

WŁODZIMIERZ BRÓŃSKI
MACIEJ JAROTA

ROKOWANIA W ROZWIĄZYWANIU SPORÓW ZBIOROWYCH

Fundamentalnymi zasadami współdziałania partnerów społecznych na szczeblu zakładu pracy są z jednej strony zapobieganie powstawaniu sporów, z drugiej zaś, w sytuacji zaistnienia zatargu, powinność eliminowania rozbieżnych stanowisk w sposób polubowny. Realizacji tychże celów służy szereg rozwiązań instytucjonalnych opierających się na zasadzie dialogu społecznego¹. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych² wskazuje na rokowania³, mediację i arbitraż, jako na procedury o charakterze pokojowym⁴.

Ks. dr hab. WŁODZIMIERZ BRÓŃSKI, prof. KUL – kierownik Katedry Negocjacji i Mediacji, Instytut Prawa, Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II, Al. Raławickie 14, 20-950 Lublin; e-mail: mediacja@kul.pl

Mgr MACIEJ JAROTA – doktorant, Katedra Negocjacji i Mediacji, Instytut Prawa, Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji KUL; e-mail: maciej.jarota@gmail.com

¹ Zob. J. MĘCINA (red.), *Dialog społeczny na poziomie zakładu pracy. Między zasadami a realiami*, Warszawa 2009.

² Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz. U. Nr 55, poz. 236 z późn. zm. [dalej: u.r.s.z.].

³ Pojęcia „rokowania zbiorowe” i „negocjacje zbiorowe” w dosłownym znaczeniu są tożsame. W niniejszym opracowaniu będą używane zamiennie. W piśmiennictwie podkreśla się, że negocjacje zbiorowe to szczególny rodzaj pertraktacji dotyczących zbiorowych stosunków pracy. Oczywiście w doktrynie zwraca się też uwagę na to, że rokowania zbiorowe nie są równoznaczne na gruncie u.r.s.z. z negocjacjami zbiorowymi. Zob. R. JURKOWSKI, *Negocjacje zbiorowe, kiedy, o czym i jak rozmawia pracodawca z przedstawicielstwem pracowników*, Warszawa 2000, s. 18-19; B. CUDOWSKI, *Rola państwa w rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, PiP 1994, nr 10, s. 67.

⁴ Takie wyodrębnienie polubownych metod rozwiązywania sporów jako rokowań, mediacji i arbitrażu miało swój początek już w latach siedemdziesiątych w Stanach Zjednoczonych. Zostało przyjęte przez kraje Unii Europejskiej. Ich wspólną cechą jest wola rozwiązania powstałej sytuacji na drodze pozasądowej. Ponadto na gruncie międzynarodowego prawa pracy, polubowne rozwią-

W niniejszym opracowaniu zostanie omówiona instytucja rokowań, będąca obligatoryjnym sposobem rozwiązania sporu zbiorowego. Po przedstawieniu definicji, przedmiotu i stron sporu zbiorowego, przedmiotem analiz będzie najpierw istota i zasady rokowań, a następnie wszczęcie, przebieg i sposoby zakończenia rokowań w rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

1. DEFINICJA, PRZEDMIOT I STRONY SPORU ZBIOROWEGO

Zgodnie z art. 1 u.r.s.z., spór zbiorowy to konflikt pomiędzy pracownikami a pracodawcą⁵. Może dotyczyć warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Przedmiot sporu zbiorowego został zdefiniowany w sposób ogólny⁶. Wymienia się jedynie kategorie spraw, których spór może dotyczyć, a brakuje wskazania dotyczącego rodzajów żądań, jakie mogą być formułowane przez stronę pracowniczą wszczynającą spór zbiorowy. W dyspozycji przepisu nie sposób również znaleźć odpowiedzi na pytanie, co może być treścią żądań i jakie jest pojęcie interesu pracowniczego⁷.

Definicji przedmiotu sporu zbiorowego nie sformułowano wprost również w prawie europejskim. W Karcie Praw Podstawowych z dnia 14 grudnia 2007 r.⁸ jest mowa jedynie o konflikcie interesów (art. 28), a w Zrewidowanej Europejskiej Karcie Społecznej z dnia 3 maja 1996 r.⁹, która znowelizowała Europejską Kartę Społeczną z 1961 r.¹⁰, zobowiązuje się państwa do popierania dobrowolnych konsultacji i negocjacji między pracodawcami i pracownikami,

zywanie zatargów zbiorowych to – inaczej mówiąc – sposoby na zapobieganie strajkom i lokautom. A. JAKUBIAK-MIRONCZUK, *Alternatywne a sądowe rozstrzygnięcie sporów*, Warszawa 2008, s. 20.

⁵ W systemie ustawodawstwa polskiego spory zbiorowe dzielą się na spory o prawo i spory o interesy. K.W. BARAN, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 391. Zob. G. GOŹDZIEWICZ, *Spory zbiorowe*, Toruń 1991; K.W. BARAN, *Spór indywidualny a spór zbiorowy w prawie pracy*, [w:] G. GOŹDZIEWICZ (red.), *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Toruń 2000, s. 224.

⁶ Przepis ten nie zawiera definicji zatargu pracy. Główne znaczenie regulacji zawartej w tym przepisie sprowadza się do tego, że m.in. państwo ustanawia katalog dozwolonych przez prawo przyczyn zatargów pracy. W. MASEWICZ, *Ustawa o związkach zawodowych. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, Warszawa 1998, s. 133-134.

⁷ Zob. H. LEWANDOWSKI, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz*, [w:] Z. SALWA (red.), *Prawo pracy*, t. III, Warszawa 2008, s. III/E/ 152-153.

⁸ Dz. Urz. UE C z 2007 r. nr 303.1.

⁹ European Social Charter, Strasbourg 2005.

¹⁰ Dz. U. 1999, Nr 6, poz. 87.

a także ich organizacjami, w celu regulacji warunków zatrudnienia w drodze układów zbiorowych pracy (art. 6 ust. 2)¹¹.

Należy zaznaczyć, że definicje ustawowe przedmiotu sporów zbiorowych spotykamy w prawodawstwie niektórych państw. Są one zróżnicowane, ale w każdym przypadku zawierają zazwyczaj niewielką liczbę ogólnie sformułowanych kryteriów w zakresie ustalenia przedmiotu sporu zbiorowego¹². Taka konstrukcja usuwa wątpliwości interpretacyjne i pozwala odpowiedzieć na pytanie, czy konkretne żądania pracowników należy zakwalifikować do przedmiotu sporu zbiorowego.

Na gruncie obowiązującej w Polsce ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych przedmiotem sporu zbiorowego może być realizacja interesów pracowników w aspekcie warunków pracy¹³, jak i treść stosunków pracy, czyli nie tylko okoliczności świadczenia pracy, ale również w znaczeniu szerszym – wszelkie czynniki determinujące bezpośrednio bądź pośrednio treść stosunku pracy¹⁴.

W przypadku warunków płacowych można mówić o wszelkich kwestiach dotyczących wysokości wynagrodzeń i innych świadczeń związanych z pracą, form wynagradzania, jego składników¹⁵. Przedmiotem sporów zbiorowych pracy mogą być m.in. sprawy dotyczące polityki płacowej, rozdziału środków finansowych przyznanych np. na podwyżkę wynagrodzeń, podziału kompetencji podmiotów uprawnionych do decydowania o podziale tych środków, ustalenie struktur wynagrodzeń za pracę oraz przyznawanie uprawnień do świadczeń majątkowych niezaliczanych do składników wynagrodzenia za pracę: odpraw, deputatów, dodatków, świadczeń rekompensujących, wypłat gwarancyjnych¹⁶.

¹¹ Nie we wszystkich państwach europejskich definiuje się przedmiot sporu zbiorowego. Zazwyczaj zakres tego pojęcia wypracowuje praktyka orzecznicza.

¹² B. CUDOWSKI, *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998, s. 53.

¹³ Od warunków pracy należy odróżnić kodeksowe pojęcie „warunki umowy o pracę”. Podstawowym argumentem dla potwierdzenia tej tezy nieuznania warunków umowy o pracę za warunki pracy jest wyszczególnienie przez ustawodawcę w art. 1 u.r.s.z. płac, jako odrębnej od warunków pracy przyczyny sporu zbiorowego. A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [w:] J. WRATNY, K. WALCZAK, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 276-278.

¹⁴ Zob. J. BORUTA, Z. GÓRAL, Z. HAJN, *Komentarz do ustaw o związkach zawodowych, organizacjach pracodawców, zbiorowych sporach pracy*, Łódź 1992, s. 102; K.W. BARAN, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 392-393.

¹⁵ A. MAREK, *Spory zbiorowe. Obowiązujące etapy i procedury*, „Służba Pracownicza” 2009, nr 2, s. 1.

¹⁶ A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, s. 278-283. Zakres sporów o kwestie płacowe obejmuje szeroki katalog spraw. Przykładowo – orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazało, że spór o określenie podstawy obliczenia szczegółowego składnika wynagrodzenia

Przedmiotem sporu zbiorowego mogą być również świadczenia socjalne. Według K.W. Barana, obowiązujące ustawodawstwo pracy nie precyzuje jednoznacznie tego pojęcia. Odwołując się jednak do art. 2 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych¹⁷, można wnioskować, że w zakres wchodzi świadczenia rzeczowe bądź pieniężne pracodawców na cele związane m.in. z wypoczynkiem pracowników, zakładową działalnością kulturalno-oświatową, pomocą materialną dla pracowników, budownictwem mieszkaniowym. Chodzi tu jednak o prawa socjalne zbiorowe. Według dyspozycji art. 4 u.r.s.z., nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory¹⁸.

W sporach zbiorowych, których przedmiotem są prawa i wolności związkowe, należy zwrócić uwagę na okoliczność, że ustawodawca rozdzielił te dwa pojęcia, tj. prawa i wolności. Różnica polega głównie na tym, że działania podejmowane w granicach dozwolonej przez prawodawcę wolności, niekoniecznie muszą mieć swoją podstawę prawną w regulacjach prawa pozytywnego, podczas gdy uprawnienie dla swojej skuteczności musi posiadać tytuł prawny¹⁹. W związku z tym spór może dotyczyć wolności niezapisanych w ustawach oraz praw, które mają swoje umocowanie w przepisach prawnych.

W sporze między organizacjami pracowników i pracodawcą mogą pojawić się także zatargi niewynikające wprost z art. 1 u.r.s.z. Do takich należą konflikty o charakterze organizacyjnym, np. wprowadzenie i realizacja zakładowego regulaminu pracy. Jednak nie wszystkie spory pomiędzy organizacjami pracowników a pracodawcą są traktowane jako spory zbiorowe. Przykładowo – ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie przewiduje możliwości wszczęcia i kontynuowania sporu zbiorowego w przypadku dokonywania przez pracodawcę zwolnień grupowych. W wyroku Sądu Najwyższego z 5 marca 2009 r. stwierdzono, że przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie odnoszą się do trybu wypowiedzania umów o pracę²⁰. Wobec wielorakich wątpliwości interpretacyjnych, które żądania strony pracowniczej należy zakwa-

górników, jakim jest dodatkowa nagroda roczna (tzw. 14. pensja), jest sporem zbiorowym pracy. *Wyrok SN z dnia 18 kwietnia 1994 r.*, KAS 1/94, OSNP 1994, nr 12, poz. 201.

¹⁷ Ustawa z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, Dz. U. 1996, Nr 70, poz. 335 z późn. zm.

¹⁸ K.W. BARAN, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 394.

¹⁹ Uchwała SN z dnia 15 października 1992 r., I PZP 35/92, OSNC 1993, nr 1-2, poz. 3.

²⁰ II PK 146/08, MPP 2009, nr 7, s. 338.

lifikować do przedmiotu sporu zbiorowego, zasadną wydaje się koncepcja przyjęcia za przedmiot sporu zbiorowego każdego sporu dotyczącego zbiorowych praw i interesów pracowniczych, którego stronami są wyłącznie pracodawcy i pracownicy²¹. Natomiast opierając się na ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, nie mogą być spory dotyczące innej materii, niż wskazana lub toczące się pomiędzy innymi podmiotami²².

Spór zbiorowy dotyczy określonej zbiorowości, interesów większej grupy pracowników, z reguły całej lub części załogi zakładu pracy. Pracownik jako jednostka nie może być stroną i nie może inicjować sporu zbiorowego²³. Prawa i interesy zbiorowe pracowników wskazane w art. 1 u.r.s.z. na podstawie art. 2 ust. 1 są reprezentowane przez związki zawodowe²⁴. Natomiast na podstawie art. 2 ust. 2 u.r.s.z. prawa i interesy pracodawców w sporach zbiorowych są reprezentowane przez właściwe organizacje pracodawców²⁵.

Drugą stroną sporu zbiorowego jest pracodawca. Przepisy prawne dotyczące udziału związku zawodowego w sporze zbiorowym regulują również prawa pracodawców i organizacji pracodawców do prowadzenia sporu zbiorowego. Nie istnieją w tym zakresie dodatkowe normy prawne. Pracodawca nie może być również inicjatorem sporu zbiorowego²⁶.

²¹ M. LEWANDOWICZ-MACHNIKOWSKA, A. GÓRNICZ-MULCAHY, *Mediacja w sporze zbiorowym*, „ADR. Mediacja i Arbitraż” 2011, nr 2, s. 51.

²² E. WRONIKOWSKA, P. NOWIK, *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2008, s. 132.

²³ J. ŻOŁYŃSKI, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism*, Warszawa 2011, s. 22.

²⁴ Zob. ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, Dz. U. 2001, Nr 79, poz. 854 z późn. zm. [dalej: u.z.z.]. Zgodnie z art. 1 u.z.z., związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i społecznych. W rozumieniu art. 1 ust. 2 u.z.z. związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji. Artykuł 12 Konstytucji RP zawiera fundamentalną gwarancję wolności tworzenia i działania związków zawodowych. Konkretyzuje i rozwija ją art. 59 Konstytucji RP, stanowiąc m.in., że: zapewnia się wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz w organizacjach pracodawców; związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Związkowi zawodowemu przysługuje prawo organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawach.

²⁵ Prawo Unii Europejskiej nie definiuje wprost zakładowej organizacji związkowej. Jednak na podstawie art. 28 Karty Praw Podstawowych pracownicy i pracodawcy lub ich odpowiednie organizacje mają zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach, a także do podejmowania w przypadku konfliktu interesów działań kolektywnych, w tym strajku, w obronie swoich interesów.

²⁶ M. LEWANDOWICZ-MACHNIKOWSKA, A. GÓRNICZ-MULCAHY, *Mediacja*, s. 52.

Opanowywanie sporów zbiorowych, zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, odbywa się przy wykorzystaniu konstrukcji Mult-Steps. Pierwszym i obligatoryjnym etapem są rokowania²⁷.

2. ISTOTA I ZASADY ROKOWAŃ W ROZWIĄZYWANIU SPORÓW ZBIOROWYCH

Celem procesu likwidowania zatargu zbiorowego jest próba pogodzenia przeciwstawnych żądań stron. Dokonuje się to poprzez rozwiązanie konfliktu w sposób polubowny według z góry określonych zasad, zmierzające do trwałej eliminacji sytuacji konfliktowej, lub poprzez jego rozstrzygnięcie, czyli zakończenie konfliktu w sposób „siłowy”²⁸.

Ze względu na metody likwidowania sporów zbiorowych ustawę o rozwiązywaniu sporów zbiorowych można podzielić na dwie części. Pierwsza dotyczy tzw. irenicznych sposobów likwidowania zatargów, pod pojęciem których rozumie się każdy rodzaj postępowania zmierzający do pokojowego zakończenia sporu zbiorowego, bez uciekania się do użycia przymusu, zwłaszcza ekonomicznego bądź organizacyjnego²⁹. Druga swym zakresem znaczeniowym obejmuje nieireniczne sposoby rozwiązania sporów zbiorowych, których cechą charakterystyczną jest przymus ekonomiczny, organizacyjny lub psychologiczny, wywierany na drugą stronę z zamierzeniem uzyskania zgody na postulaty stawiane w sporze³⁰.

W myśl art. 8 i 10 u.r.s.z. spór zaczyna się od prób jego rozwiązania pomiędzy stronami na drodze w pierwszej kolejności obligatoryjnych rokowań³¹.

²⁷ A. KALISZ, A. ZIENKIEWICZ, *Mediacja sądowa i pozasądowa. Zarys wykładu*, Warszawa 2014, s. 86-87.

²⁸ Zob. I.L. HOROWITZ, *Foundations of Political Sociology*, Nowy Jork 1972, s. 392; A. KORYBSKI, *Alternatywne rozwiązywanie sporów w USA. Studium teoretycznoprawne*, Lublin 1993, s. 31-32.

²⁹ W europejskich państwach poza rokowaniami, mediacją i arbitrażem istnieją także inne metody irenicznego rozwiązywania sporów, tzw. hybrydowe metody zawierające elementy typowe dla poszczególnych podstawowych sposobów, jak np. koncyliacje będące swoistym połączeniem arbitrażu i mediacji, w których, w przeciwieństwie do mediacji podmiot trzeci formułuje propozycję załatwienia sporu. Zob. A. KORYBSKI, *Alternatywne rozwiązywanie sporów*, s. 115; K. KŁOC, *Rozwiązywanie sporów zbiorowych w Unii Europejskiej ze szczególnym uwzględnieniem roli alternatywnych metod rozwiązywania konfliktów*, Warszawa 2012, s. 36-37.

³⁰ K.W. BARAN, *Prawo pracy*, Kraków 2005, s. 644.

³¹ Zgodnie z art. 16 ust. 1 u.r.s.z., na skutek zakończenia niepowodzeniem procedury mediacji, podmiot prowadzący spór zbiorowy w interesie pracowników może podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego.

Na gruncie prawa cywilnego rokowania to inaczej negocjacje w celu zawarcia umowy, porozumienia. W prawie międzynarodowym pojęcie rokowań zbiorowych w szerokim znaczeniu to wszelkie negocjacje między pracodawcą, grupą, organizacją lub organizacjami pracodawców a związkiem zawodowym lub związkami zawodowymi, których celem jest określenie warunków zatrudnienia lub regulacji stosunków między pracodawcami i pracownikami lub między pracodawcami i ich organizacjami a związkami zawodowymi³². Aktualnie Międzynarodowa Organizacja Pracy posługuje się znaczeniem węższym, obejmując tym pojęciem negocjowanie warunków pracy i warunków umów o pracę³³. Celem rokowań w świetle przytoczonych regulacji jest przede wszystkim zawarcie układu zbiorowego pracy, wiążącego strony i osoby nimi objęte, w których imieniu układ został zawarty. Rezultat ten może być osiągnięty w drodze ustawowej lub umownej w zależności od porządku prawnego konkretnego kraju³⁴.

W Polsce zasadniczą rolą rokowań jest ugodowe załatwienie sporu³⁵. Są one jednym ze sposobów zażegnania problemów w „sferze stosunków pracy” powstałych w zakładzie pracy, umożliwiając stronom bezpośredni kontakt na etapie zatargu. W państwach europejskich rokowania postrzegają się również jako szerszy proces kształtowania stosunków pracy tak, by nie doszło w ogóle do jakiegokolwiek sporu³⁶. Są one traktowane jako element dwustronnej komunikacji pomiędzy stronami dialogu społecznego³⁷.

Negocjacje zbiorowe to rozmowy między związkami zawodowymi i pracodawcami w zakresie warunków zatrudnienia pracowników, praw i obowiązków związków zawodowych³⁸. Ten sposób prowadzenia sporu polega na wymianie informacji, które służą podejmowaniu decyzji prowadzących do uzgodnienia

³² Art. 2 Konwencji MOP nr 154 z dnia 11 sierpnia 1983 r. Tekst jednolity Konwencji MOP na <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k154.html> [dostęp: 30 marca 2014].

³³ Zob. B. GERNIGON, A. ODERO, H. GUIDO, *Collective Bargaining: ILO standards and the principles of the supervisory bodies*, Genewa 2000, s. 9-13, 75-77.

³⁴ Zob. pkt 3 zalecenia 91/1951 MOP.

³⁵ Zob. M.H. KURTASZ, A. MAREK, K. MULARCZYK, *Postępowanie pojednawcze a postępowanie mediacyjne*, „ADR Arbitraż i Mediacja” 2011, nr 1, s. 19-38.

³⁶ B. SKULIMOWSKA, *Procedury pojednawstwa i rozjemstwa w zatargach zbiorowych (studium porównawcze)*, Warszawa 1982, s. 30-31.

³⁷ Zob. J. ŻOŁYŃSKI, *Pracodawca a związki zawodowe. Wybrane problemy zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 22-28.

³⁸ „Przedmiotem dialogu społecznego, prowadzonego między organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi są kwestie dotyczące stosunków zawodowych: warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych oraz przestrzeganie praw i wolności partnerów społecznych, a także ich wzajemnych zobowiązań” (MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ, *Rozwiązywanie sporów zbiorowych*, Warszawa 2015, s. 5.

interesów różnych stron, co skutkuje m.in. zawarciem porozumienia³⁹. Mają one swoją podstawę m.in. w Deklaracji Filadelfijskiej dotyczącej celów i zadań Międzynarodowej Organizacji Pracy z 10 czerwca 1944 r.⁴⁰ W prawie polskim wprost art. 20 Konstytucji RP uznaje dialog partnerów społecznych za jeden z filarów ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej. Ustawa zasadnicza wskazuje, że jest on instrumentem realizacji idei społecznej gospodarki rynkowej. Tę ogólną dyrektywę normatywną precyzuje art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, przyznając związkom zawodowym i pracodawcom prawo do rokowań. W świetle postanowienia art. 59 ust. 2 szczególną rolę odgrywają negocjacje prowadzone przez partnerów społecznych w celu rozwiązania sporów zbiorowych pracy oraz zawarcia układów zbiorowych. Żadna ze stron nie ma w sferze normatywnej możliwości uchylecia się od podjęcia rozmów. Zasada dialogu społecznego jest ściśle powiązana z instytucją rokowań zbiorowych i najpełniej się w nich wyraża.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie definiuje rokowań pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi. W literaturze przedmiotu rokowania definiuje się jako proces wzajemnego komunikowania się poszczególnych grup interesów. Są jednym z wielu środków służących zapewnieniu tzw. pokoju społecznego i przejawem gry w walce o dobra i interesy między uczestnikami zainteresowanymi w rozdziale tych dóbr⁴¹.

Istotą rokowań jest umożliwienie stronom sporu zbiorowego bezpośrednich negocjacji w sprawie żądań zgłoszonych przez związek zawodowy, które mają na celu przedłużenie pokoju społecznego w zbiorowych stosunkach pracy. W trakcie rokowań i bezpośrednich negocjacji związki zawodowe nie mogą organizować akcji protestacyjnych, szczególnie strajków⁴². W okresie prac nad treścią u.r.s.z. przyjęto, że celem tej konstrukcji prawnej powinno być stworzenie mechanizmu zapobiegającego eskalacji budowania konfliktowej atmosfery między stronami. *Ratio legis* przepisów prawnych jest odsunięcie strajku jako narzędzia nacisku. Procedura obowiązkowych rokowań stron sporu powinna być wszczynana po odrzuceniu przez pracodawcę któregokolwiek z żądań zgłoszonych przez organizację związkową, jeżeli nie zostaną uwzględnione wszystkie żądania w terminie określonym w wystąpieniu⁴³.

³⁹ Zob. M. JARUS, *Problemy porozumiewania się*, „Polityka Społeczna” 1991, nr 11, s. 26-27.

⁴⁰ Zob. http://www.mop.pl/html/index1.html#miedzynarodowe_standardy/deklaracja_filadelfijska.htm [dostęp: 30.03.2014].

⁴¹ W. MASEWICZ, *Ustawa o związkach zawodowych*, s. 164.

⁴² A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, s. 331.

⁴³ Zob. H. LEWANDOWSKI, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, s. III/ E/158-28-30.

Ponadto celem rozwiązań przyjętych w u.r.s.z. jest stworzenie ram prawnych i instytucjonalnych dla prowadzenia dialogu społecznego i rozwiązywania konfliktów w gospodarce rynkowej w obszarze zbiorowych stosunków pracy poprzez rozmowę strony pracowniczej i pracodawcy⁴⁴. Pracodawca może jedynie odmówić ich zastosowania w sytuacji, gdy żądania nie mieszczą się w przedmiocie sporu zbiorowego lub zostały zgłoszone przez podmiot niebędący związkiem zawodowym⁴⁵. Pożądane jest, by negocjacje między pracodawcą a związkiem zawodowym prowadzić aż do momentu, w którym istnieje jeszcze szansa na osiągnięcie porozumienia⁴⁶.

Art. 8 u.r.s.z. nie wprowadza zasad zachowywania się stron podczas rokowań, doboru reprezentacji interesów stron zaangażowanych w spór zbiorowy oraz metod i technik prowadzenia rokowań. Ustawowa konstrukcja prawna wymaga jedynie, aby na każdym etapie irenicznego rozwiązywania zatargu, także podczas rokowań, nie podejmowano i nie prowadzono bezprawnych działań blokujących ich przebieg. Niedopełnienie powyższego obowiązku umożliwia zakładowej lub ponadzakładowej organizacji związkowej zorganizowanie strajku bez wyczerpania formuły postępowania służącego pokojowemu zakończeniu sporu zbiorowego⁴⁷. Każdorazowo strony powinny rozpocząć rokowania najszybciej, jak to tylko jest możliwe i bez jakiegokolwiek nieuzasadnionej zwłoki⁴⁸.

Obecne regulacje prawne dotyczące przebiegu negocjacji są niewystarczające. Ustawodawca nie wprowadził zasady, że na stronach uczestniczących w rozmowach ciąży ustawowy obowiązek prowadzenia ich w dobrej wierze, co ma miejsce przy prowadzeniu rokowań „układowych” w trybie art. 241³ § 1 k.p. Nie ulega jednak żadnej wątpliwości, że ta metoda rozwiązywania zatargu powinna być prowadzona zgodnie z art. 241³ § 1 k.p., z poszanowaniem słusznych interesów drugiej strony oraz z nienaruszaniem dóbr osobistych osób w niej uczestniczących⁴⁹. W piśmiennictwie wskazuje się, że na tym etapie

⁴⁴ Tamże.

⁴⁵ Zob. J. ŻOŁYŃSKI, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, s. 53-59.

⁴⁶ Zob. K.W. BARAN, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 412-413.

⁴⁷ A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, s. 331.

⁴⁸ K.W. BARAN, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 409-411.

⁴⁹ B. CUDOWSKI, *Pozycja prawna stron sporu zbiorowego pracy*, [w:] A.M. ŚWIĄTKOWSKI (red.), *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty i wystąpienia wygłoszone na XVII Zjeździe Katedr/Zakładów Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Kraków 7-9 maja 2009 r.*, Warszawa 2009, s. 210; TENŻE, *Model rozwiązywania sporów zbiorowych*, [w:] G. GOŹDZIEWICZ (red.), *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, s. 245-246.

powinno unikać się podejmowania działań mających na celu wstrzymywanie lub utrudnianie negocjacji, poprzez np. umyślne ich przedłużanie, częste i nieuzasadnione zmiany negocjatorów, przekazywanie nieprawdziwych bądź niepełnych informacji, nieudzielanie odpowiedzi na propozycje partnerów, odrzucanie wszelkich konstruktywnych propozycji rozwiązania sporu. W praktyce dobra wiara w toku rokowań sprowadza się do zasad rzetelności, lojalności, uczciwości i racjonalności żądań. Reguły te mają charakter postulatów *de lege lata*. Wprost za pomocą środków prawnych nie można wymusić ich przestrzegania⁵⁰.

3. WSZCZĘCIE, PRZEBIEG I SPOSOBY ZAKOŃCZENIA ROKOWAŃ

Na podstawie art. 7 ust. 1 u.r.s.z. spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym jednak niż 3 dni. Termin trzydniowy należy liczyć zgodnie z art. 111 § 1 k.c., w myśl którego termin wyznaczony w dniach kończy się z upływem ostatniego dnia. Na podstawie art. 111 § 2 k.c. dnia wpływu żądania nie uwzględnia się, a jeżeli termin upływa w dniu ustawowo wolnym, to liczy się dzień następny według zasady wyrażonej w art. 115 k.c. W rozumieniu art. 8 u.r.s.z. pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, zawiadamiając równocześnie o powstaniu sporu właściwego Okręgowego Inspektora Pracy. Powiadomienie właściwego Okręgowego Inspektora Pracy nie powinno mieć istotnego wpływu na sytuację prawną i negocjacyjną pracodawcy⁵¹. Jednak brak zgłoszenia sporu może skutkować poniesieniem odpowiedzialności z tytułu naruszenia ustawy i tym samym wystąpieniem przez ten organ do sądu o nałożenie grzywny na pracodawcę⁵².

Aby powstał spór zbiorowy, a co za tym idzie – doszło do zapoczątkowania rokowań, związek zawodowy zobowiązany jest do wysunięcia żądań wobec pracodawcy objętych zakresem znaczeniowym ujętym w art. 1 u.r.s.z. Art. 1

⁵⁰ Ł. PISARCZYK, *Ustawowa procedura rozwiązywania sporów zbiorowych*, [w:] K.W. BARAN (red.), *Zarys systemu prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 618-619.

⁵¹ Zob. J. ZOŁYŃSKI, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, s. 54; B. SKULIMOWSKA, *Tryb i procedury rozwiązywania zatargów zbiorowych w Polsce na tle porównawczym*, Warszawa 1992, s. 23-24.

⁵² Art. 26 ust. 1 pkt 2 u.r.s.z.

u.r.s.z. nie nakłada na pracodawcę obowiązku uwzględnienia stanowiska strony związkowej, pozostawiając tę kwestię jego autonomicznemu uznaniu.

Wystąpienie związku zawodowego może być przedstawione na piśmie lub ustnie, chociaż dla celów dowodowych pożądana jest forma pisemna. Dopuszczalna jest również droga emailowa⁵³. Żądania powinny być konkretne, a termin do ich uwzględnienia określa związek zawodowy inicjujący spór. Nie może on być krótszy niż 3 dni. Spór zbiorowy powstaje nie z dniem samego wystąpienia przez związek zawodowy z żądaniami, lecz dopiero w momencie odrzucenia ich przez pracodawcę lub w przypadku braku odpowiedzi pracodawcy – z upływem terminu wyznaczonego przez związek zawodowy. Jeżeli pracodawca zaakceptuje żądania związku zawodowego, to tracą one charakter sporny i nie dochodzi do wystąpienia zatargu⁵⁴.

Termin powstania sporu zbiorowego jest istotny z punktu widzenia ustalenia początku procedury rozwiązywania sporu przewidzianej ustawą. Dopiero z tym dniem występuje obowiązek pracodawcy do niezwłocznego podjęcia negocjacji oraz zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o zaistniałym sporze w myśl art. 8 u.r.s.z. Rokowania powinny być zapoczątkowane w takim czasie, żeby nie można było pracodawcy postawić zarzutu zwłoki w rozpoczęciu rozmów ze związkami zawodowymi wszczynającymi zatarg⁵⁵. Kiedy pracodawca nie odnosi się w jakimkolwiek względzie do żądań związków zawodowych, to zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny⁵⁶, a konkretnie z art. 68² k.c. (jeżeli przedsiębiorca otrzymał od osoby, z którą pozostaje w stałych stosunkach gospodarczych, ofertę zawarcia umowy w ramach swojej działalności), brak niezwłocznej odpowiedzi poczytuje się za przyjęcie oferty⁵⁷. W takiej sytuacji bierne zachowanie po upływie wskazanego przez związek zawodowy terminu należy traktować jako odrzucenie żądań w całości⁵⁸.

⁵³ Zob. A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, s. 327; K.W. BARAN, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 413.

⁵⁴ J. ŻOŁYŃSKI, *Pracodawca a związki zawodowe*, s. 34.

⁵⁵ K.W. BARAN, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 412.

⁵⁶ Dz. U. 1964, Nr 16, poz. 93.

⁵⁷ Zob. A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, s. 327; J. ŻOŁYŃSKI, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, s. 55.

⁵⁸ K.W. BARAN, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 412. Por. A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, s. 327, autor twierdzi, że brak reakcji pracodawcy nie może być interpretowany ani jako wyrażenie zgody na zaspokojenie przedstawionych żądań w sytuacji, w której mógł i powinien wyrazić swoje stanowisko, ani jako odmowa wyrażenia zgody na zaspokojenie

Negocjacje mogą być jawne lub z określonym stopniem poufności, o czym decydują strony sporu. To samo dotyczy terminu i miejsca rozpoczęcia rokowań, które powinny być przedmiotem wspólnych uzgodnień. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pozostawia stronom sporu dowolność w ustaleniu tych kwestii, a także składu zespołu negocjacyjnego i sposobu prowadzenia rokowań. Z kolei czas trwania negocjacji zbiorowych może, ale nie musi być ściśle ustalony. Przepisy prawa pracy nie precyzują – nawet pośrednio – terminu zakończenia negocjacji⁵⁹. Postuluje się zatem określenie przez strony na wstępie, na mocy odrębnego porozumienia, czasu w jakim będą prowadzone rokowania⁶⁰. Ponadto przedmiotem wzajemnych ustaleń może być również miejsce negocjacji⁶¹.

W prawodawstwie europejskim jak i w u.r.s.z. nie wprowadzono regulacji dotyczących poszczególnych etapów rokowań. Ich sposób przeprowadzenia pozostawia się stronom sporu, które często przedmiotową kwestię ustalają na mocy własnych porozumień. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że na wybór stosownej procedury rokowań ma wpływ wiele czynników. Są to m.in.: kompetencje i nastawienie uczestników zatargu, charakter spornego przypadku, wspólne wstępne ustalenia, zaakceptowanie przez większość uczestniczących osób, według jakiego schematu będą prowadzić rozmowy⁶².

W praktyce stosowania negocjacji zbiorowych, dokonuje się ich podziału na poszczególne etapy. Według jednego kryterium, w rokowaniach należy uwzględnić trzy główne etapy: w pierwszym – ustala się problemy, w drugim – rozpoznaje się ich zakres, a w trzecim – stara się wypracować zadowalające strony rozwiązanie⁶³. Inny charakter ma klasyfikacja zaproponowana w Stanach Zjednoczonych. Przedmiotowy podział przewiduje osiem etapów rokowań: wybór miejsca przeprowadzenia negocjacji, ustalenie ich planu i zdefiniowanie

zgłoszonych żądań, kojarzona z brakiem zaprzeczenia. Zgodnie z tym poglądem, zaistnienie sporu zbiorowego jest uzależnione od odniesienia się pracodawcy do zgłoszonych żądań. Przyjęcie zgłoszonych żądań, wyrażenie gotowości ich zaspokojenia sprawia, iż spór zbiorowy nie wystąpi. Odmowa zaspokojenia wszystkich zgłoszonych żądań albo ich części sprawia, że materializuje się warunek, od którego art. 7 ust. 1 ustawy uzależnia początek sporu zbiorowego.

⁵⁹ S. BORKOWSKA, *Negocjacje zbiorowe*, Warszawa 1997, s. 215.

⁶⁰ W. MASEWICZ, *Ustawa o związkach zawodowych*, s. 166.

⁶¹ Na gruncie Rady Europy postulaty w zakresie terminu, miejsca i czasu rokowań wypracował Komitet Niezależnych Ekspertów. K. WALCZAK, *Zbiorowe prawo pracy, aspekty prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego*, Warszawa 2012, s. 308.

⁶² Zob. J. STELMACH, B. BROŻEK, *Sztuka negocjacji prawniczych*, Warszawa 2011, s. 33-35.

⁶³ A. DOUGLAS, *The Peaceful settlement of Industrial and Intergroup Disputes*, „Journal of Conflict Resolution” 1962, s. 69.

kwestii spornych, określenie ich zakresu tematycznego, eliminowanie różnic występujących w poszczególnych stanowiskach stron, przygotowanie do ostatecznej rozmowy, dialog, potwierdzenie kompromisu, wykonanie kompromisu⁶⁴. Powyższe modele klasyfikacyjne określają w sposób sztywny etapy rokowań wraz z przekazaniem rad dotyczących zachowania się uczestników negocjacji⁶⁵.

Rozmowy prowadzone w ramach rokowań zbiorowych w Polsce mogą się zakończyć albo zawarciem porozumienia, albo podpisaniem protokołu rozbieżności (art. 9 u.r.s.z.). W praktyce negocjacje można przerwać bez jakiegokolwiek konkluzji końcowej w postaci podpisania określonych dokumentów⁶⁶. W sytuacji, gdy po stronie związkowej występuje kilka organizacji prowadzących łącznie spór, możliwe jest wypracowanie finalnych uzgodnień tylko z jedną lub kilkoma z nich⁶⁷.

Aktualnie polskie regulacje ustawowe nie określają, jak powinno być sformułowane porozumienie, tzn. w jakiej formie prawnej, jakie elementarne jego składniki zaliczają się do *essantialia negotii*⁶⁸. Porozumienie kończące spór zbiorowy formułuje wzajemne prawa i obowiązki stron zakończonego sporu zbiorowego⁶⁹. Nie jest ono ugodą w myśl art. 917-918 k.c.⁷⁰ Tego rodzaju ustalenia opierają się co do zasady na wypracowanym w toku rokowań kompromisie, w ramach którego dokonuje się czynności dla dobra obu stron, z tym że nie ma konieczności, aby były one obiektywnie równoważne⁷¹.

Porozumienie stanowi dwustronne zobowiązanie stron sporu⁷². Powinno się w nim jasno i precyzyjnie określać treść poczynionych uzgodnień, szczególnie

⁶⁴ P.H. GULLIVER, *Disputes and Negotiations: a Cross-Cultural Perspective*, „The Modern Law Review” 1982, nr 3, s. 360-362.

⁶⁵ J. STELMACH, B. BROŻEK, *Sztuka negocjacji*, s. 40.

⁶⁶ W. MASEWICZ, *Ustawa o związkach zawodowych*, s. 170.

⁶⁷ Tamże. Por. J. ŻOŁYŃSKI, *Pracodawca a związki zawodowe*, s. 35, autor wskazuje, że w razie nieosiągnięcia porozumienia sporządzony zostaje protokół rozbieżności, który zgodnie z art. 9 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych powinien zawierać stanowiska stron. Skoro strony zostały ustawowo zobligowane w protokole rozbieżności do wskazania swoich stanowisk, obowiązkową formą w rokowaniach jest forma pisemna.

⁶⁸ J. ŻOŁYŃSKI, *Pracodawca a związki zawodowe*, s. 41.

⁶⁹ A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, s. 335.

⁷⁰ W. MASEWICZ, *Ustawa o związkach zawodowych*, s. 170.

⁷¹ Ł. PISARCZYK, *Ustawowa procedura rozwiązywania sporów zbiorowych*, [w:] K.W. BARON (red.), *Zarys systemu prawa pracy*, s. 618.

⁷² Zob. art. 776 k.p.c.

obowiązków, a nawet kwot pieniężnych lub innych wartości przyznanych pracownikom z uwzględnieniem kryterium sposobu ich rozdysponowania⁷³.

Artykuł 9 u.r.s.z. stanowi, iż rokowania kończą się podpisaniem przez strony porozumienia i z tego względu jego zawarcie w innej formie niż pisemna nie może być uznane za ich zakończenie⁷⁴. Forma ustna może być potraktowana wyłącznie jako wstępnie zaakceptowany przez strony sporu zbiorowego projekt (art. 9 u.r.s.z.). Brak zachowania rygoru pisemności powoduje stan zawieszenia zatargu. Niedopełnienie warunków ustalonych ustnie umożliwia związkowi zawodowemu kontynuowanie sporu zbiorowego, ponieważ interesy objęte żądaniami zawartymi w jego zgłoszeniu nie uległy przekształceniu w prawa podmiotowe, które mogłyby być dochodzone przez poszczególnych pracowników na drodze sądowej. Porozumienie podpisane przez strony sporu powoduje automatycznie zmianę interesów zbiorowości pracowników przedstawionych przez związek zawodowy w zgłoszeniu sporu w indywidualne prawa podmiotowe⁷⁵.

Protokoły rozbieżności należy natomiast traktować tylko jako rejestr spraw, w których nie osiągnięto kompromisu⁷⁶. Protokół to dokument, który powinien być sporządzony w formie pisemnej i w którym sprecyzowane są żądania związku zawodowego oraz stanowisko pracodawcy wobec postulatów pracowniczych. Dlatego też oprócz oczekiwań, jakie wobec spornych kwestii w toku rokowań zajęły strony, powinno się w nim znaleźć szczegółowe określenie przedmiotu sporu⁷⁷. W praktyce ma on istotne znaczenie, ponieważ umożliwia w dalszych etapach pokojowego rozwiązywania sporu zbiorowego rozwiązanie spornych problemów. Między innymi w związku z tym protokół powinien być sporządzony w formie pisemnej i podpisany przez obie strony⁷⁸. Podobnie jak przy zawarciu porozumienia, odmowa złożenia podpisu na tym dokumencie jest traktowana jako niezakończenie rokowań. Natomiast niesporządzenie protokołu

⁷³ K.W. BARAN, *Model polubownego likwidowania sporów pracy w systemie prawa polskiego*, PiZS 1992, nr 3, s. 23.

⁷⁴ A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [s. 415. Por. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 384, który uważa, że zawarcie porozumienia w innej formie (na przykład ustnej) nie ma wpływu na jego skuteczność.

⁷⁵ A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, s. 334. W wielu europejskich państwach porozumienia nie muszą mieć jednak formy pisemnej, np. w Wielkiej Brytanii, Francji.

⁷⁶ W. MASEWICZ, *Zatarg zbiorowy pracy*, Bydgoszcz 1994, s. 105.

⁷⁷ Ł. PISARCZYK, *Porozumienie kończące spór zbiorowy*, [w:] K.W. BARAN (red.), *Zarys systemu prawa pracy*, s. 664.

⁷⁸ K.W. BARAN, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 415.

rozbieżności jest przeszkodą w kontynuowaniu zatargu zbiorowego. Do otwarcia procedury mediacyjnej konieczne jest, w myśl regulacji ustawowych, spełnienie warunku zawieszającego, czyli wystąpienia formalnego zakończenia rokowań⁷⁹.

Za zamknięcie rokowań uważa się fakt samego podpisania porozumienia w sprawie zaspokojenia przez pracodawcę części żądań związku zawodowego i sporządzenia protokołu rozbieżności, ze wskazaniem stanowisk stron w punktach wymienionych w zgłoszeniu sporu, a nieobjętych porozumieniem. Dla zakończenia procedury rokowań nie jest wymagane zawarcie porozumienia, które ureguluje wszelkie żądania przedstawione przez związek zawodowy, stanowiące podstawę zgłoszenia sporu⁸⁰. Dopuszczalne jest również zawarcie porozumienia partykularnego tylko z jedną z organizacji związkowych uczestniczących w sporze zbiorowym. Następnie po sporządzeniu protokołów rozbieżności z innymi związkami zawodowymi, zatarg jest kontynuowany za pomocą procedury mediacji⁸¹.

Konkludując należy podkreślić, że analiza całokształtu rozwiązań prawnych pozwala na stwierdzenie, że w Polsce nie ma możliwości skutecznej obrony interesów pracownika w sporze zbiorowym bez powoływania struktur związkowych. Rozwiązania europejskie bronią interesów pracownika niekoniecznie przez wyłączną reprezentację związków zawodowych. W niektórych krajach europejskich, np. w Wielkiej Brytanii, istnieje model rozwiązywania sporu zbiorowego z przedstawicielami pracowników bądź z radami zakładowymi w roli głównej⁸².

Warty zauważenia jest fakt, że brak ustawowego formalizmu dotyczącego sposobu rozwiązania sporu pozwala na swobodne kierowanie dynamiką zdarzenia konfliktowego oraz zawierania porozumień. W konsekwencji powyższe umożliwia osiągnięcie porozumienia, które będzie wykonane przez zainteresowane podmioty. Autonomia stron w zakresie wyboru pokojowych metod rozwiązywania zatargu skutkuje pozytywnym jego zakończeniem⁸³. Należałoby się jednak zastanowić nad potrzebą wprowadzenia regulacji prawnych dotyczących sposobu zachowywania się strony pracowniczej i pracodawcy. Ustawa powinna wymienić katalog zasad, którymi powinny kierować się strony sporu zbioro-

⁷⁹ A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, s. 337.

⁸⁰ Tamże.

⁸¹ K.W. BARAN, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 413.

⁸² W. SANETRA, *Konstytucyjne prawo do rokowań*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 12, s. 10.

⁸³ Zob. A. JAKUBIAK-MIROŃCZUK, *Zmiany zachodzące w charakterze form alternatywnego rozwiązywania sporów sądowych -- rozwój idei „zarządzania sporem”*, „ADR Arbitraż i Mediacja” 2008, nr 4, s. 69-71.

wego przy jego rozwiązaniu. Dzięki temu już na etapie rokowań stwarzałoby to realną możliwość wytyczenia granicy dla pracodawcy i związków zawodowych dotyczącej kultury, poziomu i przedmiotu wymiany zdań, a tym samym otworzyłyby drogę do bardziej konstruktywnych rozmów.

BIBLIOGRAFIA

ŹRÓDŁA PRAWA

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. 1997, Nr 78, poz. 483 z późn. zm.
- Konwencja MOP Nr 154 z dnia 3 czerwca 1981 r. dotycząca popierania rokowań zbiorowych, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k154.html> [dostęp: 2.04.2015].
- Europejska Karta Społeczna z dnia 18 października 1961 r., Dz. U. 1999, Nr 8, poz. 67 z późn. zm.
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 14.12.2007 r., Dz. U. UE. C. 2007.303.1.
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, Dz. U. 1964, Nr 16, poz. 93.
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, Dz. U. 1964, Nr 43, poz. 296 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz. U. 2006, Nr 104, poz. 711.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, Dz. U. 2001, Nr 79, poz. 854 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, Dz. U. 1996, Nr 70, poz. 335 z późn. zm.
- Deklaracja Filadelfijska dotycząca celów i zadań Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 10 czerwca 1944 roku, [Http://www.mop.pl/html/index1.html #miedzynarodowe_standardy/deklaracja_filadelfijska.htm](Http://www.mop.pl/html/index1.html#miedzynarodowe_standardy/deklaracja_filadelfijska.htm) [dostęp: 30.03.2014].

ORZECZNICTWO

- Uchwała SN z dnia 15 października 1992 r., I PZP 35/92, OSNC 1993, nr 1-2, poz. 3.
- Wyrok SN z dnia 18 kwietnia 1994 r., KAS 1/94, OSNP 1994, nr 12, poz. 201.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2009 r., II PK 146/08, MPP 2009, nr 7, s. 338.

LITERATURA

- BARAN Krzysztof Wojciech: Prawo pracy, Wolters Kluwer, Kraków 2005.
- BARAN Krzysztof Wojciech: Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
- BARAN Krzysztof Wojciech (red.): Zarys systemu prawa pracy, t. V: Zbiorowe prawo pracy, Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
- BORKOWSKA Barbara: Negocjacje zbiorowe, PWE, Warszawa 1997.
- CUDOWSKI Bogusław: Spory zbiorowe w polskim prawie pracy, Temida 2, Białystok 1998.
- DOUGLAS Ann: The Peaceful settlement of Industrial and Intergroup Disputes, „Journal of Conflict Resolution” 1962, s. 69-81.
- GERNIGON Bernard, ODERO Alberto, GUIDO Horacio: Collective Bargaining: ILO standards and the principles of the supervisory bodies, International, Labour Office, Genewa 2000.
- GOŹDZIEWICZ Grzegorz: Spory zbiorowe, TNOiK, Toruń 1991.
- GOŹDZIEWICZ Grzegorz (red.): Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej, TNOiK, Toruń 2000.
- GULLIVER Philip: Disputes and Negotiations: a Cross-Cultural Perspective, „The Modern Law Review” 1982, nr 3, s. 346-368.
- HOROWITZ Irving Louis: Foundations of Political Sociology, Little Brown, Nowy Jork 1972.
- JAKUBIAK-MIROŃCZUK Aneta: Alternatywne a sądowe rozstrzygnięcie sporów, Wolters Kluwer, Warszawa 2008.
- JURKOWSKI Ryszard: Negocje zbiorowe, kiedy, o czym i jak rozmawia pracodawca z przedstawicielstwem pracowników, Difin, Warszawa 2000.
- KALISZ Anna, ZIENKIEWICZ Adam: Mediacja sądowa i pozasądowa. Zarys wykładu, Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
- KŁOC Kazimierz: Rozwiązywanie sporów zbiorowych w Unii Europejskiej ze szczególnym uwzględnieniem roli alternatywnych metod rozwiązywania konfliktów, Pracodawcy RP, Warszawa 2012.
- KORYBSKI Andrzej: Alternatywne rozwiązywanie sporów w USA. Studium teoretycznoprawne, Wydawnictwo UMCS, Lublin 1993.
- KURTASZ Małgorzata Hanna, MAREK Anna, MULARCZYK Krzysztof: Postępowanie pojednawcze a postępowanie mediacyjne, „ADR Arbitraż i Mediacja” 2011, nr 1, s. 19-38.
- LEWANDOWICZ-MACHNIKOWSKA Monika, GÓRNICZ-MULCAHY Agnieszka: Mediacja w sporze zbiorowym, „ADR Mediacja i Arbitraż” 2011, nr 2, s. 49-59.
- MASEWICZ Walery: Ustawa o związkach zawodowych. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, PWN, Warszawa 1998.
- MASEWICZ Walery: Zatarg zbiorowy pracy, Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego, Bydgoszcz 1994.
- SALWA Zbigniew (red.): Prawo pracy, t. III, LexisNexis, Warszawa 2008.
- SKULIMOWSKA Barbara: Tryb i procedury rozwiązywania zatargów zbiorowych w Polsce na tle porównawczym, IPiSS, Warszawa 1992.

- STELMACH Jerzy, BROŻEK Bartosz: *Sztuka negocjacji prawniczych*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
- ŚWIĄTKOWSKI Andrzej Marian (red.): *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty i wystąpienia wygłoszone na XVII Zjeździe Katedr/Zakładów Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Kraków 7-9 maja 2009 r.*, C.H. Beck, Warszawa 2009.
- WALCZAK Krzysztof: *Zbiorowe prawo pracy, aspekty prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego*, C.H. Beck, Warszawa 2012.
- WRONIKOWSKA Ewa, NOWIK Paweł: *Zbiorowe prawo pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2008.
- WRATNY Jerzy, WALCZAK Krzysztof (red.): *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2009.
- ŻOŁYŃSKI Janusz: *Pracodawca a związki zawodowe. Wybrane problemy zbiorowego prawa pracy*, Oficyna, Warszawa 2011.
- ŻOŁYŃSKI Janusz: *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.

ROKOWANIA W ROZWIĄZYWANIU SPORÓW ZBIOROWYCH

STRESZCZENIE

Przedmiotem opracowania jest instytucja rokowań, będąca pierwszym i obligatoryjnym sposobem rozwiązywania zatargu zbiorowego. Po przedstawieniu definicji, przedmiotu i stron sporu zbiorowego, zostały omówione: istota i zasady rokowań, a następnie wszczęcie, przebieg i sposoby zakończenia rokowań w rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Słowa kluczowe: rokowania, negocjacje, spory zbiorowe

CONVERSATIONS IN COLLECTIVE DISPUTE RESOLUTION

SUMMARY

This article deals with the institution of negotiations as the first and obligatory method of collective dispute resolution. First, the definition, the subject and the parties of the dispute are defined. Later on, the following issues are discussed: the essence and the principles of negotiations, the commencement, the process and ways of concluding negotiations in collective dispute resolution.

Key words: conversations, negotiations, collective disputes