

DARIA MIKOS

POLUBOWNE METODY
ROZWIĄZYWANIA SPORÓW ZBIOROWYCH
– WYBRANE ZAGADNIENIA PRAWNE

WSTĘP

Spory wynikające ze stosunku pracy są konfliktami, w których uczestniczą co do zasady pracodawca i pracownicy. Przedmiot tych sporów obejmuje materię prawa pracy. Konflikty z zakresu prawa pracy mogą przyjmować dwie formy. Występują indywidualne spory pracownicze, gdzie podmiotami w nich uczestniczącymi są pracodawca i pracownik oraz spory zbiorowe, w których biorą udział pracodawca oraz organizacje związków zawodowych, których zadaniem jest reprezentacja praw oraz interesu ogółu pracowników. Problemy w przedmiocie zbiorowych stosunków pracy mogą być rozwiązywane na kilka sposobów, w szczególności poprzez rokowania, mediację, arbitraż oraz strajk. Jednak, aby można było brać udział w wyżej wymienionych etapach należy spełnić określone warunki, które zostaną szerzej przedstawione w niniejszym artykule.

Na gruncie prawa pracy istnieje szereg konfliktów, które przybierają postać sporu zbiorowego. Zatem przedstawienie etapów rozwiązywania tego rodzaju sporów jest celem niniejszego opracowania. Problematyka ta zostanie przeanalizowana w sposób całościowy ze szczegółowym omówieniem polubownych metod likwidowania zatargów zbiorowych pracy.

PODSTAWOWE INSTYTUCJE Z ZAKRESU SPORÓW ZBIOROWYCH

Na wstępie rozważań należy zauważyć, że w sporach indywidualnych przedmiotem konfliktu staje się roszczenie pracownika indywidualnego, zaś w sporach zbiorowych przedmiotem konfliktu są zbiorowe interesy i prawa pracownicze. Pod pojęciem zbiorowości należy rozumieć najczęściej pracowników pochodzących z jednego zakładu pracy, ale także interesy i prawa pracowników danego sektora gospodarki lub jednego zawodu. Najistotniejszą rzeczą odróżniającą spory zbiorowe od sporów indywidualnych są procedury ich rozwiązywania. Spory wynikające ze stosunku pracy o charakterze indywidualnym co do zasady rozstrzyga sąd pracy, ale jednak ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy¹ dopuszcza możliwość polubownej drogi załatwienia sporu na wniosek pracownika, zazwyczaj przez zakładową komisję rozjemczą. Natomiast spory pracy o charakterze zbiorowym są rozwiązywane zgodnie z procedurami pozasądowymi, takimi jak rokowania, mediacja, arbitraż oraz strajk².

Pod pojęciem zbiorowości należy rozumieć dany zespół lub ogół ludzi. Zatem stronami sporu zbiorowego z zakresu prawa pracy nie mogą być jednostki, a także osoby, które nie stanowią określonej grupy społecznej. Jedną ze stron sporu zbiorowego może być pracodawca lub organizacja pracodawców, a drugą zaś związek zawodowy³.

Problematykę sporów zbiorowych można zaliczyć do tzw. zbiorowego prawa pracy. Przedmiotem zbiorowego prawa pracy są stosunki prawne, których treść obejmuje grupowe interesy i prawa pracowników, którzy nie są określone indywidualnie. Pracodawca znajduje się na centralnej pozycji wśród podmiotów, które stoją po stronie pracodawczej zbiorowych stosunków pracy. W odróżnieniu od osoby, jaką jest pracownik, którego w stosunkach zbiorowych zasadniczo reprezentuje związek zawodowy, to pracodawca jest podmiotem samodzielnym i może uczestniczyć w wyżej wymienionym stosunku bez organów reprezentujących. Warto również wskazać, że posiada on zdolność do prowadzenia rokowań, możliwość prowadzenia sporów zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy, a także innych porozumień. Pracodawca przede wszystkim może tworzyć

¹ Dz. U. z 2016 r., poz. 1666 z późn. zm. [dalej cyt.: k.p.].

² M. SEWERYŃSKI, *Wybrane zagadnienia rozwiązywania sporów zbiorowych w Polsce*, [w:] *Arbitraż i mediacja w prawie pracy*, red. G. Goździewicz, Lublin: Wydawnictwo KUL 2005, s. 45.

³ A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Komentarz do art. 1*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wratny, K. Walczak, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck 2009, s. 270.

związki pracodawców wedle swojego uznania i bez uzyskania uprzedniego zezwolenia⁴.

Szczególną cechą, jaką posiada pracodawca, jest to, że podejmuje decyzje odnoszące się do kierunku działalności danego zakładu pracy, np.: przekształcenia przedsiębiorstwa, zmniejszenia i zwiększenia zatrudnienia, wielkości produkcji, podwyżek wynagrodzeń oraz ich ograniczania. Można stwierdzić, że osoba ta posiada naturalną inicjatywę wobec kształtowania stosunków pracy, czego nie dostrzega się zazwyczaj w działaniach związków zawodowych⁵.

W rozumieniu art. 3 k.p., pracodawcą jest osoba fizyczna lub jednostka organizacyjna, jeżeli dokonuje zatrudnienia pracowników. Taką jednostką może być również osoba prawna lub jednostka nieposiadająca osobowości prawnej, np. jednostka budżetowa. Za pracodawcę należy uznać jedynie taki podmiot, który posiada uprawnienie do zatrudnienia pracowników w sposób samodzielny. Nie będzie pełniła funkcji pracodawcy jednostka, której kierownik dokonuje zatrudnienia na mocy pełnomocnictwa. Pracodawcą może być także każda osoba fizyczna. Zatem posiada on uprawnienie do zatrudniania pracowników, przy nieprowadzeniu jakiegokolwiek działalności gospodarczej⁶.

Interesy pracowników powinny być reprezentowane przez ich przedstawicielstwo. W polskim prawodawstwie obowiązuje zasada przedstawicielstwa, co oznacza, że pracownicy w ramach zbiorowych stosunków pracy nie mogą występować w sposób bezpośredni, ale jedynie poprzez pośrednictwo organów przedstawicielskich⁷.

Funkcję reprezentacji pracowników może pełnić wyodrębniony podmiot, który reprezentuje prawa i interesy załogi zakładu pracy. Najczęściej są nimi jednostki, które zostały wyodrębnione funkcjonalnie i organizacyjnie i działają na terenie zakładu pracy. Mogą to być rady zakładowe czy też związki zawodowe⁸.

Wyżej wymienione związki posiadają uprawnienie do reprezentacji ogólnej. Należy przez to rozumieć, że zajmują się one reprezentowaniem interesów i prac ogółu pracowników, bez względu na ich przynależność związkową. Zakłada się również istnienie zbiorowości o charakterze pracowniczym, która wyposażona

⁴ Z. HAJN, *Pracodawca i organizacja pracodawców jako podmioty zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora” 2000, s. 138.

⁵ Tamże.

⁶ M. SKAŁKOWSKI, *Przepisy ogólne*, [w:] *Kodeks pracy 2017. Praktyczny komentarz z przykładami*, red. M. Skałkowski, Warszawa: Infor 2017, s. 20.

⁷ E. WRONIKOWSKA, P. NOWIK, *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck 2008, s. 9.

⁸ Tamże.

jest we własne prawa oraz interesy. W zbiorowych sporach pracowniczych związki zawodowe posiadają kompetencje do prowadzenia rokowań zbiorowych z podmiotem, jakim jest pracodawca w celu zawarcia układu zbiorowego pracy, zawierania zakładowych porozumień normatywnych z pracodawcą, wszczynania i prowadzenia sporu zbiorowego pracy czy też prowadzenia akcji protestacyjnej, np. strajku⁹.

Reasumując zbiorowe spory pracy, zgodnie art. 1 i art. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych¹⁰, są sporami toczącymi się pomiędzy związkami zawodowymi reprezentującymi interesy lub prawa pracowników a pracodawcą lub pracodawcami dotyczącymi warunków pracy, świadczeń socjalnych, płac czy też praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, które posiadają prawo do zrzeszania się¹¹.

ROKOWANIA

Jedną z obowiązkowych procedur rozwiązywania sporów zbiorowych są rokowania. Można je uznać za najbardziej naturalną metodę, dzięki której można osiągnąć porozumienie i w polubowny sposób zakończyć spór. Prowadzenie rokowań w zakresie sporów zbiorowych nie wymaga w swojej istocie upoważnienia ustawowego. Prawo do rokowań uzyskało rangę konstytucyjną. Zgodnie z art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.¹², pracodawcy oraz związki zawodowe mogą prowadzić rokowania w sporze zbiorowym. Można uznać, że rokowania są jedną z podstawowych metod zapobiegania i przede wszystkim likwidowania wszelkich konfliktów zbiorowych, które powstają na gruncie prawa pracy¹³.

Rokowania prowadzone są w sposób autonomiczny. Przepisy wprost nie wyznaczają zasad dotyczących przeprowadzenia rokowań, ani też nie określają terminu ich zakończenia. Zgodnie z art. 8 u.r.s.z., rokowania stosuje się niezwłocznie po zaistnieniu sporu o charakterze zbiorowym w celu jego rozwiązania. Pracodawca powinien jednocześnie zawiadomić o powstałym sporze zbiorowym właściwego inspektora pracy. Pod pojęciem „niezwłocznie podejmuje rokowania”

⁹ Tamże.

¹⁰ Dz. U. z 2015 r., poz. 295 z późn. zm.[dalej cyt.: u.r.s.z.].

¹¹ K.W. BARAN, *Spór indywidualny a spór zbiorowy w prawie pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, s. 227.

¹² Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.

¹³ B. CUDOWSKI, *Model rozwiązywania sporów zbiorowych*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, s. 245.

należy rozumieć, że pracodawca powinien podjąć rokowania bez zbędnej zwłoki lub po ustaniu przyczyny uniemożliwiającej dokonanie czynności. Uznaje się, że związek zawodowy musi być w każdym momencie gotowy do prowadzenia rokowań¹⁴.

W rokowaniach naczelną zasadą jest prowadzenie ich w dobrej wierze. Zasada ta powinna być uzupełniona o poszanowanie wzajemnych interesów stron. Wyżej wskazane reguły mają dotyczyć przede wszystkim tego, że strona związkowa powinna powstrzymać się od wysuwania jakichkolwiek żądań, które w znaczny sposób przekraczają posiadane przez pracodawcę możliwości zarówno finansowe, jak i ekonomiczne. Pracodawca powinien brać pod uwagę żądania wysunięte przez stronę przeciwną, które znajdują uzasadnienie w sytuacji finansowej i ekonomicznej pracodawcy. Strona związkowa może również żądać obszerniejszego udzielenia informacji na temat zaistniałej sytuacji. Nie może jednak wysuwać takich żądań wobec pracodawcy, które w znaczny sposób zaszkodziłyby pozostałym pracownikom¹⁵.

Strony uczestniczące w sporze zbiorowym powinny zakończyć rokowania poprzez podpisanie porozumienia zbiorowego lub sporządzenie protokołu rozbieżności. Jeśli strony podpiszą wzajemne porozumienie będzie to oznaczało zakończenie sporu o charakterze zbiorowym na warunkach wcześniej uzgodnionych przez wszystkich uczestników sporu. W kwestii treści porozumienia jest ona zależna od tego, co zostało wypracowane i zaakceptowane przez obie strony na gruncie rokowań¹⁶.

Takie porozumienie powinno być zawarte na piśmie, zgodnie z art. 9 u.r.s.z. Przepis ten wskazuje wprost, że działania wypracowane w drodze rokowań powinny zakończyć się podpisaniem obustronnego porozumienia. Zgodnie z wyżej wymienionym przepisem, należy stwierdzić, że porozumienie w innej formie niż forma pisemna nie mogą być uznane za skuteczny sposób zakończenia rokowań. Porozumienie, które będzie zawarte w formie ustnej nie będzie spełniało wymogów formalno-prawnych wynikających z u.r.s.z. Każda ze stron może zaprzeczyć co do określonej kwestii, która była sformułowana tylko i wyłącznie w formie ustnej. Skutkiem takiego zachowania może być np. dalsze dochodzenie roszczeń przez stronę związkową. Z punktu widzenia prawa zawarcie porozumienia w innej formie niż forma pisemna nie kończy sporu zbiorowego, a jedynie go zawieszają¹⁷.

¹⁴ WRONIKOWSKA, NOWIK, *Zbiorowe prawo pracy*, s.137-138.

¹⁵ CUDOWSKI, *Model rozwiązywania sporów zbiorowych*, s. 245-246.

¹⁶ A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Rokowania*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, s. 333.

¹⁷ Tamże, s. 334.

Jedynym akceptowalnym przez prawo polskie zakończeniem rokowań jest porozumienie podpisane przez każdą stronę sporu. Powoduje to przekształcenie interesów określonej zbiorowości pracowników, którzy reprezentowani są przez związek zawodowy. Tak wypracowane porozumienie należy do tzw. specyficznych źródeł prawa pracy¹⁸.

Do porozumienia może dojść na kilka różnych sposobów. Pierwszym z nich jest zaakceptowanie wszystkich żądań, które zostały wysunięte przez związki zawodowe bądź pracodawcę lub też w drodze wypracowania kompromisu, gdzie każda ze stron powinna pójść na określone ustępstwa. Porozumienie może dojść do skutku w przypadku, gdy związek zawodowy wycofuje się ze wcześniejszych żądań. Jednak w takiej sytuacji porozumienie nie będzie mogło stanowić źródła prawa pracy, gdyż nie wpłynęło w żaden sposób na prawa i obowiązki stron stosunku pracy¹⁹.

Porozumienie, które kończy spór zbiorowy może zawierać także postanowienia, które mają za zadanie formułować wzajemne obowiązki i prawa stron uczestniczących w sporze zbiorowym. Nie muszą tutaj być zawarte postanowienia, które nakładają na jedną ze stron określone prawa i obowiązki. Przykładowo takie postanowienia zobowiązują inicjatora zakończonego sporu, którym są związki zawodowe do niezgłaszania żadnych dalszych żądań, ale również do utrzymania pokoju społecznego. Zawarcie w treści porozumienia tzw. klauzuli pokoju społecznego uniemożliwia związkom zawodowym wszczęcie sporu, który miały na celu zmianę wcześniej wypracowanych postanowień. Obie strony poprzez zawarcie porozumienia w formie pisemnej powinny w jasny sposób określić mechanizm rozstrzygnięcia konfliktu w przypadku, gdy którakolwiek ze stron sporu niedopełniałaby postanowień o charakterze obligacyjnym²⁰.

W sytuacji, gdy podczas rokowań nie zostanie wypracowane obustronne porozumienie zbiorowe powinien zostać sporządzony protokół rozbieżności. Protokół ten powinien być zawarty w formie pisemnej. Elementem koniecznym w protokole rozbieżności jest wskazanie stanowisk obu stron, które brały udział w sporze zbiorowym²¹. W protokole rozbieżności muszą być sprecyzowane żądania wysuwane przez związek zawodowy oraz stanowisko, jakie przejawia pracodawca. Uczestnicy nie są zobowiązani do podpisania protokołu rozbieżności, ale mają obowiązek jego sporządzenia. Dokument ten jest wspólny dla obu stron sporu zbiorowego. Sporządzony protokół rozbieżności powinien być jednak podpisany

¹⁸ Tamże.

¹⁹ WRONIKOWSKA, NOWIK, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 138.

²⁰ ŚWIĄTKOWSKI, *Rokowania*, s. 335.

²¹ WRONIKOWSKA, NOWIK, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 138.

przez każdą ze stron, gdyż wtedy nie można podważyć jego wiarygodności²². W sytuacji, gdy nie zostanie zachowana forma pisemna protokołu rozbieżności nie można rokowań uznać za zakończone. Ustawodawca nie wskazuje również terminu do zakończenia rokowań, a więc nie zabrania żadnej ze stron zawieszenia tego postępowania. Przekazanie sporu zbiorowego do kolejnego etapu rozwiązywania sporu w sposób polubowny może przyczynić się do tego, aby utrzymać pokój społeczny w zbiorowych stosunkach pracy²³.

Niedopełnienie jakichkolwiek wymagań wynikających z wcześniej wspomnianej ustawy może zostać uznane za próbę zablokowania możliwości przejścia do kolejnego etapu postępowania, jakim jest mediacja, co w znaczny sposób utrudnia dojście do ostatecznego porozumienia.

Podsumowując można stwierdzić, że rokowania mogą być zakończone na dwa sposoby: w drodze porozumienia lub podpisania protokołu rozbieżności. Porozumienie nie musi oznaczać zgody pracodawcy na wszelkie roszczenia wysuwane przez związek zawodowy, ale również może on zgodzić się na spełnienie tylko określonej części żądań. Natomiast protokół rozbieżności powinien być sporządzony na piśmie oraz podpisany przez wszystkie strony uczestniczące w sporze po to, aby uniknąć jakichkolwiek niedomówień w dalszych etapach postępowania²⁴.

MEDIACJA

Kolejnym etapem rozwiązywania konfliktu pracowniczego o charakterze zbiorowym jest mediacja. Jest to forma nie władczej ingerencji w dany spór osoby trzeciej, jaką jest mediator. Jej celem jest zawarcie między stronami sporu zbiorowego porozumienia²⁵.

Mediacja jest elementem o charakterze obligatoryjnym w procedurze rozwiązywania sporów zbiorowych. Istotą mediacji jest próba osiągnięcia porozumienia przy udziale bezstronnej osoby trzeciej. Wybór osoby mediatora ma charakter swobodny. W przypadku, gdy strony konfliktu nie ustanowią jednego wspólnego

²² ŚWIĄTKOWSKI, *Rokowania*, s. 335.

²³ Tamże, s. 336.

²⁴ Tamże, s. 336-337.

²⁵ A. KALISZ, A. ZIENKIEWICZ, *Polubowne rozwiązywanie konfliktów w pomocy społecznej*, Sosnowiec: Wyższa Szkoła Humanitas 2015, s. 105.

kandydata na osobę mediatora, to jest on wyznaczany przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej z urzędowej listy²⁶.

Mediator powinien dawać uczestnikom postępowania mediacyjnego gwarancję bezstronności. Jego działanie opiera się o udzielanie pomocy stronom w zawarciu obustronnie akceptowalnego porozumienia. Na samym początku musi on jednak dokonać ustaleń, które dotyczą przedmiotu sporu oraz stanowisk stron. W trakcie trwania mediacji może także zaproponować uczestnikom dokonanie innych ustaleń o charakterze koniecznym, np. przeprowadzenie ekspertyzy. Może on również nakłaniać uczestników do zawarcia porozumienia. Jednak podmiot ten nie posiada żadnych uprawnień władczych oraz decyzyjnych, a jego wnioski, które kierowane są do stron, mają wyłącznie charakter postulatów²⁷.

Jeżeli w trakcie postępowania mediacyjnego mediator uzna, że rozwiązanie sporu o charakterze zbiorowym wymaga dodatkowych lub szczegółowych ustaleń, które związane są z przedmiotem sporu, to musi o tym zawiadomić strony konfliktu. W sytuacji, gdy konieczne jest ustalenie sytuacji ekonomiczno-finansowej pracodawcy, mediator może wyjść z propozycją sporządzenia ekspertyzy. Koszty ekspertyzy obciążają zazwyczaj pracodawcę, o ile strony nie postanowią inaczej. Wyżej wymienione czynności upoważniają mediatora do wystąpienia z wnioskiem o przesunięcie terminu, w którym planowo ma rozpocząć się strajk na czas niezbędny do dokonania określonych ustaleń²⁸.

Mediatorowi przysługuje zwrot poniesionych kosztów mediacji, prawo do zwolnienia od pracy oraz wynagrodzenia na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 20 czerwca 2016 r. w sprawie wysokości wynagrodzenia i podlegających zwrotowi wydatków mediatora w postępowaniu cywilnym²⁹. Wyżej wymienione zwolnienie przysługuje podmiotowi na czas prowadzenia postępowania mediacyjnego w wymiarze nieprzekraczającym trzydziestu dni w roku kalendarzowym. Postanowienia dotyczące zwrotu poniesionych kosztów przyjazdu, wynagrodzenia czy też zakwaterowania powinny być określone w umowie, która zawierana jest pomiędzy osobą mediatora a stronami sporu zbiorowego. Koszty te ponoszą uczestnicy sporu zbiorowego w częściach równych, o ile nie uzgodniono wcześniej innego podziału. W przypadku udokumentowanego braku środków na wcześniej wskazane koszty, na wniosek stron konfliktu zbiorowego,

²⁶ A. SZLĘZAK, R. PAŁUBICKI, *Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych. Uwagi ogólne*, [w:] *Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych*, red. A. Góra-Błaszczkowska, K. Antolak-Szymanski, Warszawa: Dom Wydawniczy Elipsa 2015, s. 29-30.

²⁷ WRONIKOWSKA, NOWIK, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 139.

²⁸ Tamże.

²⁹ Dz. U. poz. 921.

koszty mediacji pokrywa minister właściwy do spraw pracy. W takiej sytuacji wynagrodzenie mediatora może być pokryte do wysokości, która jest uregulowana we wskazanym rozporządzeniu³⁰.

Zasady postępowania mediacyjnego zostają określone przez mediatora oraz strony sporu zbiorowego. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że pierwsze dwa etapy w rozwiązywaniu sporów zbiorowych o charakterze pokojowym, czyli rokowania i mediacja, powinny trwać co najmniej dziewiętnaście dni łącznie. Ogłoszenie strajku przez organizację związkową nie może wywrzeć wpływu w znaczeniu prawnym na działalność, jaką prowadzi mediator. Jego obowiązkiem jest przeprowadzenie postępowania mediacyjnego do momentu, w którym strony zdecydowały o zakończeniu tego etapu postępowania³¹.

Zarówno podczas rokowań, jak i w czasie trwania mediacji strony sporu zbiorowego powinny być reprezentowane przez osoby kompetentne, które są upoważnione do zawarcia porozumienia i sporządzenia protokołu rozbieżności. W trakcie trwania postępowania mediacyjnego żadna ze stron nie może być zastępowana przez prawników. Chodzi tutaj przede wszystkim o bezpośrednie zaangażowanie stron, które ma sprzyjać zawarciu porozumienia, które zakończy spór zbiorowy³².

Podmiot, jakim jest mediator, to osoba, której zadaniem jest zbliżenie stanowisk obu stron sporu zbiorowego. Mediator swoje czynności powinien rozpocząć od dokładnego zapoznania się z protokołem rozbieżności, który został wypracowany na pierwszym etapie pokojowego rozwiązywania sporów zbiorowych. Wyżej wymieniony dokument jest dowodem na niepowodzenie rokowań. Kolejną czynnością należącą do mediatora powinno być zorganizowanie odrębnych spotkań z każdą ze stron sporu. Pozwoli mu to zrozumieć przyczyny zakończenia rokowań poprzez podpisanie protokołu rozbieżności, a nie porozumienia. Może on przez to wstępnie ocenić granice ustępstw każdej ze stron podczas postępowania mediacyjnego. Zebranie większej ilości informacji pozwoli mu na dokładne zapoznanie się z kontekstem i podłożem sporu zbiorowego. Na początku mediator występuje jako pośrednik pomiędzy uczestnikami postępowania oraz tzw. badacz głównego przedmiotu sporu. Do obowiązków mediatora należy dołożenie wszelkiej staranności, aby przed spotkaniem stron sporu zbiorowego o charakterze bezpośrednim mógł doprowadzić do maksymalnego zbliżenia stanowisk oraz przygotowania stron na zawarcie porozumienia. Bardzo ważnym elementem wpływającym na działalność mediatora jest zachowanie przez niego bezstronności. Media-

³⁰ WRONIKOWSKA, NOWIK, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 139.

³¹ A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Mediacja i arbitraż*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, s. 339.

³² Tamże.

tor może podejmować tylko takie działania z własnej inicjatywy, które nie pozbawiają go cechy bezstronności wobec każdej ze stron³³.

Mediator wykonujący prawidłowo powierzone mu obowiązki powinien mieć cechy człowieka zdyscyplinowanego, uporządkowanego, uprzejmego i spokojnego, który posiada wiedzę dotyczącą potrzeb biznesu oraz umiejętność zrozumienia potrzeb pracowników oraz pracodawców. Do zadań mediatora należy przede wszystkim dokładne określenie przedmiotu sporu. W praktyce jednak nie zawsze jest to łatwe wówczas, gdyż rzeczywistym punktem sporu jest zupełnie coś innego niż zadeklarowano wcześniej³⁴.

Sposób prowadzenia mediacji oraz jej długość trwania, a także decyzje dotyczące podpisania porozumienia czy też sporządzenie protokołu rozbieżności należą do wzajemnie akceptowalnej decyzji obu stron sporu. Warunki podpisania porozumienia na gruncie mediacji powinny być ustalone przez obie strony oraz stanowić autonomiczną decyzję stron³⁵.

Praca mediatora kończy się poprzez doprowadzenie do osiągnięcia porozumienia między stronami sporu. W przypadku jego nieosiągnięcia, zostaje sporządzony protokół rozbieżności. W tym przypadku zasadnicze znaczenie ma problem charakter prawny porozumienia, które kończy spór zbiorowy. Co do zasady, porozumienia zawarte na gruncie rokowań bądź mediacji nie są traktowane jako pozaustawowe źródła prawa pracy. Nieosiągnięcie porozumienia, które rozwiązałoby spór zbiorowy w trakcie postępowania mediacyjnego, uprawnia stronę związkową do podjęcia akcji strajkowej³⁶.

ARBITRAŻ

Kolejną pokojową procedurą rozwiązywania sporu zbiorowego jest arbitraż społeczny. Postępowanie arbitrażowe, w myśl art. 16 ust. 1 u.r.s.z., jest wszczynane po uprzednim złożeniu wniosku przez związek zawodowy o rozstrzygnięcie sporu przez kolegium arbitrażu społecznego. W praktyce spory zbiorowe wynikające ze stosunku pracy kończą się w drodze rokowań lub mediacji. Natomiast arbitraż społeczny jest stosowany tylko w niewielkiej liczbie przypadków³⁷.

³³ Tamże, s. 339-340.

³⁴ SZLĘZAK, PAŁUBICKI, *Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych*, s. 30.

³⁵ WRONIKOWSKA, NOWIK, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 140.

³⁶ ŚWIĄTKOWSKI, *Mediacja i arbitraż*, s. 359.

³⁷ CUDOWSKI, *Model rozwiązywania sporów zbiorowych*, s. 246-247.

Arbitraż rozpoczyna się po zakończeniu procesu mediacji, wówczas, gdy został sporządzony protokół rozbieżności, a zaraz przed wszczęciem ewentualnego strajku. Fakultatywność arbitrażu można rozpatrywać z dwóch perspektyw. Po pierwsze, proces ten jest wszczynany tylko i wyłącznie wtedy, gdy z inicjatywą wystąpi strona związkowa. Po drugie, każdy z uczestników arbitrażu może zastrzec, iż nie będzie związany rozstrzygnięciem w tym procesie³⁸.

Spór zbiorowy rozstrzygany jest przed kolegium arbitrażu społecznego, utworzonym przy Sądzie Najwyższym (spór wielozakładowy) lub sądzie okręgowym (spór zakładowy). 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 niezainteresowanych rozstrzygnięciem sprawy (art. 16 ust. 3 u.r.s.z.).

Istota utworzenia arbitrażu społecznego, jako fakultatywnej z metod rozwiązania sporu pracowniczego, tkwi w opóźnieniu strajku lub jego uniknięciu, o ile strona związkowa przewiduje taką możliwość. Procedurę arbitrażu można uznać jako ostatnią szansę rozwiązania sporu w sposób pokojowy. Pracodawca nie posiada uprawnienia do skierowania sporu przed instytucję, jaką jest arbitraż, gdyż prawo to mogłoby być bardzo często używane przez przełożonych w celu opóźnienia planowanego strajku. Takie uprawnienie należy tylko i wyłącznie do strony związkowej, gdzie wyczerpano już wcześniej wszystkie etapy obligatoryjne i otrzymano zgodę ze strony pracowniczej³⁹.

Cechą charakterystyczną arbitrażu społecznego jest najbardziej zbliżona forma do tradycyjnego modelu sądownictwa. Podobnie jak organ sądowy, arbiter wydaje orzeczenie, które może w pewien sposób narzucić stronom sporu jego rozwiązanie. Proces ten zalicza się do alternatywnych metod rozwiązywania sporów ze względu na to, że występuje w nim dobrowolność udziału każdej ze stron. Ponadto, podmioty w nim uczestniczące posiadają możliwość wyboru osoby arbitra⁴⁰.

Jak już zaznaczono, spory o charakterze zakładowym są rozpoznawane przed kolegium arbitrażu społecznego przy sądach okręgowych. Natomiast spory o charakterze wielozakładowym są rozpatrywane przez kolegium arbitrażu społecznego, który utworzony jest przy Sądzie Najwyższym. Pomędzy wyżej wymienionymi kolegiami nie istnieje żadna zależność procesowa ani organizacyjna. Są to organy funkcjonujące w sposób niezależny, gdyż zajmują się sporami o odmiennym charakterze. Natomiast podział kompetencji nastąpił według formalnego kryterium dotyczącym zaangażowania strony pracowniczej w spór zbiorowy. Pod

³⁸ SZLĘZAK, PAŁUBICKI, *Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych*, s. 31.

³⁹ Tamże.

⁴⁰ KALISZ, ZIENKIEWICZ, *Polubowne rozwiązywanie konfliktów w pomocy społecznej*, s. 49.

pojęciem sporu o charakterze zakładowym należy rozumieć spory, wynikające z wykonywania pracy na terenie jednego zakładu. W przypadku, gdy roszczenia znacząco wykraczają poza zbiorowość, która obejmuje pracowników tylko z jednego zakładu, występuje spór o charakterze wielozakładowym⁴¹.

Pomimo zbliżonej formy do organów sądowych, kolegia arbitrażu społecznego nie mają charakteru organu wymiaru sprawiedliwości. Powiązanie arbitrażu społecznego z Sądem Najwyższym, czy też sądami okręgowymi, ma tylko charakter personalny. Osobami przewodniczącymi kolegiów arbitrażu społecznego są sędziowie wydziałów pracy i ubezpieczeń społecznych, którzy działają przy sądach okręgowych. Są oni wyznaczani przez prezesów sądu. Kolegium arbitrażu społecznego funkcjonujące przy Sądzie Najwyższym przewodniczy sędzia, który wyznaczany jest przez osobę sprawującą funkcję prezesa Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych. Natomiast sekretariaty Sądu Najwyższego i sądów okręgowych mają za zadanie zapewnić obsługę w zakresie administracyjnym kolegiów. Zatem można stwierdzić, że kolegia arbitrażu społecznego są powoływane *ad hoc*, co oznacza, że powoływane są doraźnie dla zrealizowania określonego celu⁴².

Arbitraż społeczny jest jedną z metod rozwiązywania sporów funkcjonującą na gruncie prawa polskiego, która jest dopuszczalna tylko i wyłącznie w sporach o charakterze zbiorowym. Natomiast spory indywidualne, wynikające ze stosunku pracy, są rozpatrywane przed sądami pracy, które działają w strukturze państwowych sądów powszechnych. Tryb szczegółowy przeprowadzania arbitrażu społecznego został uregulowany w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego⁴³. Zatem żadna ze stron biorąca udział w sporze zbiorowym nie posiada uprawnień do utworzenia własnych procedur, które regulowałyby sposób postępowania arbitrażowego. Nie mogą one też powoływać w sposób samodzielny, przy założeniu wspólnego porozumienia, osób, które będą wchodziły w skład kolegium arbitrażu społecznego⁴⁴.

Ciekawa jest jednak natura motywów, które mogą skłaniać stronę związkową do skierowania powstałego sporu na drogę postępowania, jaką jest arbitraż społeczny. Strony powstałego konfliktu zbiorowego nie oczekują zazwyczaj, że kolegium arbitrażu społecznego uzna ich rację i dokona rozstrzygnięcia sporu na ko-

⁴¹ ŚWIĄTKOWSKI, *Mediacja i arbitraż*, s. 364-365.

⁴² Tamże, s. 365.

⁴³ Dz. U. Nr 73, poz. 323 i 324.

⁴⁴ A. RYCAK, *Praktyka arbitrażu społecznego w zbiorowych sporach pracy w Polsce*, [w:] *Arbitraż i mediacja w prawie pracy*, s. 129.

rzyść pracowników. Praktyka wskazuje, że zasadniczą rolę w udziale w tym procesie odgrywa nadzieja na zakończenie sporu zbiorowego właśnie w trakcie trwania tego postępowania. Związki zawodowe bardzo często uważają, że arbitraż społeczny jest kolejnym etapem, który następuje zaraz po zakończeniu mediacji. Taka postawa skutkuje tym, że każda ze stron zazwyczaj składa zastrzeżenia, iż nie będą one związane rozstrzygnięciem tego procesu⁴⁵.

Ważnym aspektem arbitrażu społecznego jest również to, że postępowanie arbitrażowe toczy się pod przewodnictwem wykwalifikowanego podmiotu, jakim jest sędzia zawodowy, oraz postępowanie prowadzone jest na sali sądowej. Sprzyja to w dużym stopniu wyciszeniu emocji, które mogą towarzyszyć wszystkim sporom zbiorowym. W taki sposób można zbudować atmosferę, która będzie elementem konstruktywnym w całej sytuacji. Pozwala to niekiedy na zawarcie porozumienia, które nie mogło zostać osiągnięte w poprzednich – zarówno w rokovaniach, jak i w mediacji.

Podsumowując można stwierdzić, że instytucja arbitrażu społecznego pełni dość ważną funkcję, gdyż pozwala uniknąć strajku lub go opóźnić, co stanowi cel nadrzędny ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych⁴⁶.

ZAKOŃCZENIE

Ustawodawca na gruncie prawa polskiego ustanowił kilka metod odnoszących się do rozwiązywania sporów zbiorowych, które dotyczą roszczeń ze stosunku pracy. To dzięki temu pracownicy mogą zwrócić się do związków zawodowych o reprezentację praw i interesu ogółu pracowników przed pracodawcą. Oczywiście, aby móc uczestniczyć w poszczególnych etapach trzeba wcześniej spełnić określone warunki wynikające z u.r.s.z. Ważne jest to, aby pracownicy posiadali świadomość istnienia konkretnych uprawnień podczas sporu zbiorowego z pracodawcą.

Rozstrzygnięcie sporów zbiorowych jest istotą zbiorowego prawa pracy. Wskazana gałąź prawa reguluje m.in. sprzeczne interesy podmiotów stosunku pracy (pracodawców i pracowników), jak również organizacji, które zajmują się reprezentacją interesów i praw tych stron (związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz innych organizacji przedstawicielskich). Normy prawne zawarte w wyżej wymienionym akcie umożliwiają partnerom społecznym, którymi mogą być pracodawcy, organizacje pracodawców czy też organizacje przedstawiciel-

⁴⁵ SZLĘZAK, PAŁUBICKI, *Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych*, s. 31.

⁴⁶ Tamże, s. 31-32.

skie pracowników, regulację stosunku pracy. Bardzo ważne znaczenie w u.r.s.z. ma klauzula pokoju społecznego, która jest zobowiązaniem wyrażonym przez organy przedstawicielskie pracowników do powstrzymywania się od podejmowania akcji zbiorowych w trakcie układu zbiorowego pracy. Zasada ta znajduje szczególne zastosowanie przy nieorganizowaniu strajków.

Nie można w nieskończoność wydłużać rokowań, gdyż zniechęca to do dalszego uczestnictwa w polubownym trybie rozwiązywania sporów. Ponadto, strony mogą dojść do wniosku, że szybszym trybem zakończenia trwającego sporu byłoby postępowanie sądowe. Rokowania, które są pierwszym etapem polubownych metod rozwiązywania sporów zbiorowych powinny być drugim etapem takich postępowań, gdyż strony umożliwiają podmiotom bezpośrednio negocjacje w sprawie zgłoszonych żądań, ale bez udziału osoby trzeciej. Ponadto warto zauważyć, że rokowania mają również na celu przedłużenie pokoju społecznego, który pełni bardzo ważną rolę w przedsiębiorstwie.

Natomiast mediacja powinna posiadać charakter obligatoryjny i stanowić pierwszy etap rozwiązywania tego rodzaju sporów ze względu na to, iż w tym postępowaniu uczestniczy osoba trzecia, której zadaniem jest doprowadzenie do zbliżenia stanowisk obu stron. Uczestnictwo tego podmiotu może znacząco wpływać na sposób zachowania się stron uwikłanych w spór. Warto zauważyć również, iż mediator może podejmować, komentować i modyfikować propozycje uczestników, co niekiedy prowadzi do zobrazowania wysuniętych wcześniej żądań.

Spór zakładowy jest rozpoznawany w trzecim etapie przed kolegium arbitrażu społecznego. Zostaje on utworzony przy sądzie wojewódzkim, w którym istnieje sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. W skład arbitrażu społecznego wchodzi przewodniczący mianowany przez prezesa właściwego sądu oraz sześciu członków wyznaczanych przez strony uwikłane w spór. Jednak odpowiednim składem dla arbitrażu społecznego powinny być osoby wykwalifikowane, które w życiu zawodowym mają styczność ze sporami zbiorowymi. Powołanie przez każdą ze stron członków arbitrażu wiąże się z niebezpieczeństwem braku posiadania przez nich odpowiednich kwalifikacji w tej tematyce.

BIBLIOGRAFIA

AKTY NORMATYWNE

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.

- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 20 czerwca 2016 r. w sprawie wysokości wynagrodzenia i podlegających zwrotowi wydatków mediatora w postępowaniu cywilnym, Dz. U. poz. 921.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego, Dz. U. Nr 73, poz. 323 i 324.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz. U. z 2015 r., poz. 295 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. z 2016 r., poz. 1666 z późn. zm.

LITERATURA

- BARAN Krzysztof W.: Spór indywidualny a spór zbiorowy w prawie pracy, [w:] Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej, red. G. Goździewicz, Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora” 2000, s. 219-236.
- CUDOWSKI Bogusław: Model rozwiązywania sporów zbiorowych, [w:] Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej, red. G. Goździewicz, Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora” 2000, s. 239-261.
- HAJN Zbigniew: Pracodawca i organizacja pracodawców jako podmioty zbiorowego prawa pracy, [w:] Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej, red. G. Goździewicz, Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora” 2000, s. 137-160.
- KALISZ Anna, ZIENKIWICZ Adam: Polubowne rozwiązywanie konfliktów w pomocy społecznej, Sosnowiec: Wyższa Szkoła Humanitas 2015.
- RYCAK Artur: Praktyka arbitrażu społecznego w zbiorowych sporach pracy w Polsce, [w:] Arbitraż i mediacja w prawie pracy, red. G. Goździewicz, Lublin: Wydawnictwo KUL 2005, s. 127-146.
- SEWERYŃSKI Michał: Wybrane zagadnienia rozwiązywania sporów zbiorowych w Polsce, [w:] Arbitraż i mediacja w prawie pracy, red. G. Goździewicz, Lublin: Wydawnictwo KUL 2005, s. 45-51.
- SKAŁKOWSKI, Marek: Przepisy ogólne, [w:] Kodeks pracy 2017. Praktyczny komentarz z przykładami, red. M. Skałkowski, Warszawa: Infor 2017, s. 13-20.
- SZŁĘZAK Andrzej, PAŁUBICKI Roch: Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych. Uwagi ogólne, [w:] Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych, red. A. Góra-Błaszczkowska, K. Antolak-Szymanski, Warszawa: Dom Wydawniczy Elipsa 2015, s. 21-32.
- WRONIKOWSKA Ewa, NOWIK Paweł: Zbiorowe prawo pracy, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck 2008.
- Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, red. J. Wratny, K. Walczak, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck 2009.

POLUBOWNE METODY ROZWIĄZYWANIA SPORÓW ZBIOROWYCH
– WYBRANE ZAGADNIENIA PRAWNE

Streszczenie

Artykuł porusza problem dochodzenia praw oraz interesów ogółu pracowników, którzy reprezentowani są przez organizacje związków zawodowych w sporach z pracodawcą. Celem artykułu jest przedstawienie w sposób szczegółowy problematyki zbiorowych sporów pracowniczych.

Założony cel został zrealizowany poprzez dokładne przedstawienie etapów dochodzenia praw i interesów w sporach zbiorowych o charakterze pracowniczym. W pracy została zastosowana metoda dogmatyczno-prawna. Dokonano analizy, a następnie interpretacji przepisów odnoszących się do sporów zbiorowych z zakresu prawa pracy. Podstawą było badanie norm prawnych ustanowionych przez ustawodawcę. Dokonano również opisu oraz systematyzacji obowiązujących przepisów. Tematyka rozwiązywania zbiorowych sporów pracowniczych została przedstawiona w teorii z dokładnym omówieniem poszczególnych etapów.

Praca ta została podzielona na cztery części. Pierwszą z nich jest przedstawienie podstawowych pojęć z zakresu pracowniczych sporów zbiorowych. Natomiast w kolejnych częściach przedstawiono problematykę poszczególnych etapów dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy, tj. rokowania, mediacja, arbitraż. Omówione zostały również zasady przystępowania do konkretnych etapów rozwiązywania wyżej wymienionych sporów.

Przedstawiona problematyka w znacznym stopniu przybliży czytelnikom, a przede wszystkim podmiotom uczestniczącym w konfliktach zbiorowych z zakresu prawa pracy drogę dochodzenia własnych praw i interesów.

Słowa kluczowe: spór zbiorowy; pracodawca; pracownik; stosunek pracy; rokowania; mediacja; arbitraż; strajk

METHODS FOR RESOLVING COLLECTIVE DISPUTES REGARDING EMPLOYMENT CLAIMS

Article raises the problem of claiming the rights and interests of all employees who are represented by trade union organizations in disputes with the employer. The purpose of the above-mentioned article is to present in detail the problem of collective labor disputes.

The assumed goal was implemented by accurately presenting the stages of claiming rights and interests in collective disputes of an employment nature. The dogmatic and legal method was used in the work. The analysis and subsequent interpretation of provisions relating to labor disputes in the field of labor law were made. The basis was the examination of legal norms established by the legislator. A description and systematisation of applicable provisions was also made. The subject of solving collective labor disputes was presented in the theory with a detailed discussion of individual stages.

This work has been divided into four parts. The first of these is the presentation of basic concepts in the field of collective labor disputes. In the following parts, the issues of individual stages of pursuing claims from the employment relationship, i.e. prognosis, mediation, arbitration are presented. The principles of accessing specific stages of solving the aforementioned disputes are also discussed.

The presented issues largely bring readers and, above all, entities involved in collective conflicts in the field of labor law a way to assert their own rights and interests.

Key words: collective dispute; employer; employee; employment; prognosis; mediation; arbitration; strike