

Olgiard KUCHARSKI

Mediacja w sporach zbiorowych z zakresu prawa pracy

1

Jedną z głównych funkcji prawa jest rozwiązywanie konfliktów, które są zresztą czymś naturalnym w każdym społeczeństwie¹. Konfliktem jest generalnie każda sytuacja w której jedna ze stron występuje z jakimś twierdzeniem, żądaniem lub roszczeniem, które jest kwestionowane przez drugą stronę². Jest to niezwykle istotne dla zachowania ładu społecznego, a w konsekwencji zaufania obywateli do państwa i jego organów, aby to normy prawne określały procedury w jakich strony sporu mogą go rozwiązać³. Jeżeli normy prawne tego nie czynią dochodzi do patologicznych zjawisk w postaci przemocy, lekceważenia organów państwa, tworzenie grup i obszarów wyłączonych spod zwierzchnictwa państwa, rozwoju struktur przestępczych. Obywatele muszą w takiej sytuacji, szukać innych, niż prawne metody rozwiązywania konfliktów. Dlatego, tak ważne jest aby ustawodawca określał skuteczne sposoby działania w tym zakresie. Złożoność współczesnych społeczeństw powoduje, że również sposoby rozstrzygania sporów są rozbudowane.

Możliwe są różne sposoby klasyfikowania typów rozwiązywania konfliktów. Jednym z nich jest podział związany z wyodrębnieniem następujących kryteriów⁴:

— udział osób trzecich lub brak takiego udziału,

¹ L. Morawski, Wstęp do prawoznawstwa, Toruń 1998, s. 36–38.

² Ibidem, s. 36.

³ A. Redelbach, S. Wronkowska, Z. Ziemiński, Zarys teorii państwa i prawa, Warszawa 1994, s. 233.

⁴ L. Morawski, Główne problemy współczesnej filozofii prawa, Warszawa 1999, s. 168 oraz literatura tam podana.

— wiążący, lub nie charakter rozstrzygnięcia.

Skutkiem tego podziału jest wyodrębnienie następujących trybów rozwiązywania konfliktów:

- tryb kontraktowy,
- tryb mediacyjno-koncyliacyjny,
- tryb arbitrażowy,
- tryb adjudykacyjny.

Tryb kontraktowy charakteryzuje się tym, że to same strony, bez udziału osób trzecich rozwiązują konflikt. Mają w tym zakresie pełną swobodę co do wyboru procedury i reguł zachowania mającego na celu osiągnięcia porozumienia stron.

Tryb mediacyjno-koncyliacyjny oznacza sposób rozwiązywania sporów przy pomocy nie zaangażowanej w konflikt osoby trzeciej – mediatora (koncyliatora). Mediator ma za zadanie pomóc stronom w określeniu istoty sporów, w osiągnięciu porozumienia oraz podejmować wszelkie działania aby ułatwiać rozwiązanie sporu, natomiast nie może narzucać rozstrzygnięcia – nie ma żadnej władzy w tym zakresie. Mediator jest zatem neutralnym pomocnikiem i doradcą stron. W tym trybie strony również zachowują całkowitą autonomię w zakresie wyboru procedury i reguł, w tym także samej osoby mediatora.

Tryb arbitrażowy zakłada pełną autonomię stron w zakresie wyboru reguł, procedury i osoby arbitra. Natomiast orzeczenie arbitra generalnie jest wiążące dla stron i może podlegać przymusowej egzekucji.

Tryb adjudykacyjny zakłada, że konflikt jest rozwiązywany przez podmiot (sąd, trybunał itd.) działający według z góry ustalonych reguł i procedur. Decyzje takiego organu mają charakter władczy, a strony konfliktu nie mają żadnego wpływu ani na reguły procedowania, ani na wybór danego organu.

We współczesnych państwach demokratycznych olbrzymią rolę odgrywają inne, niż adjudykacyjny sposoby rozwiązywania sporów. Wynika to z ich skuteczności, szybkości oraz trwałości osiągniętych porozumień, a także lepiej odpowiada postępującej funkcjonalnej i kulturowej dyferencjacji społeczeństw. Unikanie procesu sądowego może przynosić stronom także inne korzyści np. w wymiarze pozytywnego wizerunku medialnego, ale też mniejszych kosztów sporu. Takie tryby postępowania niwelują wady zinstytucjonalizowanego aparatu sądowego i określa się je jako alternatywne formy wymiaru sprawiedliwości⁵.

Formy alternatywne mają bardzo zróżnicowane struktury organizacyjne i sposoby działania. Mogą regulować następujące stosunki życia społecznego: gospodarcze, pracy rodzinne, sąsiedzkie, konsumenckie, morskie, budowlane. Taka działalność może być prowadzona przez różne organizacje, samorządy, korporacje, izby rzemieślnicze, handlowe budowlane, adwokackie, ale także poradnie małżeńskie, rodzinne, konsumenckie⁶.

⁵ Ibidem, s. 186 i n.

⁶ Ibidem, s. 188 i n

Popularność alternatywnych form wynika z ich mniejszego sformalizowania, anizeli procedur sądowych, większej elastyczności, gwarancji większego wpływu stron na przebieg i wynik postępowania, oraz uwzględnianie w większej mierze subiektywnych interesów stron. Wskazuje się, że postępowania alternatywne w większym stopniu niż sądowe uwzględniają orientację prospektywną – a więc pomagają ułożyć stosunki stron na przyszłość, co ma duże znaczenie tam, gdzie strony nadal będą pozostawać w różnych więziach (jak np. w stosunkach pracy)⁷.

Istotne jest także to, że arbitrem lub mediatorem nie musi być prawnik, ale może zostać ekspert w danej dziedzinie, co zmniejsza czas trwania sporu, a dzięki głębszej wiedzy z danej dziedziny ułatwia stronom osiągnięcie porozumienia⁸.

Alternatywne formy wymiaru sprawiedliwości pozwalają na takie ukształtowanie postępowania, aby w największym stopniu odpowiadało typowi i specyfice rozstrzyganych spraw oraz respektowało interesy stron. W tym zakresie bardziej odpowiada potrzebom funkcjonalnie zróżnicowanych i wyspecjalizowanych systemów społecznych, pozwalając na dostosowanie procedur postępowania do potrzeb społecznych, anizeli uniwersalistyczne postępowania adjudykacyjne⁹. Tryby adjudykacyjnego rozwiązywania sporów natomiast są niezbędne, ponieważ umożliwiają rozwiązanie konfliktów, tam gdzie strony nie mogą osiągnąć porozumienia.

Te uwagi wstępne miały wskazać miejsce postępowania mediacyjnego i jego odniesienia do innych trybów rozwiązywania sporów z teoretyczno prawnego punktu widzenia. W tej pracy natomiast zajmę się scharakteryzowaniem mediacji jako trybu rozwiązywania sporów zbiorowych w prawie pracy. Konieczność odrębnego uregulowania tej tematyki wynika ze specyfiki tych sporów, ich odmienności co do przedmiotu, podmiotów uczestniczących, charakteru osiągniętego porozumienia¹⁰. W szczególności spory zbiorowe mogą powodować znaczne skutki społeczne, ponieważ dotyczą z reguły większej ilości osób, czasem mają znaczenie dla gospodarki krajowej np. akcje protestacyjne górników, kolejarzy, pielęgniarek. Dlatego, pomijając nawet kontekst społeczno-polityczny tematyki sporów zbiorowych, odgrywają one dużą rolę w państwach demokratycznych. Mediacja jako jeden z etapów sporu zbiorowego ma na celu rozwiązanie konfliktu w ugodowy sposób, bez konieczności stosowania ostrzejszych form protestu. Dlatego, jest jednym z ważniejszych elementów tego postępowania.

Prawo pracy ze swej istoty dotyczy złożonych relacji łączących pracodawcę z pracownikiem. Stosunek pracy, poza innymi cechami charakteryzuje się podporządkowaniem pracodawcy oraz generalnie pewnym czasem trwania¹¹. Pod-

⁷ Ibidem, s. 189.

⁸ Ibidem, s. 190.

⁹ Ibidem, s. 191.

¹⁰ Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2002, s. 327.

¹¹ Ze względu na cel pracy pominięte pozostałe cechy stosunku pracy wynikające z art. 22 ustawy z dnia 26.06. 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1998, nr 21, poz. 94 ze zm. – w dalszej części pracy

porządkowanie powoduje, że pracownik powinien wykonywać polecenia pracodawcy starannie i sumiennie oraz, że ryzyko gospodarcze wykonywanej pracy obciąża wyłącznie pracodawcę. Czasowość umowy o pracę charakteryzuje się tym, że wzajemne relacje trwają co najmniej kilka dni, a przeważnie dłuższy okres. Te dwie cechy powodują, że relacje pracownik pracodawca powinny się cechować pewną dozą wzajemnego zaufania. Trudno wyobrazić sobie sytuację, aby w dłuższej perspektywie czasowej pomiędzy stronami stosunku pracy istniał głęboki konflikt. Taki stan jest niekorzystny dla pracodawcy, ponieważ prędzej, czy później odbije się na ilości i jakości pracy, ale jest również niepożądany dla pracownika, ponieważ powoduje dodatkowy stres, który może spowodować wypadek w pracy, chorobę zawodową, albo pogorszenie stanu zdrowia. Dlatego, prawo pracy jako gałąź prawa charakteryzuje się występowaniem kilku trybów alternatywnego rozwiązywania konfliktów, a nie tylko trybu prejudycjalnego. Pomijając ugody, które mogą być zawierane przed sądem pracy, będą to ugody pozasądowe, postępowanie przed komisją pojednawczą. Wskazane tryby dotyczyły spraw indywidualnych. Jeszcze większe znaczenie tryby mają postępowania alternatywnego w sprawach zbiorowych, gdzie z pracodawcą w imieniu pracowników negocjuje partner społeczny, jakim jest związek zawodowy. Taka sytuacja może dotyczyć całego spektrum zagadnień – od tworzenia wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy¹², po zawieranie porozumień w sprawie zwolnień grupowych¹³, o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy¹⁴, wykorzystywania funduszu socjalnego¹⁵, wreszcie rozwiązywania sporów zbiorowych¹⁶. Zwłaszcza na przykładzie sporów zbiorowych można wskazać, że występuje tam wszystkie alternatywne sposoby rozwiązywania konfliktu, od negocjacji pomiędzy stronami, poprzez mediację, aż po arbitraż.

W polskim prawie pracy ustawodawca zdecydował się na uregulowanie zagadnienia rozwiązywania sporów zbiorowych w odrębnej ustawie 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Analizą zostaną objęte jedynie zagadnienia wskazanej ustawy dotyczące mediacji, ze względu na charakter publikacji. W części pierwszej zostanie scharakteryzowane pojęcie sporu zbiorowego oraz trybu jego wszczęcia, następnie zostanie opisana mediacja jako metoda rozwiązania sporu zbiorowego.

określany Kodeksem pracy. Natomiast ich charakterystykę można znaleźć m.in. w: K. Baran (red.), Prawo pracy, Warszawa 2009, s. 136.

¹² Art. 30 ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. 2001, nr 79, poz. 854 ze zm. oraz przepisy Kodeksu pracy dotyczące układów zbiorowych prawa pracy.

¹³ Art. 3 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, Dz.U. 2003, nr 90, poz. 844 ze zm.

¹⁴ Art. 9¹ oraz art. 23^{1a} Kodeksu pracy.

¹⁵ Art. 3 i 8 ustawy z dnia 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, Dz.U. 2012, poz. 592.

¹⁶ Ustawa z dnia 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. nr 55, poz. 236 ze zm. zwana dalej ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

2

Ustawodawca nie określił w jednoznaczny sposób pojęcia sporu zbiorowego. Definicja zawarta w art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych określa warunki przedmiotowe i podmiotowe zaistnienia sporu zbiorowego, natomiast nie określa istoty sporu. Dlatego, należy odwołać się do ogólnych pojęć i określić tę sytuację jako konflikt, którego materią jest prawo pracy. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że sporem pracy będzie układ interakcji o kooperacji negatywnej między co najmniej dwoma podmiotami stosunku pracy¹⁷. Taka definicja jednak nie pozwala na odróżnienie sporów zbiorowych od innych występujących w prawie pracy. Pewną pomocą w definiowaniu może być kryterium podmiotowe rozróżnienia na spory indywidualne i zbiorowe.

Sporem indywidualnym będzie każdy spór, w którym stroną konfliktu oprócz pracodawcy będzie pojedynczy (konkretny) pracownik. Natomiast sporem zbiorowym będzie sytuacja, gdzie w konflikcie, oprócz pracodawcy (lub pracodawców) występuje zbiorowość pracownicza, przeważnie reprezentowana przez związki zawodowe. Można tu wskazać, że formułując tę definicję opieramy się na kryterium ilościowym. W niektórych wypadkach może to być jednak mylące, gdy np. kilkunastu pracowników zostaje zwolnionych z tej samej przyczyny i wspólnie bronią swych praw, albo gdy kilku pracowników ponosi odpowiedzialność majątkową i nie zgadzają się z pracodawcą, co do obciążenia ich niedoborami. We wskazanych przykładach pracownicy mają roszczenia oparte na jednakowej sytuacji faktycznej i prawnej, ale mimo to nie będzie to spór zbiorowy. W prawie polskim warunkiem *sine qua non* zaistnienia sporu zbiorowego będzie zatem reprezentowanie pracowników przez organizację związkową. Dopiero taki spór będzie objęty przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Od strony przedmiotowej spór zbiorowy będzie mógł dotyczyć warunków pracy, płacy, świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. To określenie nie jest precyzyjne i raczej wskazuje na to że ustawodawca chciał objęcia regulacją ustawową szerokiego kręgu sytuacji występujących w stosunkach pracowniczych. W ramach tej ustawy będą mogły być rozpatrywane spory zarówno dotyczące prawa, tj. dotyczące stosowania lub wykładni przepisów prawa, jak i interesów tj. odnoszące się do ustawienia nowych warunków pracy lub płacy w drodze uchwalenia nowych lub zmiany starych regulacji.

Już w tym miejscu należy wskazać, że ustawodawca zakazał prowadzenia sporów zbiorowych w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory pracownicze¹⁸. Jest to istotne wyłączenie, ponieważ ogranicza do-

¹⁷ K. Baran, Zbiorowe spory pracy, [w:] K. Baran (red.), Prawo pracy, op. cit., s. 550.

¹⁸ Art. 4 ust. 1 ustawy o sporach zbiorowych.

puszczalność prowadzenia sporów zbiorowych w bardzo szerokim i licznym katalogu spraw. Takie spory dotyczące indywidualnych spraw pracowniczych o charakterze roszczeniowym przed sądami nie będą objęte ustawą o sporach zbiorowych, co ma duże znaczenie, ponieważ ogranicza możliwości podejmowania legalnych akcji przez organizacje związkowe. Trafne jest również stanowisko podnoszone w literaturze wskazujące, że rozumowanie *a contrario* w tej sytuacji, a dopuszczające spory zbiorowe, co do żądań pojedynczych pracowników, których rozstrzygnięcie przed sądem pracy nie jest możliwe, nie jest niedopuszczalne. Wskazuje się, że nie powinny być przedmiotem sporów zbiorowych roszczenia pracownicze przedawnione albo oddalone na mocy prawomocnego wyroku sądowego. Wskazywane argumenty uwypuklają, że dopuszczenie możliwości sporów zbiorowych w takiej sytuacji groziłoby anarchizowaniem środowiska pracy¹⁹. Taka sytuacja może wystąpić zwłaszcza w sytuacji wykorzystywania sporów zbiorowych dla celów politycznych i wtedy może się okazać, że sprawy przedawnione lub prawomocnie rozstrzygnięte nadal mogą dostarczać pretekstu formalnego do osiągnięcia swoich celów. Brak stabilności w tym zakresie utrudniłby w znacznej mierze zarządzanie większymi zakładami w których działa duża ilość związków zawodowych.

3

Przedmiot sporu zbiorowego, jak to zostało wyżej wskazane został określony w art. 1 ustawy i rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W przepisie wskazano, że sporem zbiorowym mogą być objęte żądania dotyczące: warunków pracy, płacy lub świadczenia socjalne oraz prawa i wolności związkowe. Ten katalog ma charakter zamknięty. Jednak użyte pojęcia mają charakter tak szeroki, że trudno wskazać dziedzinę, która nie może być objęta sporem zbiorowym, poza analizowanym wcześniej wyłączeniem indywidualnych spraw pracowniczych możliwych do rozstrzygnięcia przed sądem pracy.

Na pierwszym miejscu ustawodawca wskazał warunki pracy. To pojęcie może powodować pewne problemy interpretacyjne, ponieważ jest wyrażeniem występującym w kodeksie pracy, ale w innym tzn. „węższym” znaczeniu, niż użyte w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W szczególności tego określenia ustawodawca użył min. w art. 11 Kodeksu pracy, art. 29 Kodeksu pracy i art. 42 Kodeksu pracy dotyczącym możliwości zastosowania tzw. wypowiedzenia zmieniającego²⁰. W tych przepisach użyto tego pojęcia, ponieważ odnosi się ono wyłącznie tylko do istotnych składników umowy o pracę²¹, okre-

¹⁹ K. Baran, Zbiorowe spory pracy, [w:] K. Baran (red.), Prawo pracy, op. cit., s. 551.

²⁰ U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, Prawo pracy, Warszawa 2009, s. 271–273.

²¹ A. Świątkowski, Komentarz do Kodeksu pracy, Kraków 2002, s. 172; M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2008, s. 242; B. Wagner (red.), Kodeks pracy, Gdańsk 2009, s. 246.

ślonych w art. 29 Kodeksu pracy tj. rodzaju pracy, miejsca jej wykonywania, wynagrodzenia za pracę, wymiaru czasu pracy oraz ewentualnie innych uzgodnionych w umowie o pracę. Nie obejmuje ono swoim zakresem innych elementów stosunku pracy, które należą do wyłącznej kompetencji pracodawcy i są związane z organizowaniem procesu pracy²².

Takie ujęcie jest zbyt wąskie, dlatego, że spory zbiorowe mogą również dotyczyć innych warunków pracy, aniżeli tylko elementy umowy o pracę. Bardzo często spory zbiorowe dotyczą poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie. Wydaje się, że trafniejszym katalogiem spraw, które mogą być przedmiotem sporu zbiorowego są określone w art. 94 kodeksu pracy obowiązki pracodawcy. Ich nie realizowanie, nie zawsze może być przedmiotem indywidualnej sprawy przed sądem pracy i wtedy może wystąpić w tym zakresie konflikt. Taki charakter będą miały również spory dotyczące polepszenia dotychczasowych warunków pracy. Należy zauważyć, że w literaturze przedmiotu nie kwestionuje się, że spory zbiorowe dotyczące warunków pracy mogą dotyczyć szerokiego zakresu praw i interesów, aniżeli tylko odnoszące się do okoliczności świadczenia pracy²³. To szersze ujęcie dotyczy wszystkich czynników kształtujących treść stosunku pracy, a więc kwestii organizacyjnych, dyscyplinarnych, technicznych, normatywnych. Przeważnie spory zbiorowe dotyczą poszerzenia dotychczasowych uprawnień, ale występują również przypadki walki o zachowanie dotychczasowych przywilejów lub np. stanu zatrudnienia. Rozumienie pojęcia warunki pracy w „wąskim” ujęciu, powodowałoby, że istotne sprawy nie mogłyby być załatwiane w trybie ustawy o sporach zbiorowych, co wydaje się być nieuzasadnione. Z teoretycznego punktu widzenia używanie w jednej gałęzi prawa – prawie pracy pojęcia „warunki pracy” w aktach o charakterze ustawowym w odmiennych znaczeniach nie jest rozwiązaniem podnoszącym kulturę prawną. Wydaje się, że ustawodawca powinien w ustawie o sporach zbiorowych użyć pojęcia „warunki zatrudnienia”, które też występuje w Kodeksie pracy (w art. 18^{3a}), a które wskazuje na szeroki zakres objętych zjawisk.

Druga przyczyna wszczęcia sporu zbiorowego może dotyczyć warunków płacowych. W tym wypadku nie ma żadnych kontrowersji w zakresie ustalenia znaczenia pojęcia, ponieważ jest ono używane w tym samym znaczeniu zarówno w kodeksie pracy jak i w innych przepisach prawa pracy. Wynagrodzenia, a raczej ich podwyżki stanowią najczęstszą przyczynę wszczynania sporów zbiorowych. Przez warunki płacy będziemy rozumieć zasady wynagradzania pracownika i przyznawania mu innych świadczeń związanych z pracą. Będzie to zatem nie tylko system wynagrodzenia obowiązujący w zakładzie, ale również zasady przyznawania innych dodatków płacowych oraz zasady premiowania, a także warunki ich waloryzacji, lub przyznawania podwyżek²⁴.

²² A. Świątkowski, op. cit., s. 174; M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, op. cit., s. 245.

²³ K. Baran, Zbiorowe spory pracy, [w:] K. Baran (red.), Prawo pracy, op. cit., s. 552.

²⁴ Ibidem, s. 365 i n.

Przyczyną wszczynania sporów zbiorowych mogą być również świadczenia socjalne. Jest to pojęcie wieloznaczne. Pomocy w wyjaśnieniu znaczenia tego terminu dostarcza inny akt prawny dotyczący zasad tworzenia przez pracodawcę zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i zasady gospodarowania środkami tego funduszu, przeznaczonych na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych²⁵.

W szczególności ustawodawca wskazał, że działalność socjalna pracodawcy może dotyczyć usług świadczonych przez pracodawcę, na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielania pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową²⁶. Działalność socjalna w tym zakresie będzie realizowaniem świadczeń socjalnych w zakładzie. Spory zbiorowe będą zatem mogły obejmować organizację działalności socjalnej, zasady przyznawania świadczeń, podziału środków na różne świadczenia, ograniczenie tej działalności przez pracodawcę itd.

Na ostatnim miejscu ustawodawca wskazał możliwość dochodzenia w formie sporu zbiorowego praw i wolności przysługujących związkom pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Tak ogólnikowe sformułowanie przyczyny sporu zbiorowego powoduje, że katalog spraw objętych przepisem jest bardzo szeroki. Pewnych wskazówek o zakresie praw i wolności związkowych dostarcza nam przepisy regulujące działalność związków zawodowych. W ustawie o związkach zawodowych wskazano, że do prawami związkowymi są w szczególności: prawo do tworzenia związków zawodowych mających na celu reprezentowanie i ochronę praw, interesów zawodowych i socjalnych ludzi pracy; niezależność w swojej działalności; prawo do równego traktowania przez organy państwa, samorządu terytorialnego i pracodawców; zakaz ponoszenia ujemnych następstw z racji przynależności związkowej; prawo do reprezentacji pracowników i innych osób w celu ochrony ich godności, praw, interesów materialnych i moralnych w wymiarze zbiorowym jak i indywidualnym; prawo do współuczestniczenia w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku; prawo do prowadzenia rokowań zbiorowych z pracodawcami; prawo do kontroli przestrzegania prawa pracy oraz nadzoru nad warunkami bhp; prawo do informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej; prawo do uczestniczenia w kształtowaniu wewnętrzzakładowych źródeł prawa²⁷. Katalog praw jest zatem niezwykle szeroki.

²⁵ Art. 1 ustawy z dnia 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, Dz.U. 2012, poz. 592.

²⁶ Art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

²⁷ Odpowiednio art. 1, 3, 4, 5, 6, 21, 28, 30 ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. 2001, nr 55, poz. 234 ze zm.

W doktrynie prawa w celu uporządkowania tematyki wskazuje się w związku z tym na funkcje jakie pełnią związki zawodowe wyróżniając: funkcje ochronna, kontrolną, reprezentacyjną²⁸.

Z innego punktu widzenia można wskazać na kompetencje związków zawodowych i wyróżnić: kompetencje konsultacyjne, inicjatywne, powszechne, prawotwórcze, w indywidualnych sprawach pracowniczych, stanowcze, kierowania społeczną inspekcją pracy, informacyjne, procesowe²⁹. Analizując zakres działalności związków zawodowych można wskazać, że obejmuje swoim zasięgiem zarówno zagadnienia z prawnej ochrony pracy jak i technicznego kształtowania bezpiecznych warunków pracy. W zakresie sporów zbiorowych jedynym wyłączeniem będzie zatem ograniczenie związane z zakazem wszczynania sporu w indywidualnych sprawach, które mogą być rozstrzygnięte przez sądy pracy.

Analiza katalogu możliwych przyczyn sporu zbiorowego wskazuje obszary, których może on dotyczyć. Faktycznie trudno wskazać jakąś część stosunków zatrudnienia w zakładzie wyłączonych spod możliwości wszczęcia sporów zbiorowych, poza indywidualnymi sprawami spornymi, które mogą być rozstrzygnięte przed właściwym organem.

Drugi wyjątek, o charakterze czasowym (zawieszającym) dotyczy zakazu wszczęcia i prowadzenia sporu w odniesieniu do treści, zmiany układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa przed dniem ich wypowiedzenia³⁰. Natomiast po dniu wypowiedzenia nie ma już żadnych ograniczeń.

Warto zwrócić uwagę, że szeroki katalog dopuszczalnych sytuacji wszczynania sporów zbiorowych, nie pozwala jednak na prowadzenie protestów o typowo „politycznym” wymiarze, a więc wymierzonych przeciwko, albo wywierające nacisk na orzeczenia sądów, działalność ustawodawczą, organów wykonawczych.

Z punktu widzenia tematu pracy wskazana analiza dopuszczalnej tematyki sporów zbiorowych pokazuje, jak szeroka wiedza życiowa, zawodowa będzie wymagana od mediatora, aby mógł skutecznie wykonywać swoje zadania.

4

Podmiotami prowadzącymi spór zbiorowy w prawie polskim mogą być tylko organizacje związkowe i pracodawcy. Ustawodawca określił, że prawa i interesy pracowników są reprezentowane przez związki zawodowe³¹. Przyjęcie takiego

²⁸ K. Baran, Status prawny organizacji pracodawców, [w:] K. Baran (red.), Prawo pracy, op. cit., s. 525 i n.

²⁹ Ibidem, s. 528 i n.

³⁰ Art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

³¹ Art. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

rozwiązania oznacza faktyczny monopol związków zawodowych na wszczynanie i prowadzenie sporów zbiorowych³². Wynika to z chęci wyeliminowania wszczynania sporów zbiorowych prowadzonych przez grupy pracowników nie „instytucjonalizowane”, co powinno wpływać na ich bardziej rzeczowy przebieg. W szczególności nie są dopuszczalne spory prowadzone przez różne „komitety protestacyjne”, aktyw robotniczy, a więc twory o nieokreślonej strukturze, kompetencji, czasie trwania. W związku jednak z faktem, że wymogi prawne potrzebne do zawiązania organizacji związkowej nie są specjalnie rygorystyczne (np. wystarczy tylko zebrać 10 pracowników), z faktu, że jedynie związki zawodowe mają legitymacje do wszczynania sporów zbiorowych, nie można wyciągać zbyt dalece idących wniosków co do ich rzeczowości i zapobieganiu anarchizowana, natomiast regulacja zapobiega spontanicznym protestom. W szczególności stanowisko to wynika z faktu, że nie jest potrzebny wymóg reprezentatywności do wszczęcia sporu zbiorowego, co pozwala sobie wyobrazić sytuację, gdy w kilkunastotysięcznym zakładzie spór zbiorowy wszczyna związek zawodowy zrzeszający 11 pracowników działających w ściśle partykularnym interesie. Z drugiej strony przyjęte obecnie rozwiązania dotyczące związków zawodowych w większości wypadków nie ich różnicują uprawnień ze względu na liczebność.

Przechodząc do bliższego określenia strony związkowej, jako podmiotu sporów zbiorowych, należy wskazać, że tryb ich powstawania, kompetencje i obowiązki są uregulowane ustawowo³³. Przepisy prawa wskazują, że związki zawodowe mają prawo tworzyć pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeśli nie są pracodawcami³⁴. Pozostałe grupy osób zatrudnionych mają pewne ograniczenia w zakresie prowadzenia działalności związkowej ponieważ: pracownikom nakładczym przysługuje tylko możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych działających w zakładzie, z którym łączy ich umowa chałupnicza; emerytom lub rencistom wolno przynależać i zapisywać się do związków zawodowych bez ograniczeń; osoby bezrobotne mogą wstąpić do związku zawodowego o ile pozwala na to statut. Z kolei funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Służby Więziennej, Państwowej Straży Pożarnej i pracowników Najwyższej Izby Kontroli obowiązują pewne ograniczenia ustawowe w zakresie działalności związkowej³⁵.

Związek zawodowy powstaje z mocy uchwały o jego utworzeniu podjętej przez co najmniej 10 osób uprawnionych do jego tworzenia³⁶. Związek zawodowy uzyskuje osobowość prawną z chwilą zarejestrowania w Krajowym Rejestrze Sądowym³⁷.

³² K. Baran, *Zbiorowe spory pracy*, [w:] K. Baran (red.), *Prawo pracy*, op. cit., s. 553.

³³ Ustawa z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. 2001, nr 79, poz. 854 ze zm.

³⁴ Art. 2 ustawy o związkach zawodowych.

³⁵ Art. 2 ust. 2–7 ustawy z dnia o związkach zawodowych.

³⁶ Art. 12 ustawy o związkach zawodowych.

³⁷ Art. 14 i 15 ustawy o związkach zawodowych.

Ustawodawca nie ograniczył ilości związków zawodowych działających w zakładzie pracy, a nawet dopuszcza możliwość, aby ten sam pracownik był członkiem kilku organizacji związkowych. Taka duża swoboda odnosi się również do sporów zbiorowych, w których każda organizacja związkowa może reprezentować swoje interesy, a także nie przystąpić do sporu zbiorowego. W przypadku, gdy w sporze zbiorowym uczestniczy kilka organizacji związkowych, to mogą one wystawić wspólną reprezentację, ale mogą również występować samodzielnie. Nie ma znaczenia reprezentacyjność zakładowej organizacji związkowej. Ustawodawca nie wprowadza w tym zakresie żadnych ograniczeń.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wprowadziła jeszcze jeden przywilej dla pracowników, ponieważ mogą oni wystąpić do zewnętrznej organizacji związkowej, jeżeli w ich zakładzie nie działa związek zawodowy³⁸. Zatem fakt, że w zakładzie nie działa związek zawodowy nie powoduje, że w zakładzie nie może zaistnieć spór zbiorowy.

Drugą stroną sporu zbiorowego jest pracodawca. Przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie definiują tego pojęcia odsyłając w tym zakresie do art. 3 Kodeksu pracy³⁹. Definicja zawarta w Kodeksie pracy ma charakter funkcjonalny, ponieważ określa, że pracodawcą może być każdy podmiot prawa pod warunkiem zatrudniania pracowników. Dlatego, od strony podmiotowej tej definicji można wskazać, że nie jest ważna forma prowadzenia działalności, a więc czy będzie to osoba prawna, fizyczna, czy jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej. Istotne jest natomiast spełnianie warunku przedmiotowego jaki jest zatrudnianie na podstawie stosunku pracy.

Pozostawiając poza tokiem wyводу kwestie związane z koncepcjami pracodawcy, funkcjonujące w doktrynie prawa, należy zwrócić, że w odniesieniu do sporów zbiorowych ważnym zagadnieniem będzie struktura podmiotu zatrudniającego⁴⁰. Tam gdzie pracodawca ma wiele oddziałów, czy jednostek lokalnych, gdzie jest faktycznie wykonywana praca, tam może dochodzić do wątpliwości, przeciwko komu należy wszcząć spór zbiorowy, czy przeciwko „miejscowemu” kierownikowi, który dodatkowo posiada w swoich kompetencjach możliwość realnego rozwiązania sporu, czy też przeciwko organowi zarządzającemu, który często nie ma bezpośredniego kontaktu z personelem jednostki. Odpowiedzi na to pytanie dostarcza art. 3¹ Kodeksu pracy, który stanowi, że w imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba zarządzająca tą jednostką albo inna wyznaczona osoba. Do rozwiązania zatem takiego problemu niezbędna jest znajomość regulacji wewnętrznych w postaci np. statutu osoby prawnej, schematu struktury organizacyjnej. Rozstrzygające znaczenie będzie miał fakt, kto posiada upraw-

³⁸ Art. 3 ust. 4 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

³⁹ Art. 5 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

⁴⁰ Rozważania w tym zakresie można znaleźć m.in. w: B. Cwiertniak, *Stosunek pracy*, [w:] K. Baran (red.), *Prawo pracy*, op. cit., s. 160.

nienia do samodzielnego zatrudniania⁴¹. Orzecznictwo sądowe wskazuje, że jednostka organizacyjna, która zatrudnia pracowników na podstawie upoważnienia dokonanego przez inny podmiot, zasadniczo nie ma statusu pracodawcy⁴².

W praktyce sporów zbiorowych występuje problemy, gdy protesty związkowe są wymierzone w organy założycielskie podmiotu zatrudniającego, które nie są formalnie pracodawcą, w szczególności, gdy w trakcie wszczynania sporu zbiorowego strona związkowa żąda rozmów np. z ministrem, premierem. W takiej sytuacji, przepisy prawa nie pozostawiają żadnych wątpliwości w tym zakresie wskazując, że stroną porozumienia kończącego spór zbiorowy może być tylko „formalny” pracodawca. Organ założycielski może występować w roli nieformalnego „gwaranta”, zapewniającego realizację zawartych porozumień⁴³.

W doktrynie przyjmuje się natomiast, że przedstawiciele organu założycielskiego mogą brać udział w toczących się negocjacjach, nie pozostając formalnie stroną sporu zbiorowego⁴⁴.

5

Mediacja jest jednym z etapów sporu zbiorowego, o ile wcześniej strony nie osiągnęły porozumienia. Zanim jednak ten etap zostanie osiągnięty spór zbiorowy musi zaistnieć. Ustalenie dokładnej daty rozpoczęcia sporu zbiorowego określają przepisy prawa. Występuje w tej regulacji warunek zawieszający, co może powodować pewne niejasności. Zgodnie z art. 7 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami dotyczącymi warunków pracy, płacy, świadczeń socjalnych, praw i wolności związkowych, a pracodawca nie uwzględni wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu nie krótszym niż 3 dni. Z regulacji tej zatem wynika, że nie każda sytuacja, w której strona związkowa wysuwa postulaty będzie sporem zbiorowym. Po pierwsze, żądania muszą mieścić się w katalogu określonym przez ustawodawcę, a scharakteryzowanym wcześniej w pracy. Po drugie, strony muszą mieć legitymację do uczestniczenia w sporze. Po trzecie, nawet jeżeli są spełnione dwa poprzednie warunki, to jeżeli pracodawca spełni wszystkie postulaty związkowe, to oczywiście nie dochodzi do powstania sporu zbiorowego.

Przepis wskazuje, że strona związkowa musi wyznaczyć termin na spełnienie żądań i nie może być on krótszy niż 3 dni. Jeżeli żądania są szczególnie rozbudowane i połączone z wysiłkiem organizacyjnym lub dużymi obciążeniami finansowymi, wydaje się, że termin powinien być odpowiednio dłuższy. Nie

⁴¹ B. Ćwiertniak, *Stosunek pracy*, [w:] K. Baran (red.), op. cit., s. 164.

⁴² Np. uchwała SN z 16.11.1977 r., I PZP 47/77, OSPiKA 1979, z. 7–8, poz. 125.

⁴³ K. Baran, *Zbiorowe spory pracy*, [w:] K. Baran (red.), *Prawo pracy*, op. cit., s. 555.

⁴⁴ *Ibidem*, s. 555.

wskazano w normie maksymalnej długości terminu na realizację żądań, w tym zakresie strona związkowa ma całkowitą swobodę.

Przepisy nie wskazują wprost formy w jakiej powinien być zgłoszony spór zbiorowy. Dlatego dopuszczalne jest również ustne zgłoszenie postulatów. W art. 7 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wskazano, że „w zgłoszeniu sporu zbiorowego określa się przedmiot żądań objętych sporem”. W związku z tym przepisem uzasadnione wydaje się twierdzenie, że żądania sporu zbiorowego muszą być jednoznaczne i w miarę precyzyjnie sformułowane, aby pracodawca wiedział, czego domaga się strona związkowa i mógł podjąć ewentualne starania do zrealizowania tych postulatów. Trudno sobie w tej sytuacji wyobrazić sytuację, gdy delegacja związkowa ustnie formułuje żądania, spełniające wskazane wyżej kryteria. W wielu przypadkach dochodzą do głosu emocje, trudności komunikacyjne w jasnym sformułowaniu twierdzeń, wzajemne uzupełnianie wypowiedzianych twierdzeń przez członków delegacji. Trudności wzrastają niepomierne, gdy pracodawca ma strukturę rozbudowaną, a do zgłoszenia żądań dochodzi w jednej z jednostek i nie ma możliwości, aby były one zgłaszane formalnemu pracodawcy. Dlatego, względy celowościowe i dowodowe wskazują, że żądania zgłaszane przez stronę związkową powinny być zgłaszane na piśmie. Za takim stanowiskiem opowiada się również doktryna⁴⁵.

Przez czas wyznaczony do spełnienia żądań przez stronę związkową spór zbiorowy jest zawieszony, tzn. w razie spełnienia postulatów w ogóle nie zaistnieje. W tym czasie pracodawca nie musi podejmować rokowań. Natomiast spór zbiorowy zaistnieje dopiero z upływem terminu i nie spełnienia żądań, nawet jeśli to miało dotyczyć jednego z wielu postulatów. Z tym dniem ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek powiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy. Ma ono w prawie polskim wymiar jedynie formalny, ponieważ ani ten organ, ani inspektor pracy nie ma faktycznie żadnych uprawnień w zakresie rozwiązywania sporu zbiorowego. Działania inspektora pracy ograniczają się jedynie do stwierdzenia stanu faktycznego i w razie wystąpienia naruszeń prawa do podjęcia środków prawnych zgodnych z właściwością rzeczową.

Z chwilą wszczęcia sporu zbiorowego na pracodawcę został nałożony również obowiązek podjęcia rokowań w celu rozstrzygnięcia sporu zbiorowego. Jest to etap obligatoryjny o charakterze irenicznym (pokojowym, nie przymusowym)⁴⁶. Już na tym etapie mogą uczestniczyć w rozmowach za zgodą stron inne osoby, reprezentujące np. organ założycielski, inne niż zakładowe struktury związkowe, niezależni obserwatorzy. Udział tych osób nie może mieć charakteru czynnego, ani samodzielnego – nie mogą bezpośrednio wpływać na stanowiska stron, ani w jakikolwiek sposób narzucać wiążących rozwiązań.

⁴⁵ Ibidem, s. 555.

⁴⁶ Ibidem, s. 556.

Rokowania powinny doprowadzić do podpisania przez strony porozumienia, a jeżeli jest ono niemożliwe do osiągnięcia – sporządzenia protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Ustawodawca nie wskazał terminu w jakim strony mogą maksymalnie toczyć negocjacje na tym etapie. W szczególności problem dotyczy sytuacji, gdy jedna ze stron sporu uważa, że druga gra na zwłokę, sabotuje spotkania, celowo nie podejmuje żadnych decyzji, uchyla się od określenia w sposób jednoznaczny swojego stanowiska, a w konsekwencji odmawia sporządzenia protokołu rozbieżności. Teoretycznie ma takiej sytuacji zapobiegać art. 26 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, który penalizuje zachowania polegające na przeszkadzaniu we wszczęciu lub prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego. W praktyce ta regulacja nie jest tak oczywista w stosowaniu.

6

Brak porozumienia, co do rozwiązania sporu zbiorowego na etapie rokowań skutkuje rozpoczęciem następnej obligatoryjnej fazy sporu zbiorowego tj. mediacji. Powinna być ona poprzedzona sporządzeniem protokołu rozbieżności, w celu jednoznacznego określenia zajmowanych stanowisk co do poszczególnych żądań. Jednak brak takiego protokołu nie stoi formalnie na przeszkodzie do kontynuowaniu sporu w ramach procedury mediacyjnej. Strona, która wszczęła spór, jeżeli tylko podtrzymuje żądania może wystąpić o wyznaczenie mediatora⁴⁷.

Ustawodawca nie ograniczył czasu trwania mediacji, zależy tylko od woli stron.

Mediacja w sporach zbiorowych polega na prowadzeniu negocjacji pomiędzy stronami sporu z udziałem osoby trzeciej dającej gwarancję bezstronności, czyli mediatorem⁴⁸. Definicja ustawowa odpowiada istocie mediacji określonej w literaturze teoretyczno prawnej przedstawionej we wstępnej części rozważań. Istota mediacji polega zatem na pośredniczeniu przez osobę trzecią, bezstronną w stosunku do stron sporu, w osiągnięciu konsensusu przez strony. Działalność mediatora może przyjmować bardzo różne formy: pomocy w rokowaniach, w wypracowaniu kompromisu, zbliżenia stanowisk, precyzyjnego określenia istoty konfliktu. Mediator nie ma możliwości narzucenia rozwiązania danego zagadnienia. Jego punkt widzenia może wpływać na przyjęty kompromis, ale nie musi – jest to suwerenną i wyłączną decyzją stron sporu. Zakłada się jednak czynną rolę mediatora, w szczególności wysłuchania stron, aby ocenić ich stanowiska z pozycji obiektywnego, niezaangażowanego obserwatora. Sposób postępowania mediatora powinien być adekwatny do konkretnego sporu. Jest to związane ze zróżnicowaniem konfliktów, stopniem ich nasilenia, ale także pew-

⁴⁷ Ibidem, s. 558.

⁴⁸ Art. 10 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

nych branżowych tradycji lub sposobów postępowania. Działanie mediatora, aby było skuteczne musi uwzględniać również te uwarunkowania.

Mediatorem może być osoba fizyczna jak i organ kolektywny. Ustawodawca wskazał na dwie możliwości ustalania osoby mediatora. Pierwszy przypadek zachodzi wtedy, kiedy same strony wskażą wspólnie na jakąś osobę⁴⁹. W celu ułatwienia wyboru Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi oraz organizacjami pracodawców reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z 6.07.2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego tworzy listy mediatorów. Uczestnicy sporu mogą skorzystać z tej listy. Jeżeli strony sporu nie porozumieją się co do wyboru osoby mediatora w terminie 5 dni, wówczas wskazania mediatora dokonuje minister właściwy do spraw pracy, który dokonuje odpowiedniego wyboru na wniosek jednej ze stron. Taka procedura ma zapobiegać sporom o wybór mediatora i przyspieszyć postępowanie mediacyjne, poprzez relatywnie krótki termin na dokonanie samodzielnego wyboru przez strony.

Ustawodawca nie wyliczył czynności, które może podejmować mediator. Brak takiego katalogu powoduje, że mediator ma dużą swobodę, co do zakresu swoich działań i mają one być nakierowane na osiągnięcie kompromisu. Ograniczenia formalne mogłyby utrudniać tak określony cel.

W ustawie wskazano jedynie na możliwość dokonania przez mediatora pewnych czynności wyjaśniających⁵⁰. W art. 13 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wskazano, że mediator powinien:

- zawiadomić strony, jeżeli stwierdzi, że rozwiązanie sporu zbiorowego wymaga wykonania szczegółowych lub dodatkowych ustaleń.
- proponuje stronom dokonanie ekspertyzy ekonomiczno-finansowej, jeżeli ustalą, że jest ona konieczna. Koszty takiej ekspertyzy obciążają zakład, chyba, że strony ustalą inaczej.

Inne formy działania są jak najbardziej dopuszczalne, jeżeli ich rezultatem będzie przybliżenie porozumienia. Elastyczność postępowania mediatora nie powinna być ograniczana. Do ważnej kompetencji mediatora należy możliwość wystąpienia do strony związkowej z wnioskiem o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku na czas niezbędny do dokonania ustaleń mających wpływ na rozstrzygnięcie sporu⁵¹.

Wskazane wyżej kompetencje i zasady działania mediatorów wskazują, że powinni być oni dobierani w sposób staranny i przemyślany oraz powinno się zwracać uwagę na ich neutralność względem stron sporu.

W celu zapewnienia źródła utrzymania mediatorom, za wykonywanie przez nich zadania należy im się wynagrodzenie oraz zwrot poniesionych kosztów

⁴⁹ Art. 11 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

⁵⁰ K. Baran, *Zbiorowe spory pracy*, [w:] K. Baran (red.), *Prawo pracy*, op. cit., s. 560.

⁵¹ Art. 13 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

przejazdu i zakwaterowania. W tym zakresie strony sporu zbiorowego zawierają umowę z mediatorem. Wynagrodzenie mediatora nie może być niższe niż ustalone w rozporządzeniu Ministra pracy i Polityki Społecznej z 8.12.2004 r. w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy mediatorów ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy⁵². Koszty te są ponoszone w częściach równych przez strony sporu. W przypadku udokumentowanego braku środków na pokrycie kosztów działalności mediatora, na wniosek stron sporu zbiorowego te wydatki są pokrywane przez ministra właściwego do spraw pracy, z tym, że wtedy są one wypłacone w minimalnej dopuszczalnej stawce.

Wskazano wcześniej, że mediator powinien wykazywać się pewnymi cechami charakteru – obiektywizmem, wiedzą, w szczególności prawną, ekonomiczną, ale też branżową, a także autorytetem. Mogą wystąpić sytuacje, że osoba odpowiadająca wymaganiom pozostaje w zatrudnieniu. Dlatego, ustawodawca zdecydował się na wprowadzeniu przepisu, że mediatorowi przysługuje zwolnienie od pracy w wymiarze do 30 dni w roku kalendarzowym w celu uczestnictwa w mediacji⁵³.

Te wszystkie opisane wyżej gwarancje i kompetencje mediatora mają na celu doprowadzenie przez niego do zawarcia porozumienia kończącego spór zbiorowy. W takim przypadku stają się one źródłem prawa pracy zgodnie z art. 9 kodeksu pracy. Zapisy zawartego porozumienia mogą zatem stać się przedmiotem roszczeń pracowniczych.

W wypadku nie osiągnięcia porozumienia strony sporządzają protokół rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Zarówno przy spisaniu porozumienia, jak i protokołu rozbieżności uczestniczy mediator. Dalszymi etapami mediacji może być strajk lub arbitraż, ewentualnie dalej toczone negocjacje. Te etapy nie mają już jednak obligatoryjnego charakteru. Również później strony mogą korzystać z pomocy mediatora.

7

Wprowadzenie przez ustawodawcę mechanizmu rozwiązywania sporów zbiorowych mają na celu jak najbardziej rzeczowe rozwiązywanie konfliktów zaistniałych w zakładach pracy. W tym celu określono dokładnie kto może być stroną sporów, jaki może być przedmiot sporu, jakie są jego etapy, oraz zasady przeprowadzania strajków. Jak wynika z przeprowadzonych badań na podstawie danych statystycznych za lata 2007–2011 r. liczba sporów zbiorowych utrzymuje się generalnie na podobnym poziomie. Wyjątkami są lata, kiedy to z różnych przyczyn dochodzi do większej liczby protestów jednej grupy zawodowej. Prze-

⁵² Dz. U. nr 269, poz. 2673.

⁵³ Art. 11¹ ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

ważnie jest to związane z wprowadzeniem nie korzystnych przepisów. Przykładowo w roku 2007 r. masowo protestowali lekarze i pielęgniarki, a w 2008 r. nauczyciele. Poza tymi latami jak wynika z danych statystycznych liczba sporów zbiorowych utrzymywała się na poziomie 340–430. Zdaniem autora badań na liczbę sporów nie wpływała koniunktura gospodarcza⁵⁴. Wskaźniki statystyczne wskazują, że regulacja ustawowa sporów zbiorowych jest konieczna.

Mediacja pełni istotną rolę w sporach zbiorowych, ponieważ jest to jedyny obligatoryjny etap sporu zbiorowego w którym musi wystąpić osoba trzecia nie związana ze stronami konfliktu. Ma to umożliwić osiągnięcie porozumienia. Spojrzenie osoby z zewnątrz, posiadającej duży dystans pozwala na lepsze wyjaśnienie przyczyn i istoty sporu. Wydaje się, że mediator powinien cechować się pewnymi właściwościami, np. opanowaniem, ale też posiadać pewien zasób wiedzy prawnej ekonomicznej, branżowej, ani ulec ewentualnej manipulacji jednej ze stron sporu. Tego typu postępowanie pozwala również na bardziej elastyczne i przez to skuteczniejsze sposoby rozstrzygnięcia sporu. Dlatego, w demokratycznych państwach coraz większą wagę przykładana się do procedur mediacyjnych, które szybciej, trwalej i taniej rozwiązują konflikty, nie tylko w zakresie prawa pracy.

Bibliografia

- Baran K. (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2009.
- Gersdorf M., Rączka K., Skoczyński J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008.
- Jackowiak U., Uziak W., Wypych-Żywicka A., *Prawo pracy*, Warszawa 2009.
- Morawski L., *Główne problemy współczesnej filozofii prawa*, Warszawa 1999.
- Morawski L., *Wstęp do prawoznawstwa*, Toruń 1998.
- Redelbach A., Wronkowska S., Ziemiński Z., *Zarys teorii państwa i prawa*, Warszawa 1994.
- Rogowiecki P., *Spory zbiorowe w latach 2007–2011*, „Wiadomości Elektrotechniczne” 2012, nr 10.
- Salwa Z., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2002.
- Świątkowski A., *Komentarz do Kodeksu pracy*, Kraków 2002.
- Wagner B. (red.), *Kodeks pracy*, Gdańsk 2009.

⁵⁴ P. Rogowiecki, *Spory zbiorowe w latach 2007–2011*, „Wiadomości Elektrotechniczne” 2012, nr 10, s. 24–25.

Orzecznictwo

Uchwała SN z 16.11.1977 r., I PZP 47/77, OSPiKA 1979, z. 7–8, poz. 125.

Akty prawne

Ustawa z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, Dz.U. 2003, nr 90, poz. 844 ze zm.

Ustawa z dnia 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. nr 55, poz. 236 ze zm.

Ustawa z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. 2001, nr 79, poz. 854 ze zm.

Ustawa z dnia 26.06. 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1998, nr 21, poz. 94 ze zm.

Ustawa z dnia 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, Dz.U. 2012, poz. 592.

Streszczenie

Artykuł opisuje postępowanie mediacyjne w sporach zbiorowych prawa pracy. W pierwszej części wskazano teoretyczne uwarunkowania mediacji we współczesnym prawie, w szczególności roli, jaką pełnią alternatywne w stosunku do adjudykacyjnych formy rozwiązywania sporów. W dalszej części scharakteryzowano uregulowania ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w zakresie związanym z mediacją. Jest to obligatoryjny element rozwiązywania sporów zbiorowych, o ile strony wcześniej nie osiągnęły porozumienia. Opisywana regulacja daje mediatorowi szerokie możliwości działania mającego na celu doprowadzenie do rozwiązania sporu zbiorowego.

Słowa kluczowe: mediacja, spory zbiorowe prawa pracy, prawo pracy.

Summary

This article describes mediation procedure an collective labour dispute. In the first part shows theoretical factor mediation in contemporary law, in particularly the role played by alternative in comparison with adjudication form solved collective labour dispute. In the further part to characterize the rule an act of to terminate collective labour dispute in range to join with mediation. It is obligatory component of solving industrial collective dispute, to the extent that a parties don't achieve agreement. The act of industrial collective dispute gives the mediator a lot of abilities and activities to achieve one's purpose – to solve an collective labour dispute.

Key words: mediation, industrial labour dispute, labour law.