1. Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań ~~pracowniczych~~, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia ~~pracowników~~ osób wykonujących pracę zarobkową.

2. Jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego ~~opartego na ustawie porozumienia zbiorowego określającego prawa i obowiązki stron stosunku pracy~~ porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia. Jeżeli treść porozumienia nie określa terminu jego wypowiedzenia, do wypowiedzenia stosuje się odpowiednio przepisy art. 241⁷ § 1 pkt 3 oraz § 3 Kodeksu pracy.

3. Dopuszczalne jest prowadzenie sporu zbiorowego co do realizacji lub przestrzegania układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa.

4. Jeżeli odrębne przepisy mają zastosowanie do ochrony praw i interesów zbiorowości osób wykonujących pracę zarobkową, nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w tym zakresie.

Art. 5. ⁽¹⁾ Pracodawcą w rozumieniu ustawy jest podmiot, o którym mowa w art. 3 ~~Kodeksu pracy~~ ¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych.

Art. 6. Przepisy ustawy, w których jest mowa o ~~pracownikach~~ osobach wykonujących pracę zarobkową, mają odpowiednie zastosowanie do osób, o których mowa w art. 2-¹ ust. 1 i ~~2~~ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234).

Z komentarzem [AO2]: Po nowelizacji uzz

Rozdział 2

Rokowania

Art. 7. 1. Spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy ~~pracownicze~~ osób wykonujących pracę zarobkową do pracodawcy z żadaniami w sprawach wskazanych w art. 1, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3-7 dni od wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy osób wykonujących pracę zarobkową z żadaniami.

2. W zgłoszeniu sporu określa się przedmiot żądań objętych sporem. Podmiot zgłaszający spór może uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk. Dzień zapowiedzianego strajku nie może przypadać przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu.

Art. 8. 1. Pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, zawiadamiając równocześnie o powstaniu sporu ~~właściwego okręgowego~~

inspektora pracy ministra właściwego do spraw pracy.

2. Strony sporu mogą uzgodnić, że rokowania, o których mowa w ust. 1 prowadzone będą z udziałem mediatora, o którym mowa w art. 11 ust. 1.

3. Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słusznym interesów drugiej strony.

Art. 8¹. 1. Pracodawca w terminie do 7 dni od wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy osób wykonujących pracę zarobkową z żadaniami, może wystąpić do sądu pracy właściwego dla jego siedziby z wnioskiem o zbadanie zgodności zgłoszonych żądań z art. 1 lub 4 ustawy. Do czasu uprawomocnienia się postanowienia sądu, rokowania nie są podejmowane.

2. Przepis ust. 1 ma także zastosowanie do podmiotu reprezentującego prawa i interesy osób wykonujących pracę zarobkową.

3. W przypadku braku wystąpienia z wnioskiem, o którym mowa w ust. 1, pracodawca nie może kwestionować zgodności zgłoszonych żądań z art. 1 lub 4 ustawy.

4. W przypadku wydania przez sąd prawomocnego postanowienia o niezgodności wszystkich zgłoszonych żądań z art. 1 lub 4 ustawy, spór wygasa z mocy prawa.

5. W przypadku wydania przez sąd prawomocnego postanowienia o zgodności części lub wszystkich zgłoszonych żądań z art. 1 lub 4 ustawy, strony podejmują rokowania niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie do 3 dni od momentu otrzymania prawomocnego postanowienia sądu w zakresie wskazanym w postanowieniu sądu.

Art. 8². 1. Wniosek o zbadanie zgodności zgłoszonych żądań z art. 1 lub 4 ustawy podlega rozpoznaniu w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym, z zastrzeżeniem ust. 2 – 6.

2. Sąd wydaje postanowienie w terminie 7 dni od dnia złożenia wniosku.

3. Wniosek o sporządzenie na piśmie i doręczenie uzasadnienia postanowienia może być zgłoszony ustnie do protokołu rozprawy lub posiedzenia albo złożony na piśmie w terminie 3 dni od daty doręczenia postanowienia.

4. Sąd sporządza uzasadnienie postanowienia w terminie 3 dni od daty złożenia wniosku o sporządzenie uzasadnienia.

5. Termin do wniesienia apelacji wynosi 7 dni od dnia doręczenia postanowienia z uzasadnieniem.

6. W razie złożenia apelacji sąd przekazuje się ją niezwłocznie wraz z aktami sądowi drugiej instancji, który rozpoznaje sprawę najpóźniej w terminie 14 dni od dnia wpływu do tego sądu.

Art. 9. 1. Rokowania kończą się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem przez strony protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

2. Porozumienie jest podpisywane przez wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania bądź co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, o których mowa w art. 3 ust. 2. Podpisanie porozumienia kończy spór zbiorowy.

3. W przypadku braku możliwości sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron, jest on sporządzany i podpisywany przez co najmniej jedną ze stron sporu.

Rozdział 3

Mediacja i arbitraż

Art. 10. Jeżeli ~~pracodawca nie uwzględnił zgłoszonych żądań~~, a strona, która wszczęła spór, podtrzymuje ~~zgłoszone~~ żądania, spór ten prowadzony jest przez strony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności, zwanej dalej mediatorem.

Art. 11. ⁽²⁾ 1. Mediatora ustalają wspólnie strony sporu zbiorowego. Mediatorem może być osoba z listy ~~ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców reprezentatywnymi, w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240).~~

2. Jeżeli strony sporu zbiorowego nie porozumieją się w ciągu 5 dni w sprawie wyboru mediatora, dalsze postępowanie jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron, przez ministra właściwego do spraw pracy z listy, o której mowa w ust. 1. Strona występująca z wnioskiem o wskazanie mediatora informuje o tym fakcie drugą stronę sporu. Termin, o którym mowa w art. 14¹ ust. 1 ulega zawieszeniu od dnia złożenia wniosku o wyznaczenia mediatora do dnia jego wyznaczenia.

3. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) sposób prowadzenia listy, o której mowa w ust. 1, uwzględniając zasady uzgadniania listy z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców reprezentatywnymi, w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2015 r. poz. 1240) oraz warunki wpisu na listę określając kryteria jakie musi spełniać osoba wnioskująca o wpis na listę,
- 2) warunki wynagradzania mediatorów z listy, o której mowa w ust. 1, uwzględniając czas trwania mediacji,
- 3) standardy pracy mediatora z listy, o której mowa w ust. 1, określające organizację procesu mediacji, z uwzględnieniem w szczególności sposobu pracy mediatora oraz konieczności zapewniania stronom sporu zbiorowego należytej mediacji.

~~3. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, warunki wynagradzania mediatorów z listy, o której mowa w ust. 1, uwzględniając czas trwania mediacji.~~

Art. 11¹. ⁽³⁾ 1. Mediatorom na czas prowadzenia mediacji przysługuje zwolnienie od pracy. Łączny wymiar tego zwolnienia w roku kalendarzowym nie może przekraczać 30 dni.

2. Wynagrodzenie należne mediatorowi oraz zwrot poniesionych kosztów przejazdu i zakwaterowania określa umowa zawarta przez mediatora ze stronami sporu zbiorowego.

3. Wynagrodzenie mediatora nie może być niższe od ustalonego w drodze rozporządzenia, o którym mowa w art. 11 ust. 3.

4. Koszty postępowania mediacyjnego, o których mowa w ust. 2, ponoszą strony sporu zbiorowego w równych częściach, chyba że uzgodnią inny ich podział.

~~5.⁽⁴⁾ W razie udokumentowanego braku środków na pokrycie kosztów, o których mowa w ust. 2 i 4, na wniosek strony sporu zbiorowego, minister właściwy do spraw pracy pokrywa koszty mediacji, z tym że wynagrodzenie mediatora jest pokrywane do wysokości określonej w rozporządzeniu, o którym mowa w art. 11 ust. 3.~~

Art. 12. Jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu przed upływem terminów przewidzianych w art. 7 ust. 2 i art. 13 ust. 3,

organizacja, która wszczęła spór, może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy.

Art. 13. 1. Jeżeli w toku postępowania mediator stwierdzi, że rozwiązanie sporu zbiorowego wymaga szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu, zawiadamia o tym strony.

2. Jeżeli w związku z żądaniem objętym sporem jest konieczne ustalenie sytuacji ekonomiczno-finansowej ~~pracodawcyzakładu—pracy~~, mediator może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy. Jeżeli strony nie postanowią inaczej, koszty ekspertyzy obciążają ~~zakład pracypracodawcę~~.

3. Podjęcie czynności, o których mowa w ust. 1 i 2, upoważnia mediatora do wystąpienia do organizacji związkowej z wnioskiem o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku na czas niezbędny do dokonania ustaleń mogących mieć wpływ na wynik rozstrzygnięcia sporu.

Art. 14. 1. Postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia - sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora.

2. Do porozumienia stosuje się odpowiednio art. 9 ust. 2.

3. W przypadku braku możliwości sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron, jest on sporządzany i podpisywany przez co najmniej jedną ze stron sporu i mediatora.

Art. 14'. 1. Spór zbiorowy może trwać nie dłużej niż 9 miesięcy. Strony mogą wspólnie postanowić o przedłużeniu tego terminu, określając czas jego trwania.

2. Jeśli przed upływem terminu, o którym mowa w ust. 1, strony nie podpiszą porozumienia lub nie sporządzą protokołu rozbieżności, o których mowa w art. 14, spór zbiorowy wygasa z mocy prawa.

3. W terminie, o którym mowa w ust. 1, należy podjąć wszelkie działania, przewidziane w ustawie, włączając ewentualne rozpoczęcie akcji strajkowej.

Art. 15. Nieosiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej.

Art. 16. 1. Podmiot prowadzący spór zbiorowy w interesie ~~pracowników—osób wykonujących pracę zarobkową~~ może, nie korzystając z prawa przewidzianego w art. 15, podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego.

2. Spór zakładowy rozpoznaje kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie wojewódzkim, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym.

3. W skład kolegium wchodzi przewodniczący wyznaczony spośród sędziów sądu przez prezesa sądu oraz sześciu członków wyznaczonych po trzech członków przez każdą ze stron. Strony powinny dążyć do wskazania osób bezpośrednio nie zainteresowanych rozstrzygnięciem sprawy.

4. Prezes sądu wyznacza niezwłocznie termin posiedzenia, zawiadamiając o nim strony sporu lub ich przedstawicieli.

5. Jeżeli rozstrzygnięcie sporu wymaga wiadomości specjalnych, kolegium może zasięgnąć opinii ekspertów. Przepis art. 13 ust. 2 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

6. Orzeczenie kolegium zapada większością głosów. Jeżeli żadna ze stron przed poddaniem sporu rozstrzygnięciu kolegium nie postanowi inaczej, orzeczenie to wiąże strony.

7. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia szczegółowy tryb postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego.

Rozdział 4

Strajk

Art. 17. 1. Strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się ~~pracowników—osób wykonujących pracę zarobkową~~ od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego interesów wskazanych w art. 1.

2. Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w art. 7-14. Strajk może być zorganizowany bez zachowania tych zasad, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek ~~pracy—prawny, stanowiący podstawę wykonywania pracy,~~ z prowadzącym spór działaczem związkowym.

3. Przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku podmiot reprezentujący interesy ~~pracowników—osób wykonujących pracę zarobkową~~ powinien wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem.

Art. 18. Udział w strajku jest dobrowolny.

Art. 19. 1. Niedopuszczalne jest zaprzestanie wykonywania pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.

¹Pracodawca, w uzgodnieniu z działającymi u niego organizacjami związkowymi, określi wykaz stanowisk pracy, o których mowa w ust. 1. Przepisy art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych stosuje się odpowiednio.

2. ⁽⁵⁾ Niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Służby Celnej oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej.

3. Prawo do strajku nie przysługuje ~~pracownikom—osobom wykonującym pracę zarobkową~~ zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze.

Art. 20. 1. Strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących ~~osób wykonujących pracę zarobkową~~~~pracowników~~, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% ~~osób wykonujących pracę zarobkową~~~~pracowników— u pracodawcy~~~~zakładu pracy~~.

2. Strajk wielozakładowy ogłasza organ związku wskazany w statucie po uzyskaniu zgody większości głosujących ~~pracowników—osób wykonujących pracę zarobkową~~ w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% ~~osób wykonujących pracę zarobkową~~~~pracowników~~.

3. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem.

Art. 21. 1. ~~Kierownik zakładu pracy Pracodawca~~ nie może być w czasie strajku ograniczony w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do ~~pracowników-osób wykonujących pracę zarobkową~~ nie biorących udziału w strajku oraz w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu i nieprzerwanej pracy tych obiektów, urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego lub przywrócenia normalnej działalności zakładu.

2. Organizatorzy strajku są obowiązani współdziałać z ~~kierownikiem zakładu pracypracodawca~~ w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu pracy i nieprzerwanej pracy obiektów, urządzeń i instalacji, o których mowa w ust. 1.

Art. 22. W obronie praw i interesów ~~pracowników-osób, o których mowa w art. 19 ust. 2 i 3,~~ które nie mają prawa do strajku, związek zawodowy działający ~~w innym zakładzie pracyu innego pracodawcy~~ może zorganizować strajk solidarnościowy na czas nie dłuższy niż połowa dnia roboczego. Przepisy art. 17-21 stosuje się odpowiednio.

Art. 23. 1. Udział pracownika w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych.

2. 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.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową.

Art. 24. Związki zawodowe decydują o tworzeniu i wykorzystaniu funduszy strajkowych. Fundusze te nie podlegają egzekucji.

Art. 25. 1. W obronie praw i interesów określonych w art. 1 mogą być stosowane, po wyczerpaniu trybu postępowania określonego w rozdziale 2, inne niż strajk formy akcji protestacyjnej, nie zagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Z prawa tego mogą korzystać także ~~pracownicy-osoby, o których mowa w art. 19 ust. 2 i 3, które~~ nie mają ~~prawa~~ do strajku.

2. Rolnicy mają prawo do akcji protestacyjnej w sposób ustalony przez związki zawodowe rolników.

Rozdział 5

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy

Art. 26. 1. ⁽⁶⁾ Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1) przeszkadza we wszczęciu lub w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego,
 - 2) nie dopełnia obowiązków określonych w tej ustawie
- podlega grzywnie ~~albo karze ograniczenia wolności.~~

2. Tej samej karze podlega ten, kto kieruje strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy.

3. Za szkody wyrządzone strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy organizator ponosi odpowiedzialność na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym.

Przepisy przejściowe i końcowe w ustawie nowelizującej

Art. 2. Dotychczasowe przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 11 ust. 3 ustawy zmienianej w art. 1 zachowują moc do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 11 ust. 3 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, nie dłużej jednak niż w terminie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia niniejszej ustawy.

Art. 3. 1. Spory zbiorowe wszczęte, lecz nie zakończone przed wejściem w życie ustawy, prowadzi się na podstawie dotychczasowych przepisów, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Dla sporów wszczętych przed wejściem w życie ustawy, termin, o którym mowa w art. 14¹ biegnie od dnia wejścia w życie ustawy.

Art. 4. Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.