

ROZWIĄZYWANIE SPORÓW ZBIOROWYCH

Informator 2018–2019

- dialog -



Biblioteka
Dialogu
Społecznego

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

**ROZWIĄZYWANIE
SPORÓW ZBIOROWYCH**

Informator 2018–2019

Warszawa 2020

Opracowano w Wydziale Rokowań Zbiorowych
(DDP MRPiPS)

Naczelnik Wydziału – Małgorzata Chomiak
Starszy Specjalista – Sylwia Krajewska
Starszy Specjalista – Agata Dutkiewicz

Nadzór merytoryczny:
Zastępca Dyrektora Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego
– Agata Oklińska

SPIS TREŚCI

Wstęp	5
I. Spory zbiorowe – stan prawny	7
I.1. Rokowania	8
I.2. Mediacje	8
I.3. Strajk	9
I.4. Arbitraż	11
II. System Monitorowania Sporów Zbiorowych	13
III. Informacja dotycząca sporów zbiorowych zarejestrowanych przez okręgowych inspektorów pracy w latach 2018–2019	17
IV. Analiza sporów zbiorowych w latach 2018–2019	21
IV.1. Ogólna charakterystyka i status spraw	21
IV.2. Spory zbiorowe z uwzględnieniem podziału administracyjnego kraju	23
IV.3. Spory zbiorowe według działów gospodarki	24
IV.4. Charakter własności zakładu pracy, w którym był prowadzony spór	25
IV.5. Udział związków zawodowych	27
IV.6. Wystąpienie z wnioskiem o wyznaczenie mediatora z listy prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy	29
IV.7. Przyczyny sporu zbiorowego	30
IV.7.1. Przyczyny sporu zbiorowego – płace	33
IV.7.2. Przyczyny sporu zbiorowego – warunki pracy	34
IV.7.3. Przyczyny sporu zbiorowego – świadczenia socjalne	34
IV.7.4. Przyczyny sporu zbiorowego – wolności związkowe	35
IV.8. Wyniki mediacji	35
IV.9. Podsumowanie	35
V. Monitoring konfliktów społecznych – informacje za lata 2018–2019 ...	38
ZAŁĄCZNIKI	43
• Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	45
• Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy ...	51

- Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego 52
- Ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (rozdział 4) 55

Wstęp

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.

Jeśli dialog nie przebiega sprawnie, jeśli nie jest autentyczny i efektywny – prędzej czy później dochodzi do powstania konfliktu.

W warunkach gospodarki rynkowej sytuacje konfliktowe, będące wyrazem sprzeczności interesów występujących pomiędzy różnymi grupami, w tym pracodawcami i pracownikami, stają się prawnie uznanym elementem życia społecznego. Dla stabilności i trwałości systemu demokracji rynkowej ważna staje się umiejętność rozwiązywania konfliktów za pomocą negocjacji i zawierania porozumień w formie kompromisu lub ugody. W tym celu państwo musi być wyposażone w skuteczny system rozwiązywania konfliktów powstających na tle pracy. System ten powinien być podbudowany ustawowymi regulacjami promującymi polubowne metody rozwiązywania sporów i konfliktów. W systemie ustawodawstwa polskiego, jeżeli strona, która wszczęła spór, podtrzymuje zgłoszone żądania, jest zobowiązana poddać go procedurze mediacyjnej prowadzonych przez osobę dającą gwarancję bezstronności (mediatora).

Mediacja (*łac. mediare* – być w środku) jest obligatoryjną procedurą rozwiązywania sporu zbiorowego w przypadku nieosiągnięcia przez strony porozumienia na etapie rokowań.

Celem mediacji jest nie tylko doprowadzenie do porozumienia, lecz także uniknięcie eskalacji konfliktu – tę stronę mediacji wykorzystuje się w misjach dobrej woli, prowadzonych przez mediatorów z listy Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Misję dobrej woli stosuje się w przypadku konfliktów, które nie mogą być rozwiązywane na podstawie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. To bardzo ważna kompetencja i zadanie realizowane przez mediatorów we współpracy z wojewódzkimi radami dialogu społecznego.

Niniejsze opracowanie prezentuje informacje o prawnych i praktycznych aspektach rozwiązywania sporów zbiorowych w Polsce – od informacji dotyczących obowiązującego stanu prawnego w zakresie procedury rozwią-

zywania sporów zbiorowych w Polsce, poprzez statystykę sporów zbiorowych zarejestrowanych w 2018 i 2019 r. przez okręgowych inspektorów pracy, po analizę przyczyn powstawania i przebiegu sporów zbiorowych w latach 2018–2019. Dokonano także porównania liczby sporów zbiorowych na przestrzeni ponad 20 lat. Analiza ta sporządzona została w oparciu o gromadzoną w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego dokumentację sporów zbiorowych – zgłoszonych do MRPiPS.

Do opisu sporów zbiorowych wykorzystano funkcje statystyczne, jakie posiada baza danych „System Monitorowania Sporów Zbiorowych”.

Ostatnia część publikacji dotyczy informacji na temat konfliktów społecznych w latach 2018–2019, opracowanych na podstawie prowadzonego przez Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego monitoringu.

Mamy nadzieję, że informator okaże się publikacją przydatną zarówno dla partnerów społecznych, będących stronami sporów zbiorowych, jak też dla osób zajmujących się ich rozwiązywaniem – mediatorów oraz reprezentantów środowisk naukowych i wszystkich tych, którym bliska jest idea rozpowszechniania wiedzy o polubownych formach rozwiązywania sporów i konfliktów oraz podnoszenia jakości prowadzenia dialogu społecznego.

I. Spory zbiorowe – stan prawny

System rozwiązywania sporów zbiorowych określa ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 123).

Zgodnie z art. 1. ustawy spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Zamieszczony w ustawie katalog spraw mogących stanowić przedmiot sporu zbiorowego ma charakter enumeratywny. Doprecyzowaniem normy zawartej w art. 1 jest przepis art. 4 ustawy. W myśl powołanego przepisu nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenie pracowników. W przypadku, gdy spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.

Stronami sporu zbiorowego są: pracownicy – reprezentowani przez związki zawodowe oraz pracodawca lub pracodawcy, którzy mogą być reprezentowani przez właściwe organizacje pracodawców.

W zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy stanowiące przedmiot tego sporu. Związki zawodowe mogą również skorzystać z przysługującego im uprawnienia do utworzenia wspólnej reprezentacji związkowej w sporze zbiorowym.

Natomiast jeśli w zakładzie pracy nie działa związek zawodowy, spór zbiorowy może być prowadzony przez każdą organizację związkową, jeśli pracownicy tego zakładu pracy zwrócili się do niej o reprezentowanie ich interesów zbiorowych.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych określa następujące etapy rozwiązywania sporów zbiorowych:

I.1. Rokowania

Spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez związek zawodowy do pracodawcy z żądaniami, jeśli pracodawca nie uwzględni wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu (nie krótszym niż 3 dni) – art. 7 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W wystąpieniu związku zawodowy lub wspólna reprezentacja związkowa określa przedmiot żądań. Ponadto podmiot reprezentujący interesy pracownicze w sporze zbiorowym może uprzedzić pracodawcę, iż w razie nieuwzględnienia postulatów zostanie ogłoszony strajk (zgodnie z przepisami strajk nie może zostać proklamowany przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu).

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nakłada na pracodawcę obowiązek niezwłocznego podjęcia rokowań, w celu zakończenia sporu w drodze porozumienia. Jednocześnie na pracodawcy spoczywa obowiązek powiadomienia o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy.

Jeżeli rokowania bezpośrednio nie doprowadziły do podpisania porozumienia, a związek zawodowy podtrzymuje zgłoszone żądania (wszystkie lub tylko ich część) zostaje sporządzony protokół rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

I.2. Mediacje

Na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych postępowanie mediacyjne jest obligatoryjne – musi zostać przeprowadzone po impasie rokowań. Mediacja jest procedurą, która poprzedza inne metody rozstrzygnięcia sporów zbiorowych: akcją strajkową lub – w przypadku nieskorzystania z prawa do strajku – postępowanie przed kolegium arbitrażu społecznego.

Jeśli strona, która wszczęła spór zbiorowy, podtrzymuje żądania zgłoszone pracodawcy jako przedmiot sporu i został sporządzony protokół rozbieżności – ze wskazaniem stanowisk stron, spór ten jest prowadzony przez strony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności tzn. mediatora.

Strony sporu wspólnie ustalają (wybierają) mediatora. Funkcję mediatora może pełnić każda osoba, na której udział w postępowaniu mediacyjnym wyrażą zgodę obydwie strony sporu zbiorowego. Może nim być osoba z listy prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy, w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców – repre-

zentywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 2232, z 2020 r. poz. 568).

Jeżeli strony sporu zbiorowego nie porozumieją się w ciągu 5 dni w sprawie wyboru mediatora, jest on wskazywany, na wniosek jednej ze stron, przez ministra właściwego do spraw pracy z listy mediatorów. O desygnowaniu mediatora przez ministra powiadamiane są strony sporu.

Termin rozpoczęcia postępowania mediacyjnego jest ustalany przez strony sporu bezpośrednio z mediatorem.

Minimalne stawki wynagrodzenia mediatora za prowadzenie postępowania mediacyjnego reguluje rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 8 grudnia 2004 r. w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy (Dz.U. z 2004 r., Nr 269, poz. 2673).

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

Porozumienie kończące postępowanie mediacyjne może rozstrzygać o całości żądań zgłoszonych przez stronę związkową, może też być porozumieniem częściowym.

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

I.3. Strajk

Zgodnie z art. 17 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego praw i interesów wskazanych w art. 1 ustawy.

Przepisy ustawy jednoznacznie określają, że strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w ustawie (zgłoszenie żądań, rokowania, mediacje). Udział w strajku jest dobrowolny.

Organizacja związkowa nie może proklamować właściwej akcji strajkowej przed zakończeniem etapu rokowań bezpośrednich oraz etapu me-

diacji. Aby ogłoszoną akcją strajkową uznać za legalną, każdy ze wspomnianych etapów musi zakończyć się sporządzeniem protokołu rozbieżności, przy czym protokół kończący postępowanie mediacyjne musi zostać sporządzony w obecności mediatora. Na każdym z tych etapów strony mogą również podpisać porozumienie i zakończyć spór.

Strajk może być zorganizowany bez zachowania powyższych zasad, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji oraz w przypadku gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór zbiorowy działaczem związkowym.

Innym ważnym elementem legalizującym akcję strajkową jest zgoda załogi zakładu pracy na przeprowadzenie strajku. Strajk może zostać ogłoszony, jeżeli w referendum wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy, z których zwykła większość głosowała za jego ogłoszeniem. W przypadku strajku wielozakładowego, może on być proklamowany po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% pracowników.

Zgodnie z ustawą, niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.

Niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Służbie Ochrony Państwa, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Krajowej Administracji Skarbowej, w których pełnią służbę funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej.

Prawo do strajku nie przysługuje również pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze.

Pracownicy, którym nie przysługuje prawo do strajku, mogą po wyczerpaniu procedur pojednawczych stosować inne formy akcji protestacyjnej, niezagrożące życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Jednocześnie w obronie praw i interesów tej grupy pracodawców, związek zawo-

dowy działający w innym zakładzie pracy może zorganizować strajk solidarnościowy na czas nie dłuższy niż połowa dnia roboczego.

W czasie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy, pracownik zachowuje prawo do świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia.

Prawo organizowania akcji strajkowej oraz innych form protestu przysługuje wyłącznie zakładowej organizacji związkowej (każdej z legalnie działających w zakładzie pracy), która jest upoważniona do wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego pracy.

Zanim dojdzie do ogłoszenia strajku właściwego, zgodnie z przepisami ustawy może zostać proklamowany jednorazowo na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy.

Art. 12 ustawy upoważnia organizację związkową, która wszczęła spór zbiorowy, do ogłoszenia tego typu akcji jeszcze przed zakończeniem postępowania mediacyjnego, jeżeli jego przebieg uzasadnia ocenę, iż nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu w określonych w ustawie terminach.

W przypadku ogłoszenia strajku ostrzegawczego mają zastosowanie te same zasady, które dotyczą strajku właściwego.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie przyznaje pracodawcy prawa do lokautu.

I.4. Arbitraż

Arbitraż – czyli rozjemstwo – na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ma charakter dobrowolny oraz jest pomyślany jako alternatywa strajku.

Związek zawodowy prowadzący spór zbiorowy może, nie korzystając z prawa do strajku, podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu arbitrażu społecznego.

Jeżeli spór dotyczy jednego zakładu pracy, rozpoznaje go kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie wojewódzkim, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym.

Zgodnie z art. 16 ust. 3 ustawy – kolegium arbitrażu społecznego składa się z przewodniczącego, wyznaczonego przez prezesa właściwego sądu

spośród sędziów tego sądu oraz sześciu członków, wyznaczonych w równej liczbie przez każdą ze stron sporu.

Wniosek o wszczęcie postępowania arbitrażowego powinien zawierać określenie stron, przedmiot sporu oraz wskazywać osoby wyznaczone przez strony na członków kolegium. Do wniosku należy dołączyć protokół rozbieżności z rokowań i mediacji, a także inne dokumenty istotne dla rozstrzygnięcia sporu.

Jeżeli rozstrzygnięcie sporu wymaga szczegółowych ustaleń, kolegium arbitrażu społecznego może zasięgnąć opinii ekspertów. Jeżeli strony nie postanowią inaczej – koszty ekspertyzy obciążają zakład pracy.

Na posiedzeniu kolegium arbitrażu społecznego strony sporu przedstawiają swoje stanowiska – w przypadku zawarcia porozumienia, jego treść powinna zostać umieszczona w protokole z posiedzenia i potwierdzona podpisami stron.

Jeżeli nie doszło do porozumienia pomiędzy stronami, kolegium odbywa naradę, po której wydaje orzeczenie.

II. System Monitorowania Sporów Zbiorowych

Stworzony na przełomie lat 2007–2008 „System Monitorowania Sporów Zbiorowych” pozwala na gromadzenie w jednym miejscu informacji na temat przebiegu wszystkich sporów zbiorowych prowadzonych z udziałem mediatorów wskazywanych przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

System ten jest serwisem internetowym udostępnionym na serwerze MRPiPS pełniącym, według założeń projektu, następujące zadania:

1. informuje o mediacjach prowadzonych przez mediatorów z listy MRPiPS;
2. umożliwia wypełnienie i wydruk przy pomocy serwisu internetowego klientom systemu tzw. Karty Statystycznej Sporu Zbiorowego (KSSZ);
3. umożliwia przeprowadzanie analiz statystycznych wg określonych danych.

Centralny charakter aplikacji umożliwia równoczesne korzystanie z systemu wielu użytkowników. Dostęp do bazy danych odbywa się przez internet.

Baza danych o sporach zbiorowych składa się z następujących modułów:

Moduł 1 – Rejestracja sporów zbiorowych;

Moduł 2 – Mediacje (Karta Statystyczna Sporu Zbiorowego);

Moduł 3 – Lista mediatorów wraz z danymi osobowymi;

Moduł 4 – Statystyki Sporów Zbiorowych (raporty);

Moduł 5 – Administracyjny.

- **Moduł 1 – Rejestracja sporów zbiorowych** (dostęp do modułu jest możliwy po zalogowaniu się na stronie internetowej aplikacji).

Rejestracja sporów zbiorowych, jakie wpłynęły do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, polega na wprowadzeniu do rejestru bazy danych – na podstawie przesłanego wniosku o wyznaczenie mediatora – następujących danych:

- nazwa zakładu pracy, w którym wystąpił spór zbiorowy;
- data założenia (data wprowadzenia sprawy do bazy danych);
- strony sporu zbiorowego (nazwa związków zawodowych wchodzących w spór zbiorowy), nazwa pracodawcy;
- skrócony opis sporu zbiorowego, sporządzany na podstawie załączonego do wniosku o wyznaczenie mediatora protokołu rozbieżności, w którym są zaznaczone stanowiska stron.

Rejestracja sporu zbiorowego w bazie danych oznacza również nadanie każdej z wprowadzonych spraw odpowiedniego statusu. Niektóre z wpływających wniosków mogą nie spełniać kryterium sporu zbiorowego w rozumieniu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, bądź wymagać uzupełnienia dokumentacji sporu zbiorowego (protokołu rozbieżności). Po zarejestrowaniu sprawy mającej status sporu zbiorowego oraz po wykonaniu odpowiednich czynności przez operatora bazy danych, osiąga ona status mediacji i zostaje automatycznie przekazana do modułu 2 – „Mediacje” na utworzone konto mediatora.

- **Moduł 2 – Mediacje** (Karta Statystyczna Sporów Zbiorowych)

Każdy z mediatorów wyznaczonych do sporu zbiorowego, otrzymuje za pomocą modułu, w którym odbywa się rejestracja sporu zbiorowego, w sposób automatyczny informacje o przypisanej sprawie według wyżej opisanych kryteriów. Dostęp do tego modułu, podobnie jak do modułu pierwszego, polega na zalogowaniu się na swoje konto w bazie danych. Po wykonaniu tej czynności mediator przydzielony do określonego sporu zbiorowego widzi – na swoim koncie na stronie internetowej aplikacji – szczegóły sprawy. Po przeprowadzeniu mediacji, mediator wybiera wśród dostępnych opcji w bazie danych „Kartę Statystyczną Sporów Zbiorowych”, którą wypełnia zgodnie z przebiegiem mediacji, zaznaczając odpowiednie pozycje kwestionariusza.

- **Moduł 3 – Lista mediatorów wraz z danymi osobowymi**

W module tym są zgromadzone dane osobowe mediatorów, do których dostęp ma wyłącznie administrator bazy danych. Dane mediatorów można sortować według województw lub alfabetycznie.

- **Moduł 4 – Statystyki Sporów Zbiorowych** (raporty)

Statystyki liczby spraw w danym statusie tzn.:

- stan na konkretny dzień;
- liczba spraw w każdym statusie;
- liczba spraw zakończonych i w toku.

Statystyka wybranych wartości w karcie statystycznej sporu zbiorowego przedstawia:

- województwo;
- branżę zakładu;

- charakter własności zakładu;
- udział związków zawodowych w sporze;
- wniosek o mediatora zgłoszony przez struktury związkowe;
- wniosek o mediatora zgłoszony przez pracodawcę;
- wykorzystane formy rozwiązania sporu zbiorowego;
- przyczyny sporu zbiorowego – płace;
- przyczyny sporu zbiorowego – warunki pracy;
- przyczyny sporu zbiorowego – świadczenia socjalne;
- przyczyny sporu zbiorowego – wolności związkowe;
- inne przyczyny konfliktów niewynikające z ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych;
- wyniki mediacji.

- **Moduł 5 – Administracyjny**

W module tym administrator określa prawa dostępu osób lub grup do zasobów bazy danych sporów zbiorowych: tylko dla mediatorów, tylko do podglądu bazy danych, dostęp do wszystkich opcji bazy danych na prawach administratora.

Dostęp do bazy danych dla mediatorów – po zalogowaniu się na swoje konto mediator widzi wyłącznie sprawy, które aktualnie są mu przekazane oraz te, które zakończył, ma również dostęp do swoich danych osobowych z możliwością ich edycji i aktualizacji.

Dostęp do bazy danych z możliwością wyłącznie podglądu spraw zarejestrowanych – w bazie danych, tj. dostęp do danych sporów zbiorowych w toku oraz sporów zakończonych oraz dostęp do kart statystycznych sporów zbiorowych już zakończonych.

- **Moduł 6 – Zakład Pracy (rejestracja wniosku o wyznaczenie mediatora)**

Podczas rozbudowy aplikacji, w styczniu 2010 r. wprowadzono możliwość rejestracji przez zakład pracy wniosku o wyznaczenie mediatora. Opracowany został elektroniczny wniosek o wyznaczenie mediatora w postaci specjalnego kreatora czynności ułatwiających przesłanie wniosku drogą elektroniczną do MRPiPS. Dostępny jest on na stronie internetowej pod następującym adresem <http://www.dialog.gov.pl> – link bezpośredni to <http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/spory-zbiorowe/system-monitorowania-sporow-zbiorowych/>

Użytkownik po zalogowaniu się do systemu ma możliwość: edycji swoich danych, zmiany hasła, edycji danych zakładu pracy, dodania nowego wniosku, dodania załącznika do wniosku, edycji wniosku i jego przekazania do głównego modułu bazy danych, sprawdzenie statusu złożonego wniosku o desygnowaniu mediatora.

Stworzono również standardowy wniosek o wyznaczenie mediatora, który można pobrać po zalogowaniu się do bazy danych pod wyżej podanym adresem.

....., dnia.....

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego
ul. Nowogrodzka 1 /3 /5
00-513 Warszawa

Wniosek o desygnowanie mediatora

Na podstawie art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 399, z późn. zm.) zwracam się o wskazanie mediatora z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców reprezentatywnymi, w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2015 r. poz. 1240, z późn. zm.) do przeprowadzenia postępowania mediacyjnego w sporze zbiorowym pomiędzy:

.....
.....

Informacja o wspólnym wyborze mediatora:

.....
.....

Załączniki:

.....

.....
(pieczęć i podpis)

III. Informacja dotycząca sporów zbiorowych zarejestrowanych przez okręgowych inspektorów pracy w latach 2018–2019

W myśl art. 8 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pracodawca podejmując niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia – zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy o powstaniu sporu.

Zgodnie z ustawowym obowiązkiem Główny Inspektor Pracy przedkłada Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej, Radzie Ochrony Pracy przy Sejmie RP oraz Radzie Ministrów roczne sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy wraz z wnioskami dotyczącymi stanu przestrzegania prawa pracy. W sprawozdaniu tym zawarta jest także informacja o liczbie sporów zbiorowych.

Dane o sporach zbiorowych zarejestrowanych przez okręgowych inspektorów pracy w 2018 r. i 2019 r., opublikowane w niniejszym informatorze zostały przekazane przez Głównego Inspektora Pracy.

W 2018 r. do Okręgowych Inspektoratów Pracy zgłoszono łącznie **354** spory zbiorowe, a w 2019 r. – **19 708** sporów.

Poniżej przedstawiono szczegółowe informacje dotyczące liczby sporów zgłoszonych do poszczególnych Okręgowych Inspektoratów Pracy, liczby żądań oraz liczby sporów zbiorowych ze względu na rodzaj działalności prowadzonej przez pracodawcę, tj. wg PKD – w latach 2018–2019.

Spory zbiorowe – 2018 r.

liczba zgłoszonych sporów	354
liczba zgłoszonych żądań	854
liczba zawartych porozumień	75

Spory zbiorowe – wg PKD

Rodzaj działalności	Liczba zgłoszonych sporów zbiorowych
Przetwórstwo przemysłowe	76
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	143
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	15

Rodzaj działalności	Liczba zgłoszonych sporów zbiorowych
Transport i gospodarka magazynowa	37
Administracja publiczna i obrona narodowa	33
Edukacja	9
Kultura, rozrywka i rekreacja	7
Budownictwo	7
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych	6
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6
Pozostałe	15
Razem	354

SPORY ZBIOROWE – PRZEDMIOT ZGŁASZANYCH ŻĄDAŃ:

- warunki pracy – 129 (15,1%);
- warunki płacy – 540 (63,2%);
- świadczenia socjalne – 27 (3,2%);
- prawa i wolności związkowe – 53 (6,2%);
- inne, wykraczające poza definicję sporu zbiorowego – 105 (12,3%).

Spory zbiorowe zgłoszone do OIP w 2018 r.

Lp.	Siedziba okręgowego inspektoratu pracy	Liczba zgłoszonych sporów
1.	Białystok	17
2.	Bydgoszcz	28
3.	Gdańsk	15
4.	Katowice	50
5.	Kielce	16
6.	Kraków	18
7.	Lublin	22
8.	Łódź	33
9.	Olsztyn	5
10.	Opole	14
11.	Poznań	13
12.	Rzeszów	28

Lp.	Siedziba okręgowego inspektoratu pracy	Liczba zgłoszonych sporów
13.	Szczecin	10
14.	Warszawa	51
15.	Wrocław	30
16.	Zielona Góra	4
Razem		354

Spory zbiorowe – 2019 r.

liczba zgłoszonych sporów	19 708
liczba zgłoszonych żądań	19 589
liczba zawartych porozumień	76

Spory zbiorowe – wg PKD

Rodzaj działalności	Liczba zgłoszonych sporów zbiorowych
Przetwórstwo przemysłowe	65
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	114
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	42
Transport i gospodarka magazynowa	27
Administracja publiczna i obrona narodowa	106
Edukacja	19 294
Kultura, rozrywka i rekreacja	17
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	9
Finanse i ubezpieczenia	8
Pozostałe	26
Razem	19 708

Spory zbiorowe – przedmiot zgłaszanych żądań:

- warunki pracy – 127 (0,6%);
- warunki płacy – 19,352 (98,8%);
- świadczenia socjalne – 21 (0,1%);
- prawa i wolności związkowe – 38 (0,2%);
- inne, wykraczające poza definicję sporu zbiorowego – 51 (0,3%).

Spory zbiorowe zgłoszone do OIP w 2019 r.

Lp.	Siedziba okręgowego inspektoratu pracy	Liczba zgłoszonych sporów
1.	Białystok	433
2.	Bydgoszcz	1175
3.	Gdańsk	956
4.	Katowice	2393
5.	Kielce	595
6.	Kraków	1737
7.	Lublin	1161
8.	Łódź	1304
9.	Olsztyn	687
10.	Opole	584
11.	Poznań	1701
12.	Rzeszów	1237
13.	Szczecin	968
14.	Warszawa	2643
15.	Wrocław	1560
16.	Zielona Góra	574
Razem		19 708

IV. Analiza sporów zbiorowych za lata 2018–2019

IV.1. Ogólna charakterystyka i status spraw

W 2019 r. w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS zarejestrowano 90 spraw, dotyczących sporów zbiorowych pracy (patrz tabela str. 22). W stosunku do roku 2018, w którym zarejestrowano 72 sprawy, w 2019 r. odnotowano 25% wzrost liczby sporów ogółem.

Wzorem lat ubiegłych, wyróżnić należy dwie ogólne kategorie sporów: spory prowadzone przy udziale mediatora wskazanego przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz spory, do których nie wyznaczono mediatora.

W roku 2018 odnotowano w wyszczególnionych kategoriach następujące dane:

1. Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora – 63;
2. Spory zarejestrowane i prowadzone bez udziału mediatora – 9.

W grupie sporów zarejestrowanych i prowadzonych przy udziale mediatora, ze względu na wynik postępowania mediacyjnego, wyróżnić należy spory zakończone:

- porozumieniem stron – 34;
- podpisaniem protokołu rozbieżności – 19;
- podpisaniem porozumienia i protokołu rozbieżności – 1.

Nadal w toku znajduje się 6 spraw, a 3 postępowania mediacyjne mają status zawieszonych.

W jednej sprawie mediator z listy Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w 2018 r. przeprowadził misję dobrej woli.

W grupie sporów zarejestrowanych i prowadzonych bez udziału mediatora odnotowano następujące sytuacje:

- porozumienie stron przed przystąpieniem mediatora do mediacji – 6;
- odmowa desygnowania mediatora – 2;
- wycofanie wniosku o wyznaczenie mediatora – 1.

W roku 2019 odnotowano następujące dane:

1. Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora – 83;
2. Spory zarejestrowane i prowadzone bez udziału mediatora – 7.

Kategorie sporów zbiorowych

Kategorie sporów zbiorowych	2007 r.	2008 r.	2009 r.	2010 r.	2011 r.	2012 r.	2013 r.	2014 r.	2015 r.	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.
1. Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora wyznaczonego przez ministra właściwego do spraw pracy													
mediacje zakończone porozumieniem stron	36	37	26	32	37	24	19	33	31	25	35	34	24
mediacje zakończone podpisaniem protokołu rozbieżności	37	43	60	25	26	25	12	15	29	17	16	19	33
mediacje zakończone podpisaniem protokołu porozumienia i rozbieżności	2	8	3	2	2	1	1	3	13	2	2	1	2
spory zawieszono	1	6	2	3	7	2	4	4	6	5	4	3	3
spory w toku	22	10	5	7	6	7	5	5	12	1	6	6	21
misja dobrej woli (MDW)	4	1	1	1	1	6	5	-	2	1	-	1	-
2. Spory zarejestrowane i prowadzone bez udziału mediatora													
porozumienie stron przed przystąpieniem mediatora do mediacji	5	20	7	6	7	4	2	4	4	1	3	6	3
odmowa desygnowania mediatora	3	-	9	3	3	3	4	1	3	3	9	2	2
wycofanie wniosku o wyznaczenie mediatora	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	2	1	2
Ogółem (kat. 1+ kat. 2)	142	155	145	91	98	76	55	67	106	61	77	72+ MDW	90
Spory prowadzone przy udziale mediatora wskazanego przez ministra wł. ds. pracy – łącznie (kat. 1)	105	105	106	73	82	68	50	61	96	54	72	63	83

W grupie sporów zarejestrowanych i prowadzonych przy udziale mediatora, ze względu na wynik postępowania mediacyjnego, wyróżnić należy spory zakończone:

- porozumieniem stron – 24;
- podpisaniem protokołu rozbieżności – 33;
- podpisaniem porozumienia i protokołu rozbieżności – 2.

Ponadto – nadal w toku znajduje się 21 spraw, a 3 postępowania mediacyjne mają status zawieszonych.

W grupie sporów zarejestrowanych i prowadzonych bez udziału mediatora odnotowano następujące sytuacje:

- porozumienie stron przed przystąpieniem mediatora do mediacji – 3;
- odmowa desygnowania mediatora – 2;
- wycofanie wniosku o wyznaczenie mediatora – 2.

IV.2. Spory zbiorowe z uwzględnieniem podziału administracyjnego kraju

Przyjmując jako kryterium podział administracyjny kraju, w 2018 r. najwięcej sporów odnotowano w województwach: śląskim, mazowieckim i podkarpackim.

Natomiast w roku 2019 najwięcej sporów odnotowano w województwach: małopolskim, mazowieckim i śląskim.

Spory zbiorowe według województw

Spory zbiorowe według województw	2018 r.		2019 r.	
	dolnośląskie	5	9,26%	6 ▲
kujawsko-pomorskie	2	3,70%	1 ▼	1,69%
lubelskie	3	5,56%	4 ▲	6,78%
lubuskie	0	0,00%	0 =	0,00%
łódzkie	2	3,70%	3 ▲	5,08%
małopolskie	5	9,26%	14 ▲	23,73%
mazowieckie	8	14,81%	8 =	13,56%

Spory zbiorowe według województw	2018 r.		2019 r.	
	opolskie	2	3,70%	1 ▼
podkarpackie	6	11,11%	2 ▼	3,39%
podlaskie	1	1,85%	5 ▲	8,47%
pomorskie	5	9,26%	4 ▼	6,78%
śląskie	9	16,67%	7 ▼	11,86%
świętokrzyskie	0	0,00%	1 ▲	1,69%
warmińsko-mazurskie	4	7,41%	2 ▼	3,39%
wielkopolskie	2	3,70%	1 ▼	1,69%
zachodniopomorskie	0	0,00%	0 =	0,00%
Razem	54	100%	59	100%

IV.3. Spory zbiorowe według działów gospodarki

Biorąc pod uwagę działy gospodarki narodowej w 2018 r. najwięcej sporów zanotowano w następujących kategoriach: przemysł – działalność produkcyjna – 42,59%, ochrona zdrowia i pomoc społeczna – 35,19%, przemysł – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę – 7,41%. W 2018 r. ponad połowa sporów zbiorowych – 57,4% – należała zatem do działów gospodarki związanych ze sferą produkcji materialnej.

W 2019 r. najwięcej sporów zanotowano w następujących kategoriach: przemysł – działalność produkcyjna – 30,51%, ochrona zdrowia i pomoc społeczna – 23,73%, edukacja – 20,34%. Także w 2019 r. ponad połowa sporów zbiorowych (50,83%) należała do działów gospodarki związanych ze sferą produkcji materialnej.

Spory zbiorowe wg działów gospodarki

Działy gospodarki	2018 r.		2019 r.	
Przemysł – działalność produkcyjna	23	42,59%	18 ▼	30,51%
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	19	35,19%	14 ▼	23,73%
Przemysł – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	4	7,41%	0 ▼	0,00%
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	2	3,70%	5 ▲	8,47%
Przemysł – górnictwo	1	1,85%	2 ▲	3,39%
Działalność usługowa, komunalna i społeczna	1	1,85%	1 =	1,69%
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	2	3,70%	1 ▼	1,69%
Obsługa nieruchomości i firm	0	0,00%	0	0,00%
Pośrednictwo finansowe	0	0,00%	1 ▲	1,69%
Budownictwo	0	0,00%	1	1,69%
Hotele i restauracje	0	0,00%	0	0,00%
Edukacja	0	0,00%	12 ▲	20,34%
Rybacktwo	0	0,00%	0	0,00%
Handel i naprawy	0	0,00%	1 ▲	1,69%
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	0	0,00%	2 ▲	3,39%
inna	2	3,70%	1 ▼	1,69%
Razem	54	100%	59	100%

IV.4. Charakter własności zakładu, w którym był prowadzony spór zbiorowy

Najwięcej sporów zbiorowych w 2018 r., odnotowano w grupie przedsiębiorstw o następującej strukturze własności: pierwsze miejsce zajęły spółki z ograniczoną odpowiedzialnością – 33,33%, drugie miejsce – przedsiębiorstwa będące własnością samorządu terytorialnego – 27,78%, na miejscu trzecim znalazły się przedsiębiorstwa państwowe (12,96%).

W roku 2019 natomiast w kategorii własności zakładu pracy, w którym był prowadzony spór zbiorowy, odnotowano: własność samorządu terytorialnego – 38,98%, drugie miejsce – spółki z ograniczoną odpowiedzialnością – 28,81%, na miejscu trzecim znalazły się spółki akcyjne notowane na giełdzie – 11,86%, a na miejscu czwartym spółki akcyjne, które nie są notowane na giełdzie oraz przedsiębiorstwa państwowe – po 8,47%.

Spory według charakteru własności zakładu

Charakter własności zakładu	2018 r.		2019 r.	
	własność samorządu terytorialnego	15	27,78%	23 ▲
spółka z o.o.	18	33,33%	17 ▼	28,81%
spółka akcyjna (nienotowana na giełdzie)	6	11,11%	5 ▼	8,47%
spółka akcyjna notowana na giełdzie	5	9,26%	7 ▲	11,86%
przedsiębiorstwo państwowe	7	12,96%	5 ▼	8,47%
jednoosobowa spółka skarbu państwa	1	1,85%	0 ▼	0,00%
inna	2	3,70%	2	3,39%
Razem	54	100%	59	100%

Spory według charakteru własności zakładu – kombinacja zaznaczeń

Charakter własności zakładu (kombinacje zaznaczeń)	2018 r.		2019 r.	
	własność samorządu terytorialnego	15	27,78%	23 ▲
spółka z o.o.:	14	25,93%	8 ▼	13,56%
– z przewagą kapitału zagranicznego				
spółka z o.o.:	4	7,41%	9 ▲	15,25%
– z przewagą kapitału krajowego				
jednoosobowa spółka skarbu państwa	1	1,85%	0 ▼	0,00%
spółka akcyjna (nienotowana na giełdzie):	1	1,85%	3 ▲	5,08%
– z przewagą kapitału krajowego				
spółka akcyjna (nienotowana na giełdzie):	5	9,26%	2 ▼	3,39%
– z przewagą kapitału zagranicznego				
przedsiębiorstwo państwowe	7	12,96%	5 ▼	8,47%
spółka akcyjna notowana na giełdzie:	3	5,56%	3 =	5,08%
– z przewagą kapitału państwowego				
spółka akcyjna notowana na giełdzie:	1	1,85%	1 =	1,69%
– z przewagą kapitału prywatnego				
spółka akcyjna notowana na giełdzie:	1	1,85%	1 =	1,69%
– z przewagą kapitału zagranicznego				
spółka akcyjna notowana na giełdzie:	0	0,00%	2 ▲	3,39%
– z przewagą kapitału krajowego				
inna	2	3,70%	2 =	3,39%
Razem	54	100%	59	100%

IV.5. Udział związków zawodowych

Udział związków zawodowych w sporach prowadzonych w 2018 r. wynosił 61,11% – gdzie stroną sporu był jeden związek zawodowy, 29,63% – gdzie stroną sporu było kilka związków zawodowych, i 9,26% – gdzie stroną sporu była wspólna reprezentacja związkowa.

W roku 2018 najczęściej w spór zbiorowy wchodził związek zawodowy NSZZ „Solidarność” – 35,19%; na drugim miejscu – 12,96% – inny związek zawodowy nienależący do związków reprezentatywnych, a na trzecim miejscu strona związkowa sporu reprezentowana była przez NSZZ „Solidarność” wraz z innym związkiem zawodowym/innymi związkami zawodowymi nienależącym/nienależącymi do związków reprezentatywnych – 9,26%.

Udział związków zawodowych w sporach prowadzonych w 2019 r. wynosił 77,97% – gdzie stroną sporu był jeden związek zawodowy, 16,95% – gdzie stroną sporu było kilka związków zawodowych, i 5,08% – gdzie stroną sporu była wspólna reprezentacja związkowa.

W roku 2019 najczęściej w spór zbiorowy wchodził związek zawodowy NSZZ „Solidarność” – 33,90%, na drugim miejscu – związek zawodowy należący do struktur OPZZ – 22,03%, a na trzecim miejscu – związek zawodowy nienależący do reprezentatywnych związków zawodowych – 16,95%.

Udział związków zawodowych w sporach

Udział związków zawodowych w sporach	2018 r.		2019 r.	
jeden związek zawodowy	33	61,11%	46	77,97%
kilka związków zawodowych	16	29,63%	10	16,95%
wspólna reprezentacja związkowa	5	9,26%	3	5,08%
Razem	54	100%	59	100%

Udział związków zawodowych w sporach (kombinacje zaznaczeń)	2018 r.		2019 r.	
Jeden związek zawodowy:				
– NSZZ „Solidarność”	19	35,19%	20▲	33,90%
– związek zawodowy nienależący do związków reprezentatywnych	7	12,96%	10▲	16,95%
– związek zawodowy należący do struktur Forum Związków Zawodowych (FZZ)	4	7,41%	3▼	5,08%
– związek zawodowy należący do struktur Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (OPZZ)	3	5,56%	13▲	22,03%
Kilka związków zawodowych:				
– NSZZ „Solidarność” – inny związek lub związki zawodowe nienależące do związków reprezentatywnych	5	9,26%	3▼	5,08%
– NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktur OPZZ	3	5,56%	1▼	1,69%
– NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktur FZZ	3	5,56%	0▼	0,00%
– związek zawodowy należący do struktur OPZZ – związek zawodowy należący do struktur FZZ – inny związek lub związki zawodowe nienależące do związków reprezentatywnych	1	1,85%	0▼	0,00%
– NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktur OPZZ – inny związek lub związki zawodowe nienależące do związków reprezentatywnych	1	1,85%	1 =	1,69%
– związek zawodowy należący do struktur OPZZ – inny związek lub związki zawodowe nienależące do związków reprezentatywnych	1	1,85%	0▼	0,00%
– NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktur OPZZ – związek zawodowy należący do struktur FZZ – inny związek lub związki zawodowe nienależące do związków reprezentatywnych	1	1,85%	2▲	3,39%
– NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktur FZZ – inny związek lub związki zawodowe nienależące do związków reprezentatywnych	0	0,00%	2▲	3,39%

Udział związków zawodowych w sporach (kombinacje zaznaczeń)	2018 r.		2019 r.	
	– związki zawodowe nienależące do związków reprezentatywnych	1	1,85%	1 =
Wspólna reprezentacja związkowa:				
– NSZZ „Solidarność” – związek lub związki zawodowe nienależące do związków reprezentatywnych	2	3,70%	1 ▼	1,69%
– NSZZ „Solidarność”; – związek zawodowy należący do struktur FZZ – związek lub związki zawodowe nienależące do związków reprezentatywnych	1	1,85%	2 ▲	3,39%
– związek zawodowy należący do struktury „OPZZ”; – związek lub związki zawodowe nienależące do związków reprezentatywnych	1	1,85%	0 ▼	0,00%
– NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktur OPZZ – związek zawodowy należący do struktur FZZ	1	1,85%	0 ▼	0,00
Razem	54	100%	59	100%

IV.6. Wystąpienie z wnioskiem o wyznaczenie mediatora z listy prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy

W latach 2018–2019 rozkład statystyczny w kategorii złożenia do ministra właściwego ds. pracy wniosku o wyznaczenie mediatora wygląda podobnie. Najczęściej z wnioskiem o wyznaczenie mediatora występował zakładowy związek zawodowy (odpowiednio dla badanych lat: 53,70% i 62,71% ogółu wniosków, które do resortu wpłynęły). Z przedmiotowym wnioskiem zwracał się także pracodawca – 38,89% złożonych w 2018 r. wniosków pochodziło od pracodawcy, w 2019 r. było to 32,20%. Wspólne wystąpienie stron z wnioskiem o wyznaczenie mediatora zdarzało się rzadziej – w 2018 r. było to 5,56% ogółu wystąpień, zaś w 2019 r. – 3,39%.

Podmiot sporu występujący z wnioskiem o wyznaczenie mediatora

Wnioskodawca	2018 r.		2019 r.	
	zakładowy związek zawodowy	29	53,70%	37 ▲
pracodawca	21	38,89%	19 ▼	32,20%
zakładowy związek zawodowy i pracodawca	3	5,56%	2 ▼	3,39%
organizacja pracodawców	1	1,85%	0 ▼	0,00%
struktury branżowe związków zawodowych	0	0,00%	1 ▲	1,69%
Razem	54	100%	59	100%

IV.7. Przyczyny sporu zbiorowego

Zgodnie z art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – spór zbiorowy pracowników z pracodawcą może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych.

Z dokumentacji sporów, która trafiła do Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w latach 2018–2019 wynika, że najczęściej wymienianą przyczyną sporów między pracodawcami a pracownikami były kwestie płacowe – spory wyłącznie o płace stanowiły 61,11% ogółu sporów w 2018 r. i 64,41% ogółu sporów w 2019 r. Drugie miejsce w 2018 r. zajmowały spory mieszane – dotyczące płac oraz innych przyczyn niewynikających z ustawowej definicji sporu zbiorowego¹ – 5,56%, zaś w 2019 r. – spory mieszane dotyczące płac, warunków pracy oraz innych przyczyn konfliktów niewynikających z ustawowej definicji sporu zbiorowego – 10,17%. Na miejscu trzecim w 2018 r. – ex aequo – znalazło się pięć kategorii sporów mieszanych: a) spory o płace, warunki pracy, świadczenia socjalne i inne przyczyny konfliktów niewynikające z ustawowej definicji sporu zbiorowego; b) spory o płace i wolności związkowe; c) spory o płace, warunki pracy, świadczenia socjalne, wolności związkowe i inne przyczyny konfliktów niewynikające z ustawowej definicji sporu zbiorowego; d) spory o płace, warunki pracy

¹ Np. spory dotyczące zarządzania zakładem pracy (np. postulowanie przez związki zawodowe zwiększenia zatrudnienia), spory dotyczące procedury zwolnień grupowych, czy też spory, w których wysunięto żądania, których spełnienie wiązałoby się z koniecznością zmiany obowiązującego zakładowego układu zbiorowego pracy.

i świadczenia socjalne oraz e) spory o płace i świadczenia socjalne. Każda z opisanych kategorii to 3,70% wszystkich sporów. W 2019 r. na trzecim miejscu znalazła się kategoria sporów mieszanych – o płace i warunki pracy (5,08%).

Naczelnym postulatem wysuwany przez stronę związkową sporu zbiorowego na tle płacowym było zwiększenie miesięcznego wynagrodzenia dla wszystkich pracowników zakładu, w którym toczył się spór – w 2018 r. takie żądanie dotyczyło 51,04% tego typu sporów, a w 2019 r. – 60,67%. Kolejnym z najczęściej wymienianych w latach 2018–2019 żądań związkowych dotyczących sfery płacowej była wypłata premii, nagród i dodatków (23,96% w roku 2018 i 21,35% w 2019 r.), a dalej – żądania w zakresie zmian w zakładowym regulaminie wynagradzania (19,79% w 2018 r. i 13,48% w 2019 r.).

W badanym okresie, wśród żądań pozapłacowych, dotyczących warunków pracy – najliczniejsze były te, których tło dotyczyło regulaminu pracy i spraw z nim związanych (46,15% w 2018 r. i 66,67% w 2019 r.), w następnej kolejności żądania związkowe dotyczyły warunków bezpieczeństwa i higieny pracy (38,46% w 2018 r. i 28,57% w 2019 r.).

W 2018 r. przyczyny pozapłacowych sporów zbiorowych związane ze świadczeniami socjalnymi skupiły się głównie wokół sposobu podziału środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (50%), zaś w roku 2019 najczęściej dotyczyły kwestii wypłaty środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (57,14%).

Wśród przyczyn sporów dotyczących przestrzegania wolności związkowych najistotniejszym w roku 2018 był sposób współpracy między związkami zawodowymi i pracodawcą (44,44%), a w 2019 r. – respektowanie uprawnień związkowych przez pracodawcę (53,85%).

W 2018 r. – jeżeli spór był wyłącznie płacowy (61,11% ogółu sporów), to w 51,04% dotyczył zwiększenia wynagrodzenia, w 23,96% dotyczył wypłaty premii, nagród i dodatków, w 19,79% – zmiany zakładowego regulaminu wynagradzania. Podobny rozkład statystyczny sporów zbiorowych o charakterze płacowym wystąpił w 2019 r. – jeżeli spór był wyłącznie płacowy (64,41% ogółu sporów), to w 60,67% dotyczył zwiększenia wynagrodzenia, w 21,35% dotyczył wypłaty premii, nagród i dodatków, a w 13,48% zmiany zakładowego regulaminu wynagradzania.

Przyczyny sporów zbiorowych w latach 2018–2019

Przyczyny sporów zbiorowych	2018 r.		2019 r.	
	Liczba sporów	%	Liczba sporów	%
– płace;	33	61,11	38	64,41
– płace; – inne przyczyny konfliktów – niewynikające z definicji sporu zbiorowego zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (dalej: inne przyczyny);	3	5,56	0	0,00
– płace; – warunki Pracy; – świadczenia socjalne; – inne przyczyny;	2	3,70	0	0,00
– płace; – wolności związkowe;	2	3,70	2	3,39
– płace; – warunki pracy; – świadczenia socjalne; – wolności związkowe; – inne przyczyny;	2	3,70	2	3,39
– płace; – warunki Pracy; – świadczenia socjalne;	2	3,70	2	3,39
– płace; – świadczenia socjalne;	2	3,70	0	0,00
– płace – świadczenia socjalne; – inne przyczyny konfliktów;	1	1,85	0	0,00
– płace; – świadczenia socjalne; – wolności związkowe;	1	1,85	1	1,69
– płace; – warunki pracy;	1	1,85	3	5,08
– płace; – warunki pracy; – wolności związkowe; – inne przyczyny;	1	1,85	1	1,69
– świadczenia socjalne;	1	1,85	0	0,00

Przyczyny sporów zbiorowych	2018 r.		2019 r.	
	Liczba sporów	%	Liczba sporów	%
– płace; – warunki pracy; – wolności związkowe;	1	1,85	2	3,39
– płace; – wolności związkowe; – inne przyczyny;	1	1,85	0	0,00
– płace; – warunki pracy; – inne przyczyny;	1	1,85	6	10,17
– wolności związkowe;	0	0,00	1	1,69
– warunki pracy; – wolności związkowe;	0	0,00	1	1,69
Razem	54	100%	59	100%

IV.7.1. Przyczyny sporu zbiorowego – płace

Przyczyny sporów zbiorowych – płace	2018 r.	2019 r.
zwiększenie wynagrodzenia	51,04%	60,67%
wypłata premii, nagród, dodatków	23,96%	21,35%
zmiany zakładowego regulaminu wynagradzania	19,79%	13,48%
inne przyczyny	5,21%	4,49%
Razem	100%	100%

Przyczyny sporów zbiorowych – płace (kombinacje zaznaczeń)	2018 r.		2019 r.	
– zwiększenie wynagrodzenia;	21	38,89%	31	52,54%
– zwiększenie wynagrodzenia; – wypłata premii, nagród, dodatków;	11	20,37%	12	20,34%
– zwiększenie wynagrodzenia; – wypłata premii, nagród, dodatków; – zmiany zakładowego regulaminu wynagradzania;	7	12,96%	3	5,08%
– zwiększenie wynagrodzenia; – zmiany zakładowego regulaminu wynagradzania;	7	12,96%	5	8,47%

Przyczyny sporów zbiorowych – płace (kombinacje zaznaczeń)	2018 r.		2019 r.	
– zwiększenie wynagrodzenia; – wypłata premii, nagród, dodatków; – zmiany zakładowego regulaminu wynagradzania; – inne;	3	5,56%	2	3,39%
– wypłata premii, nagród, dodatków; – inne;	1	1,85%	0	0,00%
– wypłata premii, nagród, dodatków;	1	1,85%	1	1,69%
– zmiany zakładowego regulaminu wynagradzania;	1	1,85%	0	0,00%
– zmiany zakładowego regulaminu wynagradzania; – inne;	1	1,85%	1	1,69%
– zwiększenie wynagrodzenia; – inne;	0	0,00%	1	1,69%
– wypłata premii, nagród, dodatków; – zmiany zakładowego regulaminu wynagradzania;	0	0,00%	1	1,69%
(brak danych lub „nie dotyczy”)	1	1,85%	2	3,39%
Razem	54	100%	59	100%

IV.7.2. Przyczyny sporu zbiorowego – warunki pracy

Przyczyny sporów zbiorowych – warunki pracy	2018 r.	2019 r.
spory na tle regulaminu pracy i spraw z tym związanych	46,15%	66,67%
warunki bezpieczeństwa i higieny pracy	38,46%	28,57%
inne	15,38%	4,76%
Razem	100%	100%

IV.7.3. Przyczyny sporu zbiorowego – świadczenia socjalne

Przyczyny sporów zbiorowych – świadczenia socjalne	2018 r.	2019 r.
sposób podziału środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (ZFŚS)	50,00%	14,29%
wypłata świadczeń z ZFŚS	25,00%	57,14%
brak ZFŚS	8,33%	14,29%
inne	16,67%	14,29%
Razem	100%	100%

IV.7.4. Przyczyny sporu zbiorowego – wolności związkowe

Przyczyny sporów zbiorowych – wolności związkowe	2018 r.	2019 r.
sposób współpracy między związkami zawodowymi i pracodawcą	44,44%	38,46%
respektowanie uprawnień związkowych	33,33%	53,85%
inne	22,22%	7,69%
Razem	100%	100%

IV.8. Wyniki mediacji

Z analizy rezultatów zakończonych mediacji w 2018 r. wynika, że – 34 (62,96%) z nich zakończyło się podpisaniem porozumienia stron, 19 (35,19%) – podpisaniem protokołu rozbieżności, w jednym przypadku było to podpisanie porozumienia stron i protokołu rozbieżności.

Inaczej prezentują się dane za rok 2019, w którym odnotowano następujące wyniki: podpisaniem protokołu rozbieżności zakończyły się 33 mediacje (55,93%), porozumieniem stron – 24 postępowania mediacyjne (40,68%), w dwóch przypadkach (3,39%) mediacje zakończyły się podpisaniem porozumienia stron i protokołu rozbieżności.

Wyniki mediacji	2018 r.		2019 r.	
porozumienie stron	34	62,96%	24	40,68%
protokół rozbieżności	19	35,19%	33	55,93%
porozumienie stron i protokół rozbieżności	1	1,85%	2	3,39%
Razem	54	100%	59	100%

IV.9. Podsumowanie

Analizując dokumentację sporów zbiorowych, jaka w latach 2018–2019 wpłynęła do Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS w związku ze złożeniem wniosku o wyznaczenie mediatora przez uprawnioną do tego stronę/strony sporu zbiorowego, można nakreślić statystyczny profil sporu – odrębny dla roku 2018 i 2019.

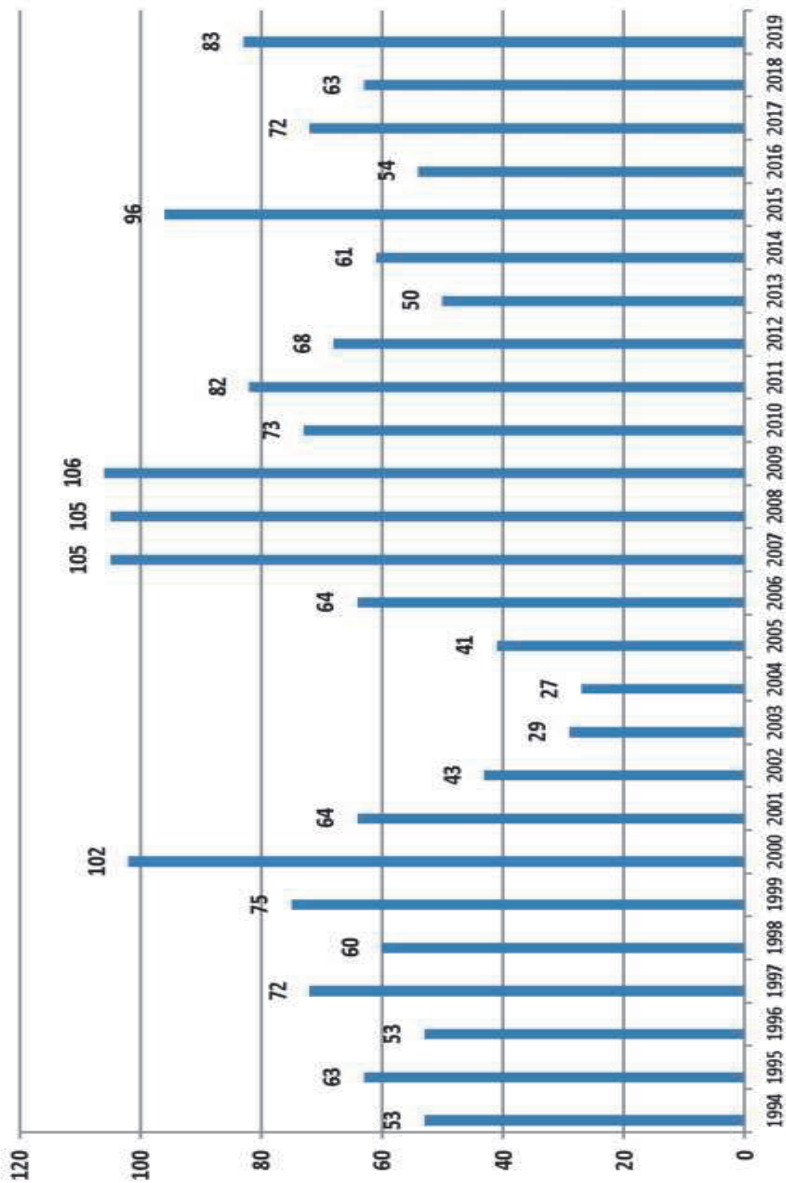
Parametry statystyczne sporu zbiorowego w 2018 r.

- lokalizacja (województwo) – woj. śląskie;
- branża: przemysł – działalność produkcyjna;
- charakter własności zakładu – spółka z o.o.;
- udział związków zawodowych: jeden związek zawodowy – najczęściej należący do NSZZ „Solidarność”;
- przedmiot sporu: płace – najczęściej zwiększenie wynagrodzenia;
- wynik mediacji – porozumienia stron.

Parametry statystyczne sporu zbiorowego w 2019 r.

- lokalizacja (województwo) – woj. małopolskie;
- branża: przemysł – działalność produkcyjna;
- charakter własności zakładu – własność samorządu terytorialnego;
- udział związków zawodowych: jeden związek zawodowy – najczęściej należący do NSZZ „Solidarność”;
- przedmiot sporu: płace – najczęściej zwiększenie wynagrodzenia;
- wynik mediacji – brak porozumienia (mediacje zakończone podpisaniem protokołu rozbieżności).

■ Liczba sporów zbiorowych prowadzonych z udziałem mediatora wskazanego przez ministra właściwego do spraw pracy na przestrzeni lat 1994-2019



V. MONITORING KONFLIKTÓW SPOŁECZNYCH – INFORMACJE ZA LATA 2018–2019

W Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS, w Wydziale Rokowań Zbiorowych, prowadzony jest także stały monitoring konfliktów społecznych. Nie chodzi jednak o ogół konfliktów społecznych – nie monitoruje się np. obywatelskich protestów społecznych, a jedynie konflikty dotyczące sfery pracy i szerzej rozumianej relacji pracodawca-pracownik, a także o akcje protestacyjne organizowane przez centrale związków zawodowych czy branżowe związki zawodowe. W tego typu wystąpieniach mamy do czynienia z postulatami kierowanymi bezpośrednio do Rządu RP. Najczęściej dotyczą one przeprowadzenia zmian w systemowym funkcjonowaniu określonego obszaru społeczno-gospodarczego, które miałyby bezpośredni wpływ na nowe ukształtowanie warunków pracy i płac konkretnej grupy zawodowej.

Można zatem uznać, że prowadzony w departamencie monitoring dotyczy takich konfliktów społecznych, których stroną jest związek zawodowy (kilka związków zawodowych, ich federacje czy konfederacje), bądź pracownicy niezrzeszeni organizujący się *ad hoc* w celu obrony swoich interesów przed pracodawcą, bądź pracownicy, których w tej obronie reprezentuje jakiś związek zawodowy lub związek ten udziela pracownikom określonego rodzaju wsparcia.²

Odnutowywane na bieżąco informacje o trwających i(lub) zapowiadanym protestach i strajkach gromadzone są w zestawieniu tabelarycznym i udostępniane w serwisie internetowym Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pod adresem: <http://www.dialog.gov.pl/monitoring-konfliktow-spoecznych/>.

Każdy konflikt opisywany jest na podstawie doniesienia medialnego, z podaniem źródła informacji i linkiem odsyłającym do tego źródła. Ujęty w zestawieniu konflikt opisany jest przede wszystkim co do swej istoty, tzn. tła – każdorazowo z określeniem przedmiotu protestu czy postulowanego przez stronę pracowniczą stanu pożądanego. Podaje się także informacje

² Chodzi nie tylko o etatowych pracowników, ale też o osoby zatrudnione atypowo, czyli wykonujące pracę w oparciu o inne niż umowa o pracę podstawy prawne (tzw. zatrudnienie niepracownicze).

dotyczące zaangażowanych w dany konflikt stron, branżę, w której działa pracodawca, umiejscowienie terytorialne konfliktu i jego zasięg, wreszcie – aktualny stan tego konfliktu. Każdej informacji o sytuacji konfliktowej – zaistniałej czy zapowiedzianej, ale też spodziewanej lub uznanej za prawdopodobną – towarzyszy próba określenia kierunku rozwoju konfliktu, w tym przewidywanych form, jakie może przyjąć protest. Każdy konflikt o nieincydentalnym charakterze, co do którego można antycypować przebieg rozwojowy, jest monitorowany.

Przegląd internetowych zasobów treści w poszukiwaniu informacji o konfliktach społecznych przeprowadzany jest regularnie. Uważnie śledzone są komunikaty związków zawodowych zamieszczane w ich oficjalnych witrynach internetowych (strony główne central związkowych, witryny branżowych organizacji członkowskich czy struktur regionalnych), a także portale internetowe publikujące serwisy informacyjne, cyfrowe wydania prasy regionalnej, serwisy branżowe.

Prowadzony w ten sposób monitoring konfliktów społecznych jest próbą utworzenia bazy danych o konfliktach społecznych (protestach, strajkach), które prezentowane są w ujęciu jednostki czasu, jakim jest miesiąc.

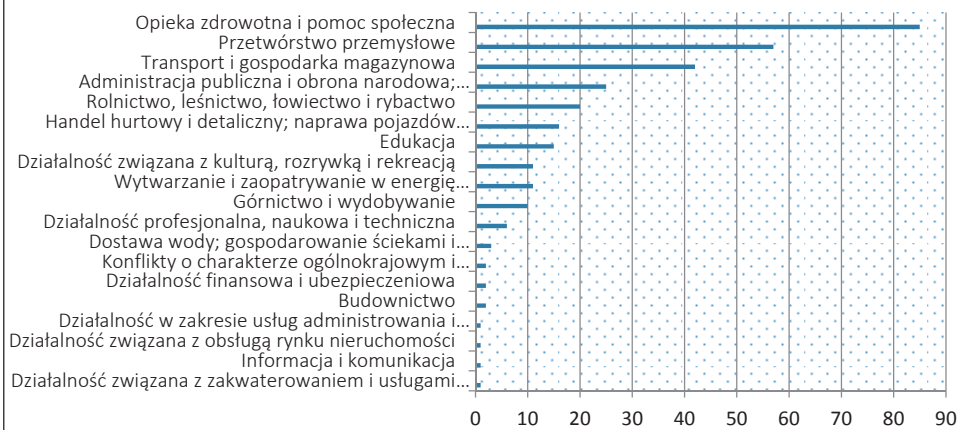
Poniższa próba charakterystyki opisanego wyżej typu konfliktów społecznych dotyczy tych spośród nich, których zaistnienie w latach 2018–2019 udało się odnotować. Z pewnością konfliktów tego typu toczyło się więcej. Poniższa charakterystyka odnosi się zatem do fragmentu rzeczywistości, odnotowanej i nagłośnionej przez media.

Zamieszczone poniżej tabele i wykresy stanowią opracowanie własne DDP MRPiPS.

**Liczba zaobserwowanych konfliktów społecznych w latach 2018–2019
wg podziału na sekcje Polskiej Klasyfikacji Działalności Gospodarczej (PKD 2007)**

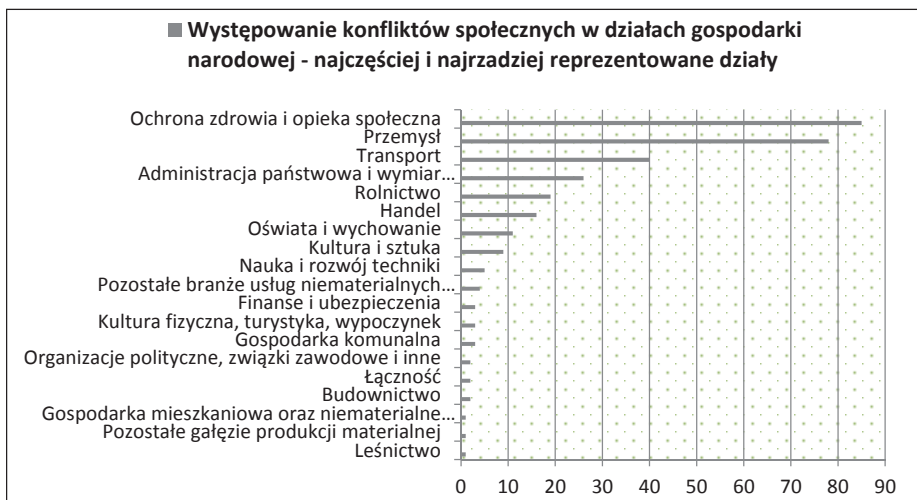
Lp.	Podział gospodarki na sekcje wg PKD 2007	Liczba zaobserwowanych konfliktów
1.	A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	20
2.	B. Górnictwo i wydobywanie	10
3.	C. Przetwórstwo przemysłowe	57
4.	D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	11
5.	E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	3
6.	F. Budownictwo	2
7.	G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	16
8.	H. Transport i gospodarka magazynowa	42
9.	I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1
10.	J. Informacja i komunikacja	1
11.	K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2
12.	L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1
13.	M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6
14.	N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1
15.	O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne	25
16.	P. Edukacja	15
17.	Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	85
18.	R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	11
19.	S. Pozostała działalność usługowa	0
20.	T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0
21.	U. Organizacje i zespoły eksterytorialne	0
22.	*** konflikty o charakterze ogólnokrajowym i wielobranżowym	2
łącznie:		311

■ Występowanie konfliktów społecznych w sekcjach PKD 2007 - najczęściej i najrzadziej reprezentowane sekcje (z pominięciem tych, w których ich w ogóle nie odnotowano)

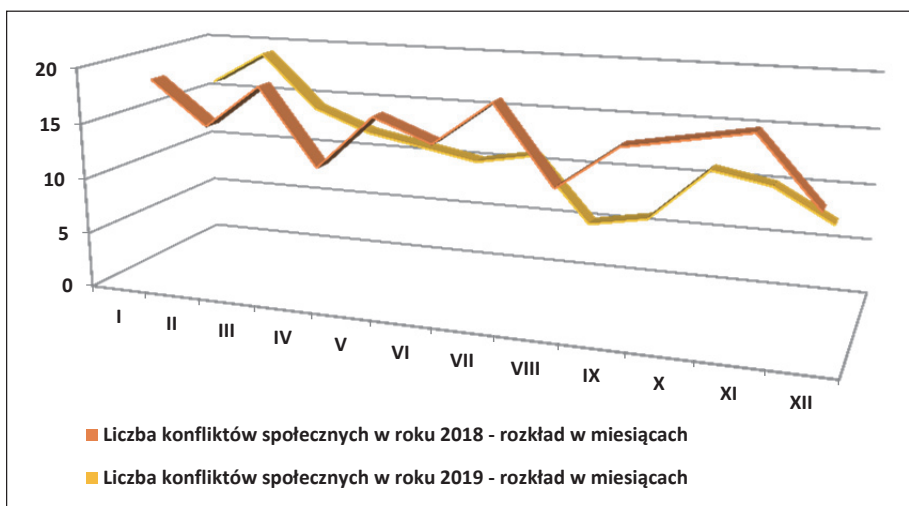


Liczba zaobserwowanych konfliktów społecznych w latach 2018–2019 wg działów gospodarki narodowej

Lp.	Dział gospodarki	Liczba zaobserwowanych konfliktów
1.	Przemysł	78
2.	Budownictwo	2
3.	Rolnictwo	19
4.	Leśnictwo	1
5.	Transport	40
6.	Łączność	2
6.	Handel	16
7.	Pozostałe gałęzie produkcji materialnej (wydawnictwa, filmy, usługi informacyjne i inne)	1
8.	Gospodarka komunalna	3
9.	Gospodarka mieszkaniowa oraz niematerialne usługi komunalne	1
10.	Nauka i rozwój techniki	5
11.	Oświata i wychowanie	11
12.	Kultura i sztuka	9
13.	Ochrona zdrowia i opieka społeczna	85
14.	Kultura fizyczna, turystyka, wypoczynek	3
15.	Pozostałe branże usług niematerialnych (fryzjerskie, kosmetyczne, fotograficzne i inne)	4
16.	Administracja państwowa i wymiar sprawiedliwości	26
17.	Finanse i ubezpieczenia	3
18.	Organizacje polityczne, związki zawodowe i inne	2
łącznie:		311



Dynamika konfliktów społecznych w latach 2018–2019



Statystycznie typowy konflikt społeczny wybuchał na terenie województwa śląskiego, na tle płac i warunków pracy, w styczniu, marcu, lub lipcu (dotyczy roku 2018) i w lutym (dotyczy roku 2019), w podmiotach realizujących swoją działalność w sekcji *Opieka zdrowotna i pomoc społeczna* (wg PKD 2007), w dziale *Ochrona zdrowia i opieka społeczna* (wg klasyfikacji działów gospodarki).

W latach 2018–2019 zaistniało 48 konfliktów o zasięgu ogólnokrajowym.

ZAŁĄCZNIKI:

- 1. Ustawa z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych**
- 2. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 8 grudnia 2004 r. w sprawie wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy.**
- 3. Rozporządzenie Rady Ministrów z 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego.**
- 4. Ustawa z 25 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (część dotycząca misji dobrej woli).**

USTAWA
z dnia 23 maja 1991 r.
o rozwiązywaniu sporów zbiorowych

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1. Spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.

Art. 2. 1. Prawa i interesy zbiorowe pracowników wskazane w art. 1 są reprezentowane przez związki zawodowe.

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

Art. 3. 1. W zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy stanowiące przedmiot tego sporu.

2. Jeżeli działające w zakładzie pracy organizacje związkowe tak postanowią, w sporze zbiorowym występuje wspólna reprezentacja związkowa.

3. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio do reprezentacji interesów zbiorowych w sporach wielozakładowych.

4. W imieniu pracowników zakładu pracy, w którym nie działa związek zawodowy, spór zbiorowy może prowadzić organizacja związkowa, do której pracownicy zwrócili się o reprezentowanie ich interesów zbiorowych.

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

2. Jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.

Art. 5. Pracodawcą w rozumieniu ustawy jest podmiot, o którym mowa w art. 11 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263).

Art. 6. Przepisy ustawy, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, o których mowa w art. 11 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, oraz osób, o których mowa w art. 2 ust. 5 i 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Rozdział 2

Rokowania

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

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

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

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

Rozdział 3

Mediacja i arbitraż

Art. 10. Jeżeli strona, która wszczęła spór, podtrzymuje zgłoszone żądania, spór ten prowadzony jest przez strony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności, zwanej dalej mediatorem.

Art. 11. 1. Mediatora ustalają wspólnie strony sporu zbiorowego. Mediatorem może być osoba z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców, reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2018 r. poz. 2232).

1¹. Wpis na listę, o której mowa w ust. 1, obejmuje co najmniej:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) dane kontaktowe wskazane przez osobę ubiegającą się o wpis na listę.

1². Przetwarzanie danych osobowych innych niż wymienione w ust. 11 jest dopuszczalne za zgodą osoby ubiegającej się o uzyskanie wpisu na listę, o której mowa w ust. 1.

2. Jeżeli strony sporu zbiorowego nie porozumieją się w ciągu 5 dni w sprawie wybo-ru mediatora, dalsze postępowanie jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron, przez ministra właściwego do spraw pracy z listy, o której mowa w ust. 1.

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

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

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

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

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

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

Art. 12. Jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu przed upływem terminów przewidzianych w art. 7 ust. 2 i art. 13 ust. 3, organizacja, która wszczęła spór, może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy.

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

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

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

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

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

Art. 16. 1. Podmiot prowadzący spór zbiorowy w interesie pracowników może, nie korzystając z prawa przewidzianego w art. 15, podjąć próbę rozwiązania sporu przez podanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego.

2. Spór zakładowy rozpoznaje kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie wojewódzkim¹⁾, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym.

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

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

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

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

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

Rozdział 4

Strajk

Art. 17. 1. Strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego interesów wskazanych w art. 1.

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

¹⁾ Obecnie sądzie okręgowym na podstawie art. 4 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. poz. 1064), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 1999 r.

3. Przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku podmiot reprezentujący interesy pracowników powinien wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem.

Art. 18. Udział w strajku jest dobrowolny.

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

2. Niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Służbie Ochrony Państwa, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Krajowej Administracji Skarbowej, w których pełnią służbę funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej, oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej.

3. Prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze.

Art. 20. 1. Strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy.

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

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

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

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

Art. 22. W obronie praw i interesów pracowników, którzy nie mają prawa do strajku, związek zawodowy działający w innym zakładzie pracy może zorganizować strajk solidarnościowy na czas nie dłuższy niż połowa dnia roboczego. Przepisy art. 17–21 stosuje się odpowiednio.

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

2. W okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy.

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

Art. 25. 1. W obronie praw i interesów określonych w art. 1 mogą być stosowane, po wyczerpaniu trybu postępowania określonego w rozdziale 2, inne niż strajk formy akcji protestacyjnej, niezagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Z prawa tego mogą korzystać także pracownicy niemający prawa do strajku.

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

Rozdział 5

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy

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

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

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

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

Rozdział 6

Przepisy przejściowe i końcowe

Art. 27. (pominięty)

Art. 28. Spory zbiorowe wszczęte, lecz niezakończone przed dniem wejścia w życie ustawy, prowadzi się na podstawie jej przepisów.

Art. 29. Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia²⁾.

²⁾ Ustawa została ogłoszona w dniu 26 czerwca 1991

**ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA GOSPODARKI I PRACY¹⁾**

z dnia 8 grudnia 2004 r.

**w sprawie warunków wynagradzania mediatorów
z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy
(Dz.U. z dnia 22 grudnia 2004 r.)**

Na podstawie art. 11 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236, z późn. zm.²⁾) zarządza się, co następuje:

§ 1. Wynagrodzenie mediatora z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy, zwanego dalej „mediatorem”, ustala się w wysokości:

- 1) 388 zł za pierwszy dzień mediacji;
- 2) 311 zł za drugi dzień mediacji;
- 3) 235 zł za trzeci i każdy następny dzień mediacji.

§ 2. Umowa zawarta przez mediatora ze stronami sporu zbiorowego może określić wynagrodzenie wyższe od ustalonego w § 1.

§ 3. Traci moc rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej (Dz.U. Nr 72, poz. 756).

§ 4. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

¹⁾ Minister Gospodarki i Pracy kieruje działem administracji rządowej – praca, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 2004 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Gospodarki i Pracy (Dz.U. Nr 134, poz. 1428).

²⁾ Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz.U. z 1997 r. Nr 82, poz. 518 i Nr 88, poz. 554, z 1999 r. Nr 72, poz. 802, z 2000 r. Nr 107, poz. 1127, z 2002 r. Nr 74, poz. 676 oraz z 2004 r. Nr 240, poz. 2407.

Dz.U.91.73.324

**ROZPORZĄDZENIE
RADY MINISTRÓW**

z dnia 16 sierpnia 1991 r.

w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego
(Dz.U. z dnia 19 sierpnia 1991 r.)

Na podstawie art. 16 ust. 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym rozstrzyga spory wielozakładowe.

2. Kolegia arbitrażu społecznego przy sądach wojewódzkich, w których są utworzone sądy pracy i ubezpieczeń społecznych – miejscowo właściwe dla siedziby zakładu pracy – rozstrzygają spory zakładowe.

§ 2. W skład kolegium arbitrażu społecznego wchodzi: przewodniczący wyznaczony przez prezesa właściwego sądu spośród sędziów tego sądu oraz po trzech członków wyznaczonych przez każdą ze stron.

§ 3. 1. Postępowanie przed kolegium arbitrażu społecznego wszczyna się na wniosek strony prowadzącej spór zbiorowy w interesie pracowników.

2. Wniosek powinien zawierać określenie stron, przedmiotu sporu oraz wskazywać osoby wyznaczone przez strony na członków kolegium. Do wniosku należy dołączyć protokoły rozbieżności z rokowań i z postępowania mediacyjnego, a także dokumenty istotne dla rozstrzygnięcia sporu.

§ 4. 1. Jeżeli wniosek nie może otrzymać prawidłowego biegu wskutek braków formalnych, prezes sądu wzywa stronę do uzupełnienia wniosku w terminie 7 dni.

2. Po bezskutecznym upływie określonego terminu do usunięcia braków formalnych prezes sądu zarządza zwrócenie wniosku stronie.

3. Jeżeli wniosek może otrzymać dalszy bieg, prezes sądu zarządza doręczenie odpisu wniosku drugiej stronie sporu, z wezwaniem do wskazania członków kolegium w terminie 3 dni.

§ 5. 1. Jeżeli strony sporu nie wskazały członków kolegium, prezes sądu wzywa je do usunięcia tego braku w terminie 7 dni.

2. W razie niewskazania członków kolegium przez strony sporu w określonym terminie, prezes sądu zarządza zwrócenie wniosku stronie.

§ 6. Prezes sądu wyznacza bezzwłocznie przewodniczącego kolegium i termin posiedzenia oraz zawiadamia strony i wyznaczonych członków kolegium o terminie i miejscu posiedzenia. Wezwanie i zawiadomienie doręcza się w sposób najbardziej celowy dla przyspieszenia rozstrzygnięcia sporu.

§ 7. 1. Posiedzenie kolegium wyznacza się w budynku sądu, chyba że szczególne względy przemawiają za wyznaczeniem posiedzenia w innym miejscu.

2. Posiedzenia kolegium są jawne. Kolegium może postanowić, że rozpatrzenie sporu nastąpi przy drzwiach zamkniętych, jeżeli jest to niezbędne do zachowania tajemnicy państwowej lub służbowej.

3. Z posiedzenia kolegium sporządza się protokół. Protokolanta wyznacza prezes sądu.

§ 8. 1. Przewodniczący kolegium może przed posiedzeniem wezwać strony do złożenia wyjaśnień i dokumentów niezbędnych do rozstrzygnięcia sporu bądź też przedstawienia ich na posiedzeniu.

2. Kolegium może przeprowadzić w razie potrzeby także inne dowody, stosując odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o dowodach.

§ 9. Po otwarciu posiedzenia przez przewodniczącego strony przedstawiają swoje stanowiska. Kolegium skłania strony do zawarcia porozumienia. Treść porozumienia zawartego przez kolegium powinna być zamieszczona w protokole posiedzenia i stwierdzona podpisami stron.

§ 10. 1. Jeżeli nie doszło do porozumienia, przewodniczący kolegium zamyka posiedzenie, gdy kolegium uzna sprawę za dostatecznie wyjaśnioną.

2. Po zamknięciu posiedzenia kolegium odbywa naradę, po której wydaje orzeczenie. Narada jest niejawna. W pomieszczeniu, w którym odbywa się narada, pozostają jedynie członkowie kolegium, a w razie potrzeby także protokolant.

§ 11. 1. Orzeczenie kolegium zapada większością głosów. Członek kolegium nie może wstrzymać się od głosu; może jednak – jeżeli przy głosowaniu nie zgodził się z większością – przy podpisywaniu orzeczenia zgłosić zdanie odrębne.

2. Orzeczenie podpisują wszyscy członkowie kolegium.

3. Orzeczenie kolegium powinno zawierać:

- 1) nazwę i skład kolegium;
- 2) datę wydania orzeczenia;
- 3) określenie stron;

- 4) wskazanie przedmiotu sporu;
- 5) rozstrzygnięcie i jego uzasadnienie;
- 6) stwierdzenie, czy orzeczenie wiąże strony;
- 7) podpisy członków kolegium.

§ 12. 1. Orzeczenie kolegium ogłasza przewodniczący i podaje motywy rozstrzygnięcia.

2. Orzeczenie kolegium wraz z uzasadnieniem doręcza się stronom z urzędu, nie później niż w ciągu 7 dni od wydania orzeczenia.

§ 13. Każda ze stron ponosi koszty postępowania związane ze swym udziałem w sprawie, w tym wynagrodzenie i zwrot wydatków poniesionych przez wskazanych członków kolegium w związku z wykonywaniem ich czynności.

§ 14. Do rejestracji wniosków wszczynających postępowanie oraz prowadzenie akt stosuje się odpowiednio obowiązujące w sądach przepisy Regulaminu wewnętrznego urzędowania sądów powszechnych.

§ 15. Sprawy wszczęte na podstawie przepisów uchwały Rady Państwa z dnia 30 grudnia 1982 r. w sprawie regulaminu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego (Monitor Polski z 1983 r. Nr 1, poz. 1) przed dniem wejścia w życie rozporządzenia toczą się od tego dnia według przepisów niniejszego rozporządzenia.

§ 16. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 2232, z 2020 r. poz. 568.

USTAWA

z dnia 24 lipca 2015 r.

o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2015 r. poz. 1240)

Rozdział 4

Wojewódzkie rady dialogu społecznego

Art. 41 [Tworzenie wojewódzkich rad dialogu]

1. W województwach mogą być tworzone wojewódzkie rady dialogu społecznego, zwane dalej „WRDS”.

2. O utworzeniu WRDS postanawia marszałek województwa na wspólny wniosek co najmniej jednej z organizacji, o których mowa w art. 23 ust. 1, oraz co najmniej jednej z organizacji, o których mowa w art. 24 ust. 1.

3. Marszałek postanawia o likwidacji WRDS, jeżeli o odwołanie swoich przedstawicieli z jej składu wystąpią wszystkie z organizacji, o których mowa w art. 23 ust. 1, lub wszystkie z organizacji, o których mowa w art. 24 ust. 1.

4. Tworzenie oraz zapewnienie funkcjonowania WRDS jest zadaniem z zakresu administracji rządowej, zleconym marszałkowi województwa, finansowanym w drodze dotacji celowej.

Art. 42 [Właściwość wojewódzkich rad]

1. Do właściwości WRDS należy:

- 1) wyrażanie opinii i stanowisk:
 - a) w sprawach objętych zakresem zadań związków zawodowych lub organizacji pracodawców będących w kompetencji administracji rządowej i samorządowej z terenu województwa,
 - b) w sprawach, o których mowa w art. 11 ust. 2;
- 2) wykonywanie innych zadań wynikających z odrębnych ustaw.
 - 1a. W sprawach, o których mowa w ust. 1, WRDS zajmuje wspólne stanowisko.

1b. Jeżeli WRDS nie uzgodni wspólnego stanowiska w sprawach, o których mowa w ust. 1, każda ze stron, również wspólnie z inną stroną WRDS, może zająć stanowisko w tej sprawie.

1c. Jeżeli strona WRDS nie uzgodni stanowiska w sprawach, o których mowa w ust. 1, każdej z organizacji, o których mowa w art. 23 ust. 1 i art. 24 ust. 1, wchodzących w skład tej strony WRDS, przysługuje prawo wyrażenia opinii w tej sprawie.

1d. Tryb określony w ust. 1a–1c stosuje się do wyrażania opinii przez WRDS.

1e. Każda ze stron WRDS może wezwać inną stronę WRDS do zajęcia stanowiska w sprawie, którą uzna za mającą duże znaczenie społeczne lub gospodarcze dla województwa. Przepisy ust. 1a–1c stosuje się odpowiednio.

2. Marszałek województwa przedstawia stronie pracowników i stronie pracodawców WRDS do zaopiniowania projekty strategii rozwoju województwa i programów w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz sprawozdania z ich realizacji.

3. Wyrażenie opinii, o których mowa w ust. 1 i 2, wymaga zgody strony pracowników i strony pracodawców WRDS. Jeżeli strona pracowników i strona pracodawców WRDS nie uzgodni wspólnej opinii, każdej z organizacji, o których mowa w art. 23 ust. 1 i art. 24 ust. 1, wchodzących w skład WRDS, przysługuje prawo wyrażenia stanowiska w sprawie podlegającej opiniowaniu.

4. Opinię lub stanowiska w sprawie, o której mowa w ust. 1 pkt 1 lit. b, WRDS przekazuje Prezydium Rady.

Art. 43 [Zawieranie porozumień]

1. Strony WRDS mogą wspólnie zawierać porozumienia.
2. Przedmiotem porozumień mogą być wzajemne zobowiązania stron w sprawach objętych zakresem ich działania. Przepis art. 3 ust. 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 44 [Zakres spraw]

1. WRDS może rozpatrywać sprawy społeczne lub gospodarcze powodujące konflikty między pracodawcami i pracownikami, jeżeli uzna te sprawy za istotne dla zachowania pokoju społecznego.

2. Sprawy, o których mowa w ust. 1, mogą być na piśmie przedstawiane WRDS przez każdą z jej stron, związki zawodowe i organizacje pracodawców niewchodzące w skład WRDS, organy administracji publicznej oraz strony, których konflikt dotyczy.

Art. 45 [Misja dobrej woli]

1. W sprawach, o których mowa w art. 44 ust. 1, WRDS wyraża opinię lub podejmuje uchwałę o konieczności wyznaczenia osoby z misją dobrej woli, którą będzie osoba z listy mediatorów, o której mowa w art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 295 i 1240), z zastrzeżeniem ust. 2.

2. W szczególnych przypadkach, jeżeli wymaga tego interes społeczny, przewodniczący WRDS może samodzielnie zadecydować o konieczności wyznaczenia osoby z misją dobrej woli.

3. Z wnioskiem do ministra właściwego do spraw pracy o wyznaczenie osoby z misją dobrej woli występuje przewodniczący WRDS.

4. Osoba z misją dobrej woli pomaga stronom, których konflikt dotyczy, w jego rozwiązaniu. Jeżeli nie jest możliwe rozwiązanie konfliktu, jego strony lub osoba z misją dobrej woli występują do WRDS o wyrażenie przez nią opinii.

Art. 46 [Wynagrodzenie, zwrot kosztów dla osoby z misją dobrej woli]

1. Osobie z misją dobrej woli na czas prowadzenia misji dobrej woli przysługuje zwolnienie od pracy.

2. Osobie z misją dobrej woli przysługuje wynagrodzenie oraz zwrot poniesionych przez nią kosztów przejazdu i zakwaterowania określone w umowie zawartej przez tę osobę z wojewodą. Wynagrodzenie to nie może być wyższe od wynagrodzenia przewidzianego dla mediatorów z listy mediatorów, określonego zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 11 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

3. Wynagrodzenie i koszty, o których mowa w ust. 2, są finansowane w ramach dotacji celowej, o której mowa w art. 41 ust. 4.

Art. 47 [Skład WRDS]

1. W skład WRDS wchodzi:

- 1) marszałek województwa oraz dwie wskazane przez niego osoby spośród przedstawicieli innych jednostek samorządu terytorialnego albo organizacji zrzeszających samorządy – jako przedstawiciele strony samorządowej;
- 2) przedstawiciele organizacji, o których mowa w art. 23 ust. 1 – jako przedstawiciele strony pracowników;
- 3) przedstawiciele organizacji, o których mowa w art. 24 ust. 1 – jako przedstawiciele strony pracodawców;
- 4) wojewoda oraz dwie wskazane przez niego osoby – jako przedstawiciele strony rządowej.

2. WRDS może zapraszać do udziału w posiedzeniach przedstawicieli powiatów i gmin z terenu województwa.

3. Liczbę przedstawicieli każdej z organizacji, o których mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, wchodzących w skład WRDS ustalają wspólnie strony pracowników i strony pracodawców w drodze uchwały.

4. Członków WRDS powołuje i odwołuje marszałek danego województwa, na wniosek organizacji i instytucji, o których mowa w ust. 1.

5. Szczegółowy tryb działania WRDS określa regulamin WRDS.

6. Obsługę WRDS zapewnia biuro wojewódzkiej rady dialogu społecznego, będące komórką organizacyjną urzędu obsługującego marszałka województwa.

7. Biuro wojewódzkiej rady dialogu społecznego w zakresie prac związanych z funkcjonowaniem WRDS wykonuje zadania zlecone przez prezydium WRDS.

Art. 48 [Posiedzenia plenarne WRDS]

1. WRDS obraduje na posiedzeniach plenarnych.

2. Pierwsze posiedzenie WRDS zwołuje marszałek województwa nie później niż w terminie 3 miesięcy od złożenia wniosku, o którym mowa w art. 41 ust. 2.

3. Posiedzenia WRDS odbywają się w zależności od potrzeb, nie rzadziej niż raz na trzy miesiące.

4. Posiedzenia WRDS i prezydium WRDS zwołuje przewodniczący WRDS.

5. W szczególnych przypadkach przewodniczący WRDS może upoważnić jednego z wiceprzewodniczących WRDS do zwołania posiedzenia WRDS lub posiedzenia prezydium WRDS.

6. Przewodniczący WRDS może powierzyć prowadzenie posiedzenia jednemu z wiceprzewodniczących.

7. Członkowie WRDS uczestniczą w pracach WRDS osobiście.

8. Członkowie WRDS i prezydium WRDS mogą korzystać na posiedzeniach WRDS oraz prezydium WRDS z pomocy zaproszonych przez siebie doradców na zasadach określonych w regulaminie WRDS.

9. Na wniosek prezydium WRDS, w ramach środków na funkcjonowanie biura wojewódzkiej rady dialogu społecznego, marszałek województwa może pokrywać koszty niezbędnych ekspertyz i opinii, koszty dojazdów na posiedzenia członków WRDS oraz koszty związane z podróżą służbową członków WRDS wykonujących zadania zlecone przez prezydium WRDS, w wysokości i na warunkach określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 77⁵ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Art. 49 [Prezydium WRDS]

1. Pracami WRDS kieruje prezydium WRDS, w skład którego wchodzi przewodniczący WRDS i wszyscy wiceprzewodniczący WRDS.

2. Przedstawiciele każdej z organizacji, o których mowa w art. 23 ust. 1 i art. 24 ust. 1, wskazują po jednym wiceprzewodniczącym WRDS, przy czym nie wskazuje wiceprzewodniczącego organizacja lub strona, której przedstawiciel jest przewodniczącym WRDS.

3. Wiceprzewodniczącym WRDS i członkiem prezydium WRDS ze strony rządowej jest wojewoda, a ze strony samorządowej marszałek województwa.

4. Przewodniczącym WRDS jest naprzemiennie przedstawiciel strony pracowników i strony pracodawców, wskazany przez daną stronę i będący członkiem WRDS, marszałek województwa oraz wojewoda.

5. Wybór kolejności przewodniczenia WRDS uzgadniają jej strony.

6. Kadencja przewodniczącego WRDS trwa 1 rok.

Art. 50 [Wyrażanie stanowisk]

1. WRDS wyraża stanowiska, jeżeli na posiedzeniu każda ze stron WRDS jest reprezentowana przez co najmniej jednego przedstawiciela.

1a. WRDS podejmuje uchwały na posiedzeniach plenarnych, jeżeli w posiedzeniu biorą udział:

- 1) przedstawiciele więcej niż połowy organizacji, o których mowa w art. 23 ust. 1;
- 2) przedstawiciele więcej niż połowy organizacji, o których mowa w art. 24 ust. 1;
- 3) co najmniej jeden przedstawiciel strony samorządowej;
- 4) co najmniej jeden przedstawiciel strony rządowej.

1b. Przyjęcie uchwały WRDS wymaga zgody każdej ze stron. Stanowiska strony pracowników i strony pracodawców są przyjmowane zwykłą większością głosów, przy czym wymagane jest uczestniczenie w głosowaniu co najmniej 2/3 członków WRDS reprezentujących daną stronę. Stanowiska strony samorządowej i strony rządowej przyjmowane są jednomyślnie przez obecnych na posiedzeniu członków strony samorządowej i strony rządowej WRDS.

1c. WRDS może podejmować uchwały w drodze głosowania korespondencyjnego. Przyjęcie uchwały w drodze głosowania korespondencyjnego może odbywać się przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej.

1d. Przy podejmowaniu uchwały w drodze głosowania korespondencyjnego głos w imieniu strony samorządowej, strony rządowej oraz organizacji, o których mowa w art. 23 ust. 1 i art. 24 ust. 1, oddają przewodniczący i każdy wiceprzewodniczący WRDS.

1e. Głosowanie korespondencyjne jest ważne, jeżeli wzięły w nim udział wszystkie organizacje, o których mowa w art. 23 ust. 1 i art. 24 ust. 1, oraz strona samorządowa i strona rządowa.

1f. Uchwała w drodze głosowania korespondencyjnego jest podejmowana jednomyślnie.

2. Wyrażenie stanowiska przez WRDS wymaga zgody wszystkich biorących udział w posiedzeniu. W razie braku zgody, każda ze stron może przedstawić opinię w sprawie.

3. Wnioski zawierające stanowiska dotyczące rekomendacji rozwiązań i propozycji zmian prawnych WRDS przekazuje Radzie. Prezydium Rady, w terminie 30 dni, informuje WRDS o sposobie rozpatrzenia wniosku.

4. Organ administracji publicznej po otrzymaniu stanowiska WRDS odnosi się pisemnie do przekazanego stanowiska w terminie 30 dni.

5. W sprawach organizacyjnych WRDS podejmuje uchwały zwykłą większością głosów. Uchwały mogą być podjęte również w drodze głosowania korespondencyjnego, określonego w regulaminie WRDS.