

Arbitraż i mediacja w prawie pracy. Doświadczenia amerykańskie i polskie. Sprawozdanie z konferencji międzynarodowej

W dniach 8-9 października 2004 r. zorganizowana została na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim międzynarodowa konferencja naukowa pt. *Arbitraż i mediacja w prawie pracy. Doświadczenia amerykańskie i polskie*. Organizatorami Konferencji były z polskiej strony Katedra Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wraz z Katedrą Prawa Amerykańskiego i Porównawczego Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego oraz Fundacja – Instytut na Rzecz Państwa Prawa. Współorganizatorem ze strony amerykańskiej była Sekcja Prawa Pracy i Zatrudnienia Stowarzyszenia Prawników Pensylwanii (Pennsylvania Bar Association, Labor and Employment Law Section). Honorowy patronat nad konferencją objęli: Gubernator Stanu Pensylwania, Minister Sprawiedliwości RP, Minister Gospodarki i Pracy RP oraz Wielki Kanclerz KUL.

Uczestnikami Konferencji ze strony polskiej byli przedstawiciele doktryny prawa pracy z kilku polskich ośrodków akademickich, członkowie rządowej Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, przedstawiciele jurysprudencji, w tym Sądu Najwyższego i wielu sądów pracy i ubezpieczeń społecznych, Ministerstwa Sprawiedliwości, Ministerstwa Gospodarki i Pracy, Państwowej Inspekcji Pracy, Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, reprezentujący zarówno organizacje związkowe, jak i organizacje pracodawców oraz członkowie korporacji prawniczych i organizacji pozarządowych. Stronę amerykańską reprezentowali renomowani amerykańscy arbitrzy, w tym wykładowcy amerykańskich uniwersytetów oraz adwokaci specjalizujący się w reprezentacji związków zawodowych lub organizacji pracodawców, zarówno sektora publicznego jak i prywatnego.

Konferencję uroczyście otworzył Jego Ekscelencja abp prof. dr hab. Józef Życiński, Metropolita Lubelski i Wielki Kanclerz Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, podkreślając, iż Lublin – miejsce obrad – jest uznawany od dawna jako szczególne miejsce dialogu międzykulturowego, międzyreligijnego i ponadśrodowskiego, a także, iż środowisko lubelskie wniosło wiele w swoim dziedzictwie do dialogu kultur. W czasie sesji inauguracyjnej głos zabrali: w imieniu władz Wydziału Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji KUL prodekan ks. prof. dr hab. Antoni Kość, w imieniu Katedry Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych KUL prof. Grzegorz Goździewicz, w imieniu Katedry Prawa Amerykańskiego i Porównawczego KUL

prof. Delaine Swenson, w imieniu Fundacji – Instytutu na Rzecz Państwa Prawa dr Tomasz Sieniow. W imieniu strony amerykańskiej konferencję otworzył Przewodniczący Sekcji Prawa Pracy i Zatrudnienia Stowarzyszenia Prawników Pensylwanii adwokat Charles F. X. Szymański.

W koncepcji organizatorów, konferencja miała stać się okazją do zaprezentowania amerykańskich doświadczeń z zakresu rozwiązywania sporów zarówno indywidualnych, jak i zbiorowych w prawie pracy na drodze pozasądowego arbitrażu i mediacji, a także krytyczna refleksja nad stanem prawnym i praktyką wykorzystywania obowiązujących procedur rozwiązywania sporów pracy w polskim systemie prawnym. W realizacji tego celu pomocne miało być kolejno przedstawienie stanu prawnego i praktyki alternatywnego rozwiązywania sporów pracy w Polsce i w stanie Pensylwanii, a następnie dyskusja nad możliwością ewentualnego wykorzystania wzajemnych doświadczeń.

Pierwszy dzień objął dwie sesje dotyczące polskiego systemu prawnego. W czasie sesji mającej charakter wprowadzający do przedmiotowej problematyki, której przewodniczył prof. Michał Seweryński (Uniwersytet Łódzki, przewodniczący rządowej Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy) wygłoszono trzy referaty.

W referacie otwierającym pt. *Mediacja i arbitraż w rozwiązywaniu sporów pracy w Polsce*, prof. Grzegorz Goździewicz (KUL, członek rządowej Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy) przedstawił ogólną problematykę arbitrażu i mediacji w polskim prawie pracy przede wszystkim w aspekcie obowiązującego stanu prawnego. W polskim prawie pracy mediacja i arbitraż występują przede wszystkim jako formy prawne rozwiązywania sporów zbiorowych. Mediacyjny charakter mają również komisje pojednawcze w sprawach indywidualnych ze stosunku pracy, których celem jest ugodowe załatwienie sporu. Ich działalność jest okazjonalna i sporadyczna. Referent wskazał na potrzebę szerszego wykorzystania metody mediacyjnej w sporach indywidualnych, co w istotny sposób odciążałoby działalność sądów pracy.

Drugi referat zatytułowany *Postępowanie pojednawcze w sprawach ze stosunku pracy* został wygłoszony przez sędzię Sądu Najwyższego Teresę Romer (Przewodniczącą Stowarzyszenia Sędziów Polskich „Iustitia”). Referentka przybliżyła z punktu widzenia wieloletnich doświadczeń sądowych zarówno miniony, jak i aktualny stan praktyki w zakresie wykorzystywania procedur pojednawczych prowadzących do rozwiązania indywidualnych sporów pracy. W opinii sędzi Romer każdą metodę negocjacji wykorzystywaną do rozwiązania sporu można ocenić za pomocą trzech kryteriów: czy prowadzi do mądrego porozumienia, czy jest efektywna oraz czy w efekcie zmierza do polepszenia stosunków między stronami, a przynajmniej nie niszczy ich, co w specyfice stosunków pracy jest niezwykle istotne. W konkluzji sędzia Romer postawiła m.in. tezę, iż obecnie wykorzystywanie przez pracowników i pracodawców instytucji komisji pojednawczych do rozwiązania indywidualnych sporów pracy jest w zasadzie znikome, co świadczy o tym, iż w nowych warunkach ustrojowych obowiązujące w kodeksie pracy przepisy, dotyczące tych komisji, należy poddać weryfikacji z punktu widzenia społecznego zapotrzebowania na tego typu organy.

Kolejny referat pt. *Praktyka arbitrażu społecznego w Polsce* wygłosił sędzia Artur Rycak (KUL). Referent przedstawił wyniki przeprowadzonych przez siebie badań obejmujących praktykę kolegiów arbitrażu społecznego w Polsce w latach 1992-2004.

Analiza wszystkich wniesionych w tym okresie spraw (w sumie jedynie ok. 60 w całej Polsce), do rozpatrzenia przez kolegia działające przy sądach okręgowych oraz przy Sądzie Najwyższym, pozwoliła referentowi na wyciągnięcie kilku wniosków. Przede wszystkim okazuje się, biorąc pod uwagę bardzo małą liczbę przeprowadzonych spraw przez kolegia, że strony sporów zbiorowych niezwykle rzadko korzystają z możliwości ich rozwiązania w procedurach arbitrażowych. W praktyce przeważają spory o prawo, a nie, co wydawałoby się naturalne z punktu widzenia *ratio legis* przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, spory o interesy. Ponadto strony sporów zachowują się zachowawczo w stosunku do rozstrzygnięć kolegiów, skoro większość orzeczeń wydanych przez te organy nie miała, zgodnie z wnioskiem stron, charakteru wiążącego. Wiele spraw wnoszonych do rozstrzygnięcia przez kolegia kończyło się odmową ich załatwienia, bądź to z uwagi na brak wyczerpania obowiązkowych procedur rokowań i mediacji, bądź też dlatego, iż spór nie miał w istocie charakteru sporu zbiorowego, co świadczy zarówno o nieznanomości przepisów w/w ustawy, jak i o problemach z delimitacją sporów (te problemy z kolei zdają się wynikać z niezbyt ścisłej definicji sporu zbiorowego zawartej w ustawie). Jedynie w kilku sprawach zawarto przed kolegiami porozumienie kończące spór zbiorowy, co obnażyło znikomą skuteczność kolegiów w zakresie umiejętności polubownego zakończenia sporu.

W czasie drugiej sesji prowadzonej przez prof. Grzegorza Goździewicza (KUL) poświęconej perspektywom zmian w polskim prawie pracy w odniesieniu do arbitrażu i mediacji referat pt. *Rozwiązywanie sporów pracy w Polsce – projektowane zmiany*, wygłosił prof. Michał Seweryński (Uniwersytet Łódzki, przewodniczący rządowej Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy). Referent postawił tezę, iż pomimo kilku już nowelizacji prawa pracy nasz system prawny w dalszym ciągu nie zawiera nowoczesnych propozycji rozwiązywania sporów pracy, a zatem nie przystaje do dzisiejszej rzeczywistości społecznej. Nie odpowiada on również polskim zobowiązaniom międzynarodowym (autor zauważył, że obligatoryjność procedury rokowań przyjęta w polskiej ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych jest sprzeczna z przepisami Konwencji Nr 154 Międzynarodowej Organizacji Pracy). Pewną nadzieję wiązał autor z przygotowaną przez rządową Komisję Kodyfikacyjną Prawa Cywilnego nowelą kodeksu postępowania cywilnego, która da podstawy do szerszego korzystania z alternatywnych sposobów rozwiązywania sporów. W ocenie referenta nasz system prawny wymaga gruntownych zmian w zakresie przedmiotowym, co wydaje się możliwe dzięki aktualnie przygotowywanej rekodyfikacji prawa pracy.

Po wygłoszonych referatach prof. Bogusław Cudowski (Uniwersytet w Białymstoku) poprowadził dyskusję, w której wzięli udział referenci i pozostali uczestnicy konferencji. Podkreślono w niej przede wszystkim ograniczenia poddania sporu indywidualnego pod orzeczenie organu pozasądowego, wynikające z przepisów art. 697 kodeksu postępowania cywilnego, zgodnie z którym spory ze stosunku pracy nie mogą być poddane pod rozstrzygnięcie sądu polubownego (prof. M. Seweryński). Wprowadzenie arbitrażu w sporach pracy wymagałoby zatem odpowiedniej ingerencji ustawodawcy w procedurze cywilnej (prof. G. Goździewicz, prof. Małgorzata Gersdorf, Uniwersytet Warszawski). Zwrócono równocześnie uwagę, iż nie sprawdzają się obecnie, w kształcie przewidzianym w kodeksie pracy, komisje pojednawcze

(sędzia T. Romer). Zauważając potrzebę szybkich i wiążących rozstrzygnięć polubownych, podkreślano, iż w obecnej praktyce strony indywidualnych sporów wykorzystują bardzo często wszystkie możliwe procedury odwoławcze nie poprzestając na uzyskaniu werdyktu w jednej instancji (sędzia T. Romer). Dyskutanci zastanawiali się także, czy organizacje związkowe i organizacje pracodawców zechcą wziąć na siebie odpowiedzialność finansową za rozstrzyganie sporów przez prywatnych arbitrów, skoro wniesienie sprawy z zakresu prawa pracy do sądu pracy jest zwolnione dla pracownika od opłat sądowych (prof. G. Goździewicz). Za podsumowanie dyskusji może służyć wypowiedziana w jej trakcie teza (A. Rycak), iż wprowadzenie arbitrażu dla rozstrzygania indywidualnych sporów pracy w Polsce może poważnie ułatwić zadanie przeciążonym sądom pracy, które często prowadzą wieloletnie sprawy o stosunkowo niskiej wartości przedmiotu sporu. Takie rozwiązanie byłoby bez wątpienia w interesie wymiaru sprawiedliwości.

Drugi dzień konferencji rozpoczął się od sesji poświęconej prezentacji problematyki arbitrażu i mediacji w amerykańskim prawie pracy. Obradom przewodniczył prof. Delaine R. Swenson (KUL, Instytut na Rzecz Państwa Prawa).

Mecenas Charles Szymański (Przewodniczący Sekcji Prawa Pracy i Zatrudnienia PBA) przedstawił historię wprowadzenia w amerykańskim systemie prawnym alternatywnych sposobów rozwiązywania sporów, w tym jej założeń i celów oraz obowiązujących obecnie regulacji prawnych. Zdaniem referenta, obecnie arbitraż funkcjonuje najczęściej na podstawie tzw. klauzul arbitrażowych, umieszczanych w większości układów zbiorowych. Unika się w ten sposób drogich procedur sądowych, a także – co w początkach wprowadzania tego systemu było szczególnie doniosłe – akcji strajkowych.

Praktyczna strona arbitrażu i mediacji w USA przedstawiona została przez Anthony'ego C. Busillo II oraz James'a P. Valentine (reprezentujących PBA). Referenci odnieśli się w pierwszej kolejności do podmiotów zajmujących się organizowaniem usług arbitrażowych i mediacyjnych. W Stanach Zjednoczonych agencje zajmujące się praktyką mediacji i arbitrażu mają status zarówno publiczny, jak i prywatny. Strony sporów najczęściej jednak korzystają z agencji sektora prywatnego.

Zalety i wady arbitrażu w sporach pracy w podziale na sektor publiczny i prywatny z perspektywy adwokata związkowego przedstawił w kolejnym wystąpieniu Thomas W. Jennings (PBA) – adwokat z 34-letnią praktyką prawniczą w reprezentacji strony związkowej w procedurach arbitrażowych. W ocenie prelegenta arbitraż stanowi obecnie „serce” amerykańskiego systemu prawnego w zakresie rozwiązywania sporów pracy. Rocznie arbitrzy załatwiają setki tysięcy sporów, tworząc równoległe do sądownictwa państwowego sprawny system organów ochrony prawnej. Podkreślając zalety systemu arbitrażowego autor zwrócił uwagę, iż strony sporu mają pełną kontrolę co do wyboru arbitra rozstrzygającego ich sprawę. Oznacza to, iż jednocześnie mogą mieć do niego pełne zaufanie. Kolejną przewagą procedur arbitrażowych nad postępowaniami sądowymi to szybkość tych procedur. Przeciętna długość prowadzenia sprawy to 2-4 tygodnie, rzadko kilka miesięcy, co w porównaniu ze średnią długością postępowania sądowego, która wynosi kilka lat, powoduje, iż to w interesie stron sporu jest korzystanie z usług prywatnych arbitrów. Ponadto

orzeczenie arbitrażowe wiąże strony, a zatem wydanie orzeczenia przez arbitra kończy spór. Istnieje oczywiście nadzór sądowy nad orzecznictwem arbitrażowym, ale nie jest to nadzór instancyjny, a jedynie dotyczący, mówiąc najogólniej, legalności poddania sporu pod orzeczenie arbitra. Zdaniem prelegenta, nie bez znaczenia są też z góry wiadome, niskie w porównaniu z postępowaniem przed sądem koszty arbitrażu.

Podsumowując opinie poprzednich referentów, uczestniczących w postępowaniach arbitrażowych, Richard Goldberg (PBA) wskazał w swoim referacie na wielką efektywność systemu rozwiązywania sporów w drodze arbitrażu. Wprowadzeniu po wojnie praktyki arbitrażu bardzo sprzyjało orzecznictwo sądów, w tym Sądu Najwyższego, co jest zrozumiałe, gdyż taki system odciąża system sądownictwa państwowego. Arbitraż obejmuje jedynie około 20% pracowników, gdyż tyle wynosi w Stanach Zjednoczonych tzw. „współczynnik uzwiązkowienia”. Ponieważ arbitraż działa głównie na podstawie klauzul zapisanych w układach zbiorowych pracy, w małych zakładach pracy, gdzie nie obowiązują zwykle układy, jest on bardzo rzadki.

Sesję czwartą, zawierającą prezentację typowego postępowania arbitrażowego, przygotowało wystąpienie poświęcone organizacji systemu arbitrażu oraz procedur stosowanych w sprawach rozstrzyganych przez arbitrów w Stanach Zjednoczonych. Referat zaprezentował Shyam Das, renomowany arbiter American Arbitration Association. W ocenie prelegenta podstawą prowadzenia praktyki przez danego arbitra jest jego reputacja. W praktyce w Stanach Zjednoczonych i Kanadzie orzeka faktycznie około 1000 arbitrów o największej renomie, którzy są na listach dwóch największych organizacji arbitrażowych: prywatnej AAA oraz publicznej FMSC.

Sesja ostatnia zatytułowana *Możliwości wykorzystania amerykańskich doświadczeń w dziedzinie arbitrażu i mediacji w polskim prawie pracy* polegała na pracy w dwóch grupach roboczych poprowadzonych przez dra T. Sieniową i sędziego A. Rycaka. Zajmowano się w nich oddzielnie aspektami mediacji i arbitrażu, choć w obu grupach w dyskusji przewijało się wiele różnych wątków zarówno z zakresu zbiorowego, jak i indywidualnego prawa pracy. Uczestnicy dyskusji siłą rzeczy porównywali różne rozwiązania obowiązujące w polskim i amerykańskim systemie prawnym oraz występujące w praktyce.

Praca warsztatowa doprowadziła do interesujących wniosków, które w zasadzie stanowiły jednocześnie podsumowanie wystąpień i dyskusji prowadzonych podczas całej konferencji. Dyskutanci zwrócili uwagę m.in. na fakt, iż działalność polskich związków zawodowych jest silnie „upolityczniona”, podczas gdy aktywność związków zawodowych w Stanach Zjednoczonych koncentruje się na tradycyjnym obszarze ich uprawnień. Pewne problemy związane z ewentualnym wprowadzeniem w Polsce systemu prywatnego arbitrażu mogą wystąpić w kontekście reprezentacji pracowników przez związki zawodowe na tle poszanowania zasady negatywnej wolności związkowej. Między innymi poruszono kwestię reprezentacji pracowników w sytuacji, gdy u pracodawcy nie działa organizacja związkowa albo, gdy pracownik nie jest członkiem związku. Zaproponowano, by problem ten rozwiązywać poprzez dopuszczenie możliwości pobierania przez związek zawodowy odpowiednich opłat za reprezentację pracownika niezrzeszonego w postępowaniu arbitrażowym. Amerykanie,

podobnie jak Polacy, ocenili, iż proces uzwiązkowienia załóg tak w Stanach Zjednoczonych, jak i w Polsce nie będzie się rozszerzał. Należy w tej sytuacji podjąć próby opracowania i wdrożenia w Polsce nowych rozwiązań w zakresie przedstawicielstwa pracowników.

Zastanawiano się także nad zagadnieniem wyboru arbitrów oraz zaufania do organizacji, które zajmowałyby się prowadzeniem list arbitrów. Ponadto część dyskusji poświęcono praktycznym aspektom działalności arbitrów, w tym egzekucji ich orzeczeń oraz relacji pomiędzy arbitrazem, a sądownictwem powszechnym.

Jednym z problemów, jaki może stanąć na drodze wprowadzenia prywatnego arbitrażu w Polsce, jest fakt, iż duża część spraw rozpoznawanych w powszechnych sądach pracy dotyczy spraw o małej wartości przedmiotu sporu, podczas gdy w arbitrażu amerykańskim, poza klasycznymi sporami o przywrócenie do pracy, czy też dotyczącymi dyskryminacji, rozstrzyga się sprawy o bardzo dużej wartości.

Wszyscy uczestnicy dyskusji byli zgodni, że wprowadzenie mediacji do sądów pracy w Polsce może skutecznie skrócić czas postępowań sądowych oraz wpłynąć pozytywnie na relacje pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą będące skutkiem zaistniałego sporu. Jedną natomiast z podstawowych korzyści wprowadzenia arbitrażu w Polsce, jaka być może w polskich warunkach okazałaby się szczególnie cenna, jest w ocenie dyskutantów odciążenie sądownictwa powszechnego.

Zamykając konferencję prof. Goździewicz wyraził nadzieję, iż przeprowadzone obrady i dyskusje przyczynią się do podjęcia próby wprowadzenia nowych rozwiązań w zakresie arbitrażu i mediacji w polskim systemie prawnym. Podziękował również Stowarzyszeniu Prawników Pensylwanii i Kancelarii Baker & McKenzie za wsparcie Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego i Instytutu na rzecz Państwa Prawa przy organizacji tej konferencji.

Podsumowując, należy ocenić, iż podjęta problematyka okazała się szczególnie aktualna, zwłaszcza w kontekście przygotowywanej reformy prawa pracy i zmian w kodeksie postępowania cywilnego. Przedstawienie doświadczeń amerykańskich z zakresu praktyki arbitrażu może być początkiem dyskusji środowiska prawników zajmujących się profesjonalnie prawem pracy co do potrzeby i możliwości wprowadzenia tej instytucji do polskiego systemu prawnego. Wprowadzenie prywatnego arbitrażu i nowej formuły mediacji zależy od zmian systemowych i zaangażowania w ten proces związków zawodowych i organizacji pracodawców. Organizatorzy konferencji mają nadzieję, iż w przygotowaniu tych zmian pomoże nie tylko nawiązanie kontaktów między stroną polską i amerykańską, ale również dwujęzyczna zwarta publikacja pokonferencyjna, której wydanie nastąpi w 2005 roku.

*Mgr Artur Rycak, Katedra Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych KUL
Dr Tomasz Sieniow, Katedra Prawa Unii Europejskiej KUL*