

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ  
Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego

# **ROZWIĄZYWANIE SPORÓW ZBIOROWYCH**

**INFORMATOR  
2006–2007**

Warszawa 2008

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej  
Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego

Opracowanie:

Wieloosobowe Stanowisko do Spraw Rozwiązywania Sporów Zbiorowych:  
Małgorzata Chomiak, Małgorzata Mieszczanek, Marek Winiczenko,  
Marta Dobrowolska

Nadzór i korekta:

Danuta Jasińska – Zastępca Dyrektora DDP

Projekt okładki:

Anna Szołajska – Studio Reklamy Barocco

Łamanie i druk: ZWP MPiPS. Zam. 803/08.

## Spis treści:

WPROWADZENIE .....	5
<b>I. Spory zbiorowe – stan prawny .....</b>	<b>9</b>
I.1. Rokowania .....	9
I.2. Mediacje .....	10
I.3. Arbitraż .....	14
I.4. Strajk .....	15
I.5. Misja dobrej woli .....	17
<b>II. Funkcje MPiPS jako pośrednika w rozwiązywaniu sporów zbiorowych .....</b>	<b>19</b>
II.1. Funkcja informacyjna .....	19
II.2. Funkcja usługowa .....	19
II.3. Funkcja szkoleniowa .....	20
II.4. System Monitorowania Sporów Zbiorowych .....	22
<b>III. Mediatorzy z listy MPiPS .....</b>	<b>27</b>
<b>IV. Analiza sporów zbiorowych w 2006 roku .....</b>	<b>31</b>
IV.1. Kategorie sporów zbiorowych .....	31
IV.2. Spory zbiorowe na tle podziału administracyjnego .....	33
IV.3. Spory zbiorowe według działów gospodarki .....	34
IV.4. Strony sporów zbiorowych .....	34
IV.5. Przyczyny sporów zbiorowych .....	35
IV.6. Profil ogólny sporu zbiorowego w 2006 roku .....	35
<b>V. Analiza sporów zbiorowych w 2007 roku .....</b>	<b>37</b>
V.1. Kategorie sporów zbiorowych .....	37
V.2. Rozmieszczenie terytorialne sporów zbiorowych w 2007 roku i porównanie do roku 2006 .....	39
V.3. Spory zbiorowe w 2007 roku według działów gospodarki .....	40
V.4. Strony sporów zbiorowych w 2007 roku .....	41
V.5. Przyczyny sporów zbiorowych w 2007 roku .....	42
V.6. Profil ogólny sporu zbiorowego w 2007 roku .....	43
<b>VI . Spory zbiorowe zarejestrowane przez okręgowych inspektorów pracy w 2006–2007 roku .....</b>	<b>47</b>
<b>VII. Porównanie mediacji w sporach zbiorowych, sprawach karnych i cywilnych .....</b>	<b>55</b>

<b>VIII. Systemy rozwiązywania sporów zbiorowych w wybranych krajach europejskich .....</b>	<b>59</b>
VIII.1 Porównanie przepisów dotyczących zasad prowadzenia i rozwiązywania sporów zbiorowych w krajach Europy Zachodniej .....	59
VIII.2 Koncyliacja, mediacja i arbitraż w niektórych krajach Środkowo-Wschodniej Europy .....	70
<b>PODSUMOWANIE .....</b>	<b>77</b>
<b>ZAŁĄCZNIKI .....</b>	<b>79</b>
1. Ustawa z 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ....	81
2. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 8 grudnia 2004 r. w sprawie wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy .....	88
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego .....	89
4. Ustawa z 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (część dotycząca misji dobrej woli) .....	92
5. Lista mediatorów przy Ministrze Pracy i Polityki Społecznej .....	95
6. Materiały szkoleniowe: .....	101
A. Uwarunkowania pracy mediatora – referat Zofii i Władysława Rychłowskich .....	101
B. Uwagi praktyczne mediatora – prezentacja Michała Kuszyka .....	115
C. Wątpliwości proceduralne występujące w mediacjach oczami prawnika – prezentacja Tomasza Kuydowicza .....	126
D. Mediacja – skuteczna metoda rozwiązywania konfliktów – prezentacja Anny Majchrzak .....	133

## Wprowadzenie

Według terminologii z zakresu socjologii, pod pojęciem sporów rozumie się rodzaj zachowań będących częścią życia, mogących toczyć się w każdym czasie i w każdej warstwie społeczeństwa, zaś negocjowanie jest typem zachowania, z którym spotyka się każdy z nas. Czy chcemy, czy nie, czy uświadamiamy to sobie, czy nie – sami negocjujemy lub jesteśmy świadkami negocjacji – każdego dnia.

Spory toczą się nie tylko pomiędzy jednostkami, sąsiadami czy środowiskami lokalnymi, ale także pomiędzy zorganizowanymi grupami, których interesy są często sprzeczne i te właśnie spory mogą prowadzić do istotnych konfliktów społecznych, a co za tym idzie stanowić zagrożenie dla pokoju społecznego, niezmiernie ważnego dla harmonijnego rozwoju gospodarczego.

Spory zbiorowe pracy odgrywają ważną rolę w nowoczesnych społeczeństwach i są integralną częścią każdego systemu zbiorowych stosunków pracy.

Polska, wchodząc w 1989 roku na drogę transformacji ustrojowej, stanęła przed koniecznością budowy systemów wolnorynkowych i demokratyzacji życia społecznego.

Dla stabilności i trwałości systemu demokracji rynkowej ważną stała się umiejętność rozwiązywania konfliktów za pomocą negocjacji i zawierania porozumień w formie kompromisu lub ugody – bez sięgania po rozwiązania siłowe. Sama świadomość potrzeb nie spełnia jednak warunku wystarczającego. Musi być ona podbudowana systemem instytucji i ustawowych regulacji sprzyjających pokojowym metodom rozwiązywania sporów i konfliktów.

Dlatego celem obowiązujących w naszym kraju procedur, dotyczących rozstrzygnięcia sporów zbiorowych, jest – między innymi – ich pokojowe rozwiązywanie wsparte obowiązkową mediacją, której celem jest nie tylko doprowadzenie do porozumienia – lecz także uniknięcie eskalacji konfliktu.

Niniejsze opracowanie Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPiPS, po raz pierwszy w jednym wydaniu, gromadzi zarówno informacje o prawnych aspektach rozwiązywania sporów zbiorowych w Polsce,

jak i przedstawia statystyki oraz analizy przyczyn powstawania i przebiegu sporów, przez co może stanowić materiał do dyskusji nad przyszłością polskiego systemu rozwiązywania sporów zbiorowych.

Informator powinien być więc publikacją przydatną zarówno dla partnerów społecznych, którzy są stronami sporów zbiorowych, jak też dla osób zajmujących się ich rozwiązywaniem – zarówno w postępowaniach mediacyjnych prowadzonych na podstawie desygnowania przez ministra pracy, jak też poprzez misje dobrej woli realizowane w ramach współpracy z wojewódzkimi komisjami dialogu społecznego.

Pierwsza część opracowania zawiera informacje dotyczące aktualnie obowiązującego stanu prawnego rozwiązywania sporów zbiorowych w Polsce, z uwzględnieniem następujących po sobie procedur – od momentu wszczęcia sporu, poprzez rokowania, mediacje, strajk, arbitraż aż do misji dobrej woli, będącą metodą rozstrzygnięcia konfliktów, które z przyczyn formalno-prawnych nie mogą być rozpatrywane w ramach ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Kolejne dwie części informatora opisują rolę ministerstwa pracy jako pośrednika w rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz przedstawiają historię i praktykę prowadzenia listy mediatorów.

W części czwartej i piątej dokonano analizy przyczyn powstawania i przebiegu sporów zbiorowych w 2006 i 2007 roku, dokonano porównań sporów na przestrzeni ostatnich 12 lat.

Następna część – rozdział VI przekazujący dane o sporach zbiorowych w latach 2006–2007 zarejestrowanych przez OIP na podstawie materiałów przekazanych przez Państwową Inspekcję Pracy.

W części VII poświęconej przedstawieniu systemów rozwiązywania sporów zbiorowych w krajach europejskich – znajduje się materiał opisujący modele rozwiązywania sporów zbiorowych w wybranych krajach Europy Zachodniej i Środkowo-Wschodniej.

Ostatnia część informatora stanowi próbę opisu wzrostu znaczenia mediacji jako alternatywnej metody rozwiązywania konfliktów i sporów, z uwzględnieniem przepisów umożliwiających przeprowadzenie mediacji w prawie karnym i cywilnym.

Krótkie podsumowanie zawiera konkluzje i oceny przepisów z zakresu rozwiązywania sporów zbiorowych oraz najważniejsze zadania, których

realizacja powinna pozytywnie wpłynąć na funkcjonowanie polskiego systemu mediacji.

W załącznikach znalazły się: akty prawne dotyczące różnych aspektów i procedur prowadzenia sporów zbiorowych oraz imienna lista mediatorów w podziale na województwa.

Na końcu informatora, dzięki uprzejmości i za zgodą osób prowadzących wstępne szkolenia z zakresu mediacji – za co serdeczne podziękowanie – zamieszczone zostały materiały wygłoszone w trakcie spotkań dla mediatorów umieszczonych na liście ministra pracy i polityki społecznej w latach 1999–2006:

- referat mediatorów Zofii i Władysława Rychłowskich na temat uwarunkowań pracy mediatora;
- dwie prezentacje: mediatora Michała Kuszyka dot. uwag mediatora oraz prawnika Tomasz Kuydowicza dot. wątpliwości proceduralnych występujących w mediacjach.

Ostatni załącznik stanowi prezentacja mediatora Anny Majchrzak – przedstawiona w trakcie szkolenia dla wojewódzkich komisji dialogu społecznego.





## I. Spory zbiorowe – stan prawny

W Polsce system rozwiązywania sporów zbiorowych określa ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. nr 55, poz. 236, z póź. zm.) – załącznik nr 1.

Zgodnie z art. 1 ustawy spór zbiorowy pracowników z pracodawcą może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych. Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeśli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników.

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

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, a pracodawca nie uwzględni wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu (nie krótszym niż 3 dni). W wystąpieniu związek zawodowy lub wspólna reprezentacja związkowa określa przedmiot żądań objętych sporem. Ponadto podmiot reprezentujący interesy pracownicze w sporze zbiorowym może uprzedzić pracodawcę, iż w razie nieuwzględnienia postulatów zostanie ogłoszony strajk (ustawa zastrzega jednak, że 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.

O składzie, liczebności, udziale doradców lub ekspertów, czasie trwania oraz miejscu prowadzenia rokowań decydują strony sporu zbiorowego.

Jeżeli rokowania bezpośrednio nie doprowadziły do podpisania porozumienia, a związek zawodowy podtrzymuje zgłoszone żądania to zostaje sporządzony protokół rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron, podpisany przez strony. Protokół rozbieżności nie musi stanowić wspólnego dokumentu stron – niemniej powinien jednoznacznie świadczyć o tym, że strony sporu zbiorowego odbyły i zakończyły etap rokowań bezpośrednich i wskazywać stanowiska każdej ze stron w przedmiocie żądań będących podstawą sporu zbiorowego. Podpisanie dokumentów przez każdą ze stron uwiarygodnia ich treść, pomimo, iż ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych stanowi jedynie o sporządzeniu protokołu rozbieżności.

## **1.2. Mediacje**

Na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych postępowanie mediacyjne jest obligatoryjne – musi zostać przeprowadzone po impasie rokowań. Mediacja jest również procedurą, która poprzedza inne metody rozstrzygania sporów zbiorowych: akcję 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. Sporządzenie protokołu rozbieżności stanowi formalną podstawę przejścia do etapu mediacji.

- Funkcję mediatora może pełnić każda osoba, na której udział w postępowaniu mediacyjnym wyrażą zgodę obydwie strony sporu zbiorowego. Osoba taka powinna cieszyć się ogólnym zaufaniem i gwarantować neutralność.
- Strony sporu mogą wspólnie ustalić (wybrać) osobę mediatora z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy, w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców – reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trój-

stronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego; wykaz mediatorów znajduje się na stronach internetowych MPiPS lub jest udostępniany zainteresowanym stronom przez Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego.

- 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 ustala mediator bezpośrednio ze stronami sporu. Postępowanie to, w przeważającej liczbie przypadków, jest prowadzone na terenie zakładu pracy, w którym toczy się spór.

Wynagrodzenie mediatora za prowadzenie postępowania mediacyjnego jest uregulowane w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z 8 grudnia 2004 r. – załącznik nr 2.

Udział w postępowaniu mediacyjnym jest obligatoryjny dla stron sporu. Uchylenie się przez pracodawcę od udziału w procesie mediacji wypełnia przesłankę art. 26 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Uchylenie się pracodawcy od ustawowego obowiązku uczestnictwa w postępowaniu mediacyjnym stanowi bezprawne działanie – uniemożliwiające przeprowadzenie mediacji – co uprawnia stronę związkową do zorganizowania strajku, bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w ustawie.

Ustawa, wprowadzając instytucję mediatora, nie określa żadnych warunków odnoszących się do jego kwalifikacji – wymaga jedynie, aby dawał on gwarancję bezstronności.

Zgodnie z ustawą postępowanie mediacyjne polega na prowadzeniu sporu z udziałem mediatora. Przepisy nie określają wprost na czym ten udział ma polegać.

Niemniej w ustawie znalazły się niektóre z uprawnień mediatora:

- 1) jeżeli w toku postępowania mediacyjnego 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 trzeba ustalić sytuację ekonomiczno-finansową zakładu pracy, mediator może zaproponować prze-

- prorowadzenie w tej sprawie ekspertyzy (jeśli strony nie postanowią inaczej, koszty ekspertyzy obciążają zakład pracy);
- 3) w przypadku podjęcia, przez strony, decyzji o przeprowadzeniu koniecznych analiz i ekspertyz mediator jest upoważniony do wystąpienia z wnioskiem do organizacji związkowej o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku na czas niezbędny do ich wykonania.

Sugestie mediatora nie są jednak dla stron wiążące – zarówno te wymienione powyżej, jak i żadne inne. Mediator, w odróżnieniu od arbitra, nie ma żadnych uprawnień decyzyjnych. Mediator jest obecny przy podpisywaniu dokumentów kończących etap mediacji w sporze zbiorowym. O zakresie porozumienia decydują wyłącznie strony sporu zbiorowego – mediator może im służyć pomocą w redakcji dokumentu, bądź sugerować zastosowanie klauzul gwarantujących przestrzeganie zawartego porozumienia.

Przepisy dotyczące rozwiązywania sporów zbiorowych nie określają czasu trwania postępowania mediacyjnego, a zatem mediacje powinny być prowadzone do czasu, kiedy strony sporu oraz mediator widzą szansę na osiągnięcie porozumienia.

Zadaniem mediatora jest udzielanie stronom pomocy w osiągnięciu porozumienia. Nie ma przeszkód do uzgodnienia przez strony zasad prowadzenia postępowania mediacyjnego. W przypadku każdej mediacji – bez względu na to, czy mediatora powołały same strony, czy też został on desygnowany przez ministra pracy – strony mogą ustalić zakres jego usług i sposób prowadzenia postępowania.

Sposoby postępowania mediatora pomagającego stronom w osiągnięciu porozumienia nie są przedmiotem regulacji prawnej. Metody oddziaływania na strony są oparte na wiedzy z dziedziny psychologii, socjologii, ekonomii czy prawa (wiedza z tego zakresu jest przekazywana na szkoleniach organizowanych przez MPiPS). Jak twierdzą mediatorzy z listy ministra pracy i polityki społecznej, w każdym przypadku prowadzenie postępowania mediacyjnego wymaga dużej elastyczności i podejmowania niesformalizowanego typu działań.

Każde odstępstwo mediatora od ustalonych reguł postępowania kończy się nieuchronnie fiaskiem mediacji.

W praktyce zdarza się, że strony sporu w trakcie postępowania mediacyjnego utracą zaufanie do mediatora. Wówczas, pomimo braku uregulowania ustawowego w tym zakresie, mediator zostaje wycofany z dalszego pełnienia swej funkcji i na jego miejsce powoływany jest inny mediator – przy czym sytuacja ta ma miejsce jedynie w przypadku, gdy wniosek o zmianę mediatora jest zgłoszony przez obydwie strony sporu.

Natomiast w przypadku, gdy tylko jedna strona występuje o zmianę osoby prowadzącej postępowanie mediacyjne – konieczne jest przeprowadzenie „postępowania wyjaśniającego” z udziałem drugiej strony sporu i mediatora. W większości przypadków sami mediatorzy rezygnują z dalszego udziału w mediacjach, gdyż – zdaniem mediatorów – jedynie zaufanie obydwu stron sporu gwarantuje powodzenie postępowania mediacyjnego.

Praktyka rozwiązywania sporów zbiorowych dopuszcza również odstąpienie mediatora od prowadzenia postępowania mediacyjnego, jeśli w trakcie mediacji wystąpią okoliczności, które wpłyną na taką decyzję mediatora.

Rozwiązania przyjęte w ustawie sugerują model jednoosobowego świadczenia usług mediacyjnych. Przepisy ustawy nie zabraniają jednak uzgodnienia przez strony komisji mediacyjnej dla udzielenia pomocy w rozwiązaniu sporu.

W przeszłości w pewnych przypadkach postępowanie mediacyjne było prowadzone przez dwie osoby – było to zastosowanie metody „mistrz-uczeń”. Konieczność jej zastosowania wynikała z tego, iż w Polsce przed rozpoczęciem transformacji ustroju nie było mowy o instytucji profesjonalnych mediatorów, stąd też te osoby, które posiadały pewne podstawy teoretyczne oraz doświadczenie w prowadzeniu postępowań mediacyjnych, wprowadzały „w życie” nowych adeptów sztuki mediacji. Także w 2006 roku jeden ze sporów był prowadzony przez dwóch mediatorów.

Postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nie osiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

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

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

### **I.3. Arbitraż**

Arbitraż – czyli rozjemstwo – na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – ma charakter dobrowolny oraz jest pomyślane 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 dokumenty istotne dla rozstrzygnięcia sporu.

Parytetowy skład kolegium i udział niezawisłego sędziego gwarantuje autonomię i bezstronność kolegium jako organu rozjemczego.

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.

Art. 16 ust. 6 ustawy pozostawia stronom sporu decyzję dotyczącą mocy wiążącej orzeczenia arbitrażowego. Oznacza to możliwość podjęcia przez każdą ze stron decyzji o uchyleniu się od skutków prawnych orzeczenia arbitrażu społecznego.

Orzeczenie kolegium zapada większością głosów. Jeżeli żadna ze stron przed poddaniem sporu pod rozstrzygnięcie kolegium nie postanowi inaczej, orzeczenie to wiąże strony.

Szczegółowy tryb postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego określa rozporządzenie Rady Ministrów z 16 sierpnia 1991 r. – załącznik nr 3.

Z dokumentacji gromadzonej w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego (rejestracja sporów prowadzonych z udziałem mediatorów z listy ministra pracy i polityki społecznej) – wynika, iż strony sporów zbiorowych niezmiernie rzadko korzystają z procedury arbitrażu społecznego.

#### **1.4. 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 zostać ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w ustawie (zgłoszenie żądań, rokowania, mediacje).

Prawo do strajku jest indywidualnym prawem pracownika, które może być realizowane tylko zbiorowo.

Organizacja związkowa nie może proklamować właściwej akcji strajkowej przed zakończeniem etapu rokowań bezpośrednich oraz etapu mediacji. Aby ogłoszoną akcją strajkową uznać za legalną, wspomniane etapy muszą się zakończyć sporządzeniem i podpisaniem protokołów rozbieżności, przy czym protokół kończący postępowanie mediacyjne musi zostać podpisany 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 strajk może 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. Ustawa nie reguluje jednak formy głosowania, ta uzależniona jest od decyzji związku.

Zgodnie z ustawą nie jest dopuszczalne organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencjach Wywiadu oraz Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, w jednostkach Policji i sił zbrojnych RP, służby więziennej, służby granicznej, służby celnej 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, nie zagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Jednocześnie w obronie praw i interesów tej grupy pracodawców związek zawodowy 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 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.

Obowiązująca w Polsce ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych zawiera pewne ograniczenia w zakresie realizacji prawa do strajku. Oprócz wcześniej wspomnianych wymagań formalnych (zakończenie etapów rokowań i mediacji) przepisy ustawy nakładają na organizatorów strajku różnego rodzaju powinności:



- przed przystąpieniem do akcji strajkowej związek zawodowy powinien dokonać oceny współmierności żądań do strat mogących powstać w wyniku prowadzenia strajku;
- ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej 5 dni przed jego rozpoczęciem;
- organizator strajku jest zobowiązany do współdziałania z kierownikiem zakładu pracy w zakresie niezbędnym do ochrony mienia zakładu i nieprzerwanej pracy urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego bądź przywrócenia normalnej działalności zakładu 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 i ograniczenia, które dotyczą strajku właściwego.

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

## **1.5. Misja dobrej woli**

W przypadkach konfliktów pomiędzy pracownikami i pracodawcami, które ze względów formalno-prawnych nie mogą być rozpatrywane w ramach przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a ich rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego – rolę moderatorów pokoju społecznego pełnią wojewódzkie komisje dialogu społecznego (WKDS).

Są to czterostronne instytucje dialogu społecznego, które powstały we wszystkich 16-u województwach w 2002 roku. Mają one nadane m.in. kompetencje do rozpatrywania spraw konfliktowych, w tym także spraw przekła-

zanych do WKDS przez Trójstronną Komisję do Spraw Społeczno-Gospodarczych.

Zadania te reguluje ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz.U. nr 100, poz. 1080 z późn. zm.) – załącznik nr 4.

Po zgłoszeniu sprawy przez uprawnione do tego strony i zapoznaniu się z nią, wojewódzka komisja wyraża opinię lub podejmuje uchwałę o konieczności wyznaczenia osoby z misją dobrej woli, którą będzie osoba z listy mediatorów przy ministrze właściwym do spraw pracy. Osoba z misją dobrej woli pomaga stronom konfliktu w osiągnięciu porozumienia, jednak jej działania nie mają charakteru postępowania mediacyjnego prowadzonego w ramach ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

W wyjątkowych przypadkach, jeżeli wymaga tego interes społeczny, przewodniczący wojewódzkiej komisji dialogu społecznego może samodzielnie – bez konieczności zwoływania posiedzenia WKDS – zdecydować o potrzebie wyznaczenia osoby z misją dobrej woli i wystąpić do ministra pracy i polityki społecznej z wnioskiem o desygnowanie mediatora, który misję tę przeprowadzi.

Więcej informacji o misjach dobrej woli w poszczególnych wojewódzkich komisjach dialogu społecznego uzyskać można z Informatora o działalności WKDS w 2006 i 2007 r. opublikowanego w tej samej serii wydawniczej „Biblioteki Dialogu Społecznego”.

## **II. Funkcje MPiPS jako pośrednika w rozwiązywaniu sporów zbiorowych**

Od początku funkcjonowania ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej pełni rolę wspomagającą rozwiązywanie sporów z udziałem mediatorów z listy ministra pracy i polityki społecznej. Aby wyjaśnić to pojęcie, funkcje MPiPS w systemie rozwiązywania sporów zbiorowych należy określić trojako:

### **II.1. Funkcja informacyjna**

Funkcja ta wiąże się z działaniami tzw. pierwszego kontaktu. W praktyce oznacza to informowanie w sposób formalny – na piśmie – stron o procedurach prowadzenia sporu zbiorowego, udzielanie telefonicznie i elektronicznie szerszych informacji dotyczących procesowania zainteresowanym oraz pisemne przedstawianie opinii dotyczących konkretnych przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

### **II.2. Funkcja usługowa**

Prowadzenie listy mediatorów – załącznik nr 5 i desygnowanie mediatorów do prowadzenia postępowań mediacyjnych; Funkcja ta polega na wykonywaniu przez MPiPS następujących działań:

- a) prowadzenie listy mediatorów ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy:
  - przyjmowanie wniosków o wpis na listę;
  - przekazywanie list kandydatów na mediatorów do uzgodnienia z centralami związkowymi i organizacjami pracodawców (zgodnie z art. 11 ust. 1 – listę mediatorów ustala minister właściwy do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi i organizacjami pracodawców reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego).

- prowadzenie bazy informacji o mediatorach;
  - utrzymywanie kontaktu z mediatorami.
- b) czynności związane z desygnowaniem mediatorów do prowadzenia postępowań mediacyjnych;
- rejestrowanie wniosków o desygnowanie mediatora;
  - uzupełnianie dokumentacji dotyczącej sporu;
  - wyznaczanie mediatorów do konkretnych spraw;
  - przekazywanie informacji na temat sporu mediatorowi wraz z dokumentacją sporu;
  - informowanie stron sporu o desygnowaniu mediatora;
  - ułatwianie nawiązania kontaktu między stronami sporu i mediatorem;
- c) przesyłanie zainteresowanym stronom sporów listy mediatorów;
- d) archiwizowanie dokumentów kończących spór zbiorowy;
- e) sporządzanie analiz i statystyk dotyczących sporów zbiorowych prowadzonych przy udziale mediatorów z listy ministra pracy.

### **II.3. Funkcja szkoleniowa**

Adresowana do mediatorów z listy ministra pracy. Działania z tego zakresu, podejmowane przez Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego w MPiPS, można podzielić na następujące kategorie:

- Umożliwianie udziału mediatorów w konferencjach i seminariach poświęconych problematyce dialogu społecznego – w celu poszerzenia wiedzy z zakresu szeroko rozumianych zbiorowych stosunków pracy oraz dialogu społecznego.
- Spotkania i szkolenia pogłębiające umiejętności pełnienia funkcji mediatora i techniki rozwiązywania sporów zbiorowych.

Na przestrzeni kilkunastu lat obowiązywania ustawy mediatorzy z listy ministra pracy uczestniczyli w treningach prowadzonych m.in. przez specjalistów z Federalnej Służby Mediacji i Koncyliacji ze Stanów Zjednoczonych i belgijskich pojednawców społecznych. Mieli także okazję brać udział w wyjazdach studyjnych do Belgii, Francji i Wielkiej Brytanii (ACAS).

Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPiPS, widząc potrzebę wznowienia szkoleń dla mediatorów, objął nimi w dniach 26 listopa-

da 2006 r. i 27 marca 2007 r. tych mediatorów, którzy zostali umieszczeni na liście w latach 1999–2006. Na szkoleniach miały miejsce wymienione niżej kolejne prezentacje (przedstawione w formie załączników):

1. **„Uwarunkowania pracy mediatora”** – prelegenci: Zofia i Władysław Rychłowski, mediatorzy z listy Ministra Pracy i Polityki Społecznej;
2. **„Uwagi praktyczne mediatora”** – prelegent Michał Kuszyk, mediator, wice-prezes Związku Pracodawców Polska Miedź;
3. **„Wątpliwości proceduralne występujące w mediacjach oczami prawnika** – prelegent Tomasz Kuydowicz reprezentujący Związek Pracodawców Polska Miedź.

Oprócz zorganizowania w ostatnim czasie wymienionych szkoleń Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego przesłał ich uczestnikom ankietę pod nazwą „Preferowane potrzeby szkoleniowe mediatorów z listy Ministra Pracy i Polityki Społecznej w 2007 r.” Analiza wyników ankiety wykazała, że najbardziej potrzebne są następujące szkolenia:

- Elementy psychologii w mediacji.
- Kierunki zmian legislacyjnych w krajach Unii Europejskiej dotyczące wzajemnych relacji między pracodawcami i pracownikami.
- Trendy w mediacjach europejskich i światowych (materiały z Międzynarodowej Organizacji Pracy).
- Kodeks etyczny mediatora.
- Rola mediatora w procesie mediacji (prawna podstawa działania, prawa i obowiązki mediatora, odpowiedzialność mediatora za realizację porozumień, przebieg mediacji).
- Formy współpracy z Państwową Inspekcją Pracy.
- Etapy sporu zbiorowego, ze szczególnym uwzględnieniem mediacji i strajku.
- Zmiany w przepisach prawa pracy mogące mieć wpływ na spór zbiorowy.
- Szkolenia dotyczące doskonalenia umiejętności prowadzenia negocjacji.
- Szkolenia na temat zmieniającego się prawa (w szczególności prawa pracy i prawa handlowego).
- Sztuka mediacji i jej praktyczne zastosowanie (dokumentacja, wzory, pułapki mediacji, praktyczne rady dotyczące przebiegu mediacji).

We wrześniu 2007 roku Wieloosobowe Stanowisko do Spraw Rozwiązywania Sporów Zbiorowych w DDP rozesłało do mediatorów kolejne ankiety

na temat „Preferowanych potrzeb szkoleniowych mediatorów” oraz „Ewentualnych zmian w przepisach ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych”. Wyniki ankiet posłużą do opracowania kompleksowego programu szkoleń dla mediatorów z listy ministra pracy i polityki społecznej oraz przygotowania założeń nowelizacji przepisów dotyczących rozwiązywania sporów zbiorowych.

W dniach 12–13 grudnia 2007 r. odbyło się spotkanie dla mediatorów z ww. listy. W pierwszym dniu zostało przeprowadzone szkolenie nt.: „Trudne rozmowy z partnerami – jak rozwiązywać konflikty bez porażek”. Celem szkolenia było poszerzenie umiejętności rozpoznawania sytuacji, które mogą prowadzić do powstawania i rozwijania się konfliktu, podejmowania świadomych działań w celu ich rozwiązywania oraz kształtowania umiejętności radzenia sobie ze stresem, którego doświadcza mediator prowadząc rozmowy ze stronami sporów zbiorowych.

Drugi dzień spotkania poświęcony był przede wszystkim przedstawieniu informacji o projektowaniu i wdrażaniu przez Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego (we współpracy z Departamentem Informatyki) Systemu Monitorowania Sporów Zbiorowych.

## **II.4. System Monitorowania Sporów Zbiorowych**

Stworzony na przełomie roku 2007 i 2008 „System Monitorowania Sporów Zbiorowych” pozwala na gromadzenie w jednym miejscu informacji na temat przebiegu wszystkich zarejestrowanych w MPiPS sporów zbiorowych.

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

1. Informuje o mediacjach prowadzonych przez mediatorów z listy MPiPS.
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 wsadowych.

Centralny charakter aplikacji umożliwia również korzystanie z systemu przez wielu użytkowników jednocześnie. Dostęp do bazy danych odbywa

się poprzez internet. Otwarty charakter aplikacji pozwala na pozyskiwanie bardziej obszernej informacji na temat zakładów pracy, w których doszło do sporu zbiorowego. Wykorzystywane w aplikacji technologie mogą zostać użyte do integracji rejestrów np. z GUS (regon) lub elektronicznych zasobów posiadanych przez inne instytucje, np. Państwową Inspekcję Pracy.

Integracja obszarów może polegać także na udostępnianiu innym zainteresowanym instytucjom, poprzez zdefiniowane kanały komunikacyjne, informacji na temat konkretnych sporów zbiorowych, statystyk, etc.

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 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 – 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 Sporu Zbiorowego)

Każdy z mediatorów wyznaczonych do sporu zbiorowego za pomocą modułu, w którym odbywa się rejestracja sporu zbiorowego otrzymuje, 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 Sporu Zbiorowego”, 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,
- ilość spraw w każdym statusie,
- wykres ilości spraw w każdym statusie,
- ilość spraw zakończonych i w toku.

Statystyka wybranych wartości w karcie statystycznej sporu zbiorowego przedstawia:

- województwo,
- branża 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 nie wynikające 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 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.



### III. Mediatorzy z listy MPiPS

Dla wypełnienia ustawowego obowiązku ustalenia listy mediatorów – w 1991 roku ówczesny minister pracy i polityki socjalnej powołał trójstronny zespół, w skład którego weszli reprezentanci dwóch central związkowych: NSZZ „Solidarność” i OPZZ oraz Konfederacji Pracodawców Polskich – jedynej ówczesnej organizacji pracodawców, a także przedstawiciele ministerstwa pracy. Pierwsza lista mediatorów składała się z osób wskazanych przez członków zespołu; na liście tej znalazły się przede wszystkim osobistości polskiego życia społecznego i politycznego oraz przedstawiciele związków zawodowych i organizacji pracodawców, którzy zostali przeszkoleni w zakresie prowadzenia negocjacji i mediacji.

Praktyka rozwiązywania sporów zbiorowych bardzo szybko wykazała konieczność zmiany koncepcji organizacji listy i poszerzenie jej w taki sposób, aby znalazły się na niej osoby mieszkające i pracujące na obszarze całego kraju, cieszące się ogólnym poważaniem w środowiskach lokalnych, a przede wszystkim mogące poświęcić czas stronom sporu w nawet najodleglejszych zakątkach kraju.

Zwracając się do wojewodów z prośbą o wskazanie kandydatów na mediatorów – minister pracy utworzył w 1993 r. listę mediatorów regionalnych.

Początkowo mediatorzy z listy przy ministrze pracy i polityki społecznej, prawie we wszystkich przypadkach, byli postrzegani jako pracownicy ministerstwa, a ich misja była traktowana często jako forma narzucenia drugiej stronie korzystnego rozwiązania sporu przez „przysłanego z Warszawy urzędnika”. Jednocześnie mediatora traktowano jako osobę, która przyjedzie do zakładu pracy i samodzielnie rozwiąże wszystkie problemy, z którymi borykają się strony sporu. Mediatorzy często określali wówczas pełnioną przez siebie funkcję jako „misję świętego Mikołaja”.

Następnie mediacja była traktowana przez związki zawodowe jako „utrudnienie” w proklamowaniu strajku – jednocześnie zaś pracodawcy upatrywali w niej szansę na uniknięcie strajku lub chociaż, opóźnienie jego ogłoszenia. Co oczywiste, przy takim rozbieżnym podejściu do procesu mediacji – trudno było o zakończenie sporu w drodze porozumienia.

Dopiero kiedy strajk nie przynosił oczekiwanych rezultatów – jego koszty były zbyt wysokie dla obydwu stron lub mógł stać się przyczyną utraty miejsc pracy – pojawiły się właściwe oczekiwania wobec mediacji i mediatora.

Obecnie zgodnie z art. 11 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – listę mediatorów ustala minister właściwy do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi i organizacjami pracodawców reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego.

Na liście mediatorów Ministra Pracy i Polityki Społecznej znajduje się aktualnie 189 osób. W świetle ustawy mediatorem z listy MPiPS może zostać każdy dorosły obywatel polski (ustawa nie precyzuje w żaden sposób definicji tego zawodu). Jedyny warunek, jaki musi spełniać kandydat na mediatora, to w myśl ustawy, otrzymanie pozytywnej rekomendacji od reprezentatywnych central związkowych – to jest: NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych, oraz reprezentatywnych organizacji pracodawców tj. Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, Konfederacji Pracodawców Polskich, Business Centre Club – Związek Pracodawców, Związku Rzemiosła Polskiego.

Ustawa nie przewiduje odwoływania umieszczonych na liście mediatorów oraz nie określa żadnych wymogów formalnych, jakie kandydaci na mediatorów powinni spełniać. W praktyce oznacza to, że od 1991 r. na liście umieszczani są kolejni mediatorzy proponowani przez partnerów społecznych – często są to osoby zatrudnione w statutowych organach związków zawodowych i organizacji pracodawców. Osoby te w praktyce bardzo rzadko są desygnowane do prowadzenia postępowań mediacyjnych – ze względu na zgłaszany (pisemnie lub telefonicznie) do departamentu brak zaufania stron sporu co do ich bezstronności i obiektywizmu, a co za tym idzie strony nie wyrażają zgody na desygnowanie tych mediatorów.

Od kilku lat w trakcie uzgadniania zgłoszeń indywidualnych osób (nie mających rekomendacji partnerów społecznych) autentycznie zainteresowanych pełnieniem funkcji mediatora – zdarza się, że nie uzyskują one pozytywnych opinii partnerów społecznych. Opinie te często nie są merytorycznie uzasadniane. Natomiast kandydaci zgłaszani przez partnerów społecznych – posiadający podobne kwalifikacje do pełnienia funkcji mediatora – prawie zawsze uzyskują poparcie i w związku z tym zostają umieszczeni na liście mediatorów.

Warto zwrócić uwagę, że w samym tylko 2006 roku wpisano na listę kolejnych 27 nowych mediatorów, przy ogólnej liczbie 64 sporów, do których MPiPS desygnowało mediatorów.

Szczególne nadreprezentacja mediatorów w stosunku do potrzeb regionalnych znajduje się w województwie mazowieckim – 52 mediatorów wpisanych na listę przy 7 sporach zbiorowych zgłoszonych do departamentu w 2006 roku i 84 sporach zarejestrowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie.

**Tabela nr 1 – Liczba mediatorów województwach**

<b>WOJEWÓDZTWA</b>	<b>Liczba mediatorów</b>	<b>WOJEWÓDZTWA</b>	<b>Liczba mediatorów</b>
DOLNOŚLĄSKIE	20	PODKARPACKIE	5
KUJAWSKO-POMORSKIE	5	PODLASKIE	8
LUBELSKIE	4	POMORSKIE	16
LUBUSKIE	4	ŚLĄSKIE	26
ŁÓDZKIE	11	ŚWIĘTOKRZYSKIE	5
MAŁOPOLSKIE	5	WARMIŃSKO-MAZURSKIE	3
MAZOWIECKIE	56	WIELKOPOLSKIE	11
OPOLSKIE	3	ZACHODNIOPOMORSKIE	7
<b>Razem 189</b>			

W 2007 roku wpisano na listę 5 nowych mediatorów.

Wprawdzie w ostatnich dwóch latach liczba sporów zbiorowych wielokrotnie wzrosła – nie mniej przy standardowej liczbie wniosków kierowanych do ministra pracy o desygnowanie mediatora – (oscylującej statystycznie na przestrzeni lat około 60–70 rocznie) – nie wydaje się celowe dalsze poszerzanie listy mediatorów. Ponadto tak liczna grupa mediatorów uniemożliwia adresowanie do niej działań mających na celu pogłębianie wiedzy i umiejętności, którymi dysponują osoby rozwiązujące spory zbiorowe.

Liczbę mediatorów w poszczególnych województwach prezentuje powyższa tabela. Wynika z niej, że prawie 1/3 mediatorów jest z województwa mazowieckiego, następnie ze śląskiego, dolnośląskiego oraz pomorskiego, łódzkiego, wielkopolskiego. Rozkład ten jest skorelowany ze stopniem industrializacji i urbanizacji naszego kraju.



## **IV. Analiza sporów zbiorowych w 2006 roku**

### **IV.1. Kategorie sporów zbiorowych**

W roku 2006 w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego, Zespół ds. Rozwiązywania Sporów Zbiorowych zarejestrował w sumie 86 spraw związanych ze sporami zbiorowymi pracy.

Spory te najogólniej można podzielić na dwie kategorie:

1. Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora – 64 sprawy.
2. Spory zarejestrowane i zakończone bez udziału mediatora – 22 sprawy.

Podstawą do sporządzenia raportu były: dokumentacja każdej przeprowadzonej mediacji lub interwencji mediatora. Za materiał do analizy posłużyły protokoły rozbieżności, wnioski stron o wyznaczenie mediatora, zawarte porozumienia, etc.

Do opisu wykorzystano w sumie 64 sprawy zakwalifikowane jako spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora z listy MPiPS, w których 25 mediacji zakończyło się podpisaniem porozumienia stron, 20 – podpisaniem protokołu rozbieżności, 3 – podpisaniem protokołu porozumienia i rozbieżności.

Do grupy tej zostały też zaliczone spory – 6, które ze względów formalno prawnych nie kwalifikowały się do wyznaczenia mediatora. W sporach tych ze względu na treść postulatów zawartych w protokołach rozbieżności, zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, nie było możliwe desygnowanie mediatora. Nie było bowiem podstawy prawnej do jego desygnowania, ponieważ nie zostały spełnione przewidziane prawem warunki rozpoczęcia etapu mediacji. Zgodnie z ustawą wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia. Problematiczne było uznanie za spór zbiorowy konfliktów dotyczących realizacji tzw. pakietów socjalnych, etc. Zagadnienia nie objęte definicją sporu zbiorowego dotyczyły, między innymi: poprawy sytuacji ekonomicznej zakładu, polityki zatrudnienia, odstąpienia od planowanych zmian strukturalnych, wstrzymania restrukturyzacji zakładu pracy, przywrócenia do pracy pracowników, z którymi zostały rozwiązane umowy o pracę lub odstąpienie od wypowiedzeń umów o pracę.

Tabela nr 2 – Kategorie sporów zbiorowych

KATEGORIE SPORÓW ZBIOROWYCH	2004	2005	2006
<b>1. Spory zarejestrowane i zakończone bez udziału mediatora z listy MPiPS</b>			
zgłoszenie sporu bez wniosku o wskazanie mediatora	-	1	5
wniosek o przesłanie listy mediatorów MPiPS	10	12	8
porozumienie stron przed przystąpieniem mediatora do mediacji	2	3	4
wystąpienia o uzupełnienie dokumentacji (np. protokół rozbieżności)	4	4	5
<b>2. Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora z listy MPiPS</b>			
mediacje zakończone podpisaniem porozumienia stron	3	14	25
mediacje zakończone podpisaniem protokołu rozbieżności	7	9	20
mediacje zakończone podpisaniem protokołu porozumienia i rozbieżności	1	1	3
odmowa desygnowania mediatora ze względów formalnych	7	4	6
spory zawieszono	3	5	5
misja dobrej woli (spory przekazane do WKDS)	5	4	-
spory w toku	1	4	5
<b>OGÓŁEM</b>	<b>43</b>	<b>61</b>	<b>86</b>
<b>RAZEM</b>			
<b>Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora z listy MPiPS</b>	<b>27</b>	<b>41</b>	<b>64</b>

W sprawach tego typu Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego starał się działać elastycznie, udzielając stronom sporu pomocy prawnej oraz wskazując możliwości skierowania sporu do odpowiedniej wojewódzkiej komisji dialogu społecznego.

W kolejnych pięciu przypadkach prowadzone spory nie zakończyły się podpisaniem protokołu (jest to kategoria „sporów zawieszonych”), w których



strony pojęły decyzje o prowadzeniu mediacji w innym terminie. Odrębną grupę stanowią spory w toku – 5 (aktualizacja z maja 2007 r.).

W kategorii „sporów zarejestrowanych i zakończonych bez udziału mediatora” zanotowano 5 zgłoszeń sporu bez wniosku o wskazanie mediatora, 4 przypadki porozumienia stron przed desygnowaniem mediatora (wycofanie wniosku). Zgłoszono 5 wniosków o wyznaczenie mediatora bez załączonego protokołu rozbieżności (do adresatów tych wniosków zostały wysłane pisma w sprawie uzupełnienia brakującej dokumentacji – na, które nie uzyskano odpowiedzi).

Więcej danych na temat kategorii sporów zbiorowych wykorzystanych do analizy zawiera tabela nr 2.

## IV.2. Spory zbiorowe na tle podziału administracyjnego

Rozkład terytorialny sporów w 2006 roku, wzorem lat poprzednich, zachowuje tendencje znikomej liczby sporów w województwach o przewadze gospodarki rolnej nad przemysłem oraz znikomą ilość sporów w regionach zagrożonych strukturalnym bezrobociem.

**Tabela nr 3 – Spory zbiorowe według województw**

WOJEWÓDZTWA		WOJEWÓDZTWA	
Dolnośląskie	7	Podkarpackie	-
Kujawsko-Pomorskie	2	Podlaskie	1
Lubelskie	3	Pomorskie	6
Lubuskie	1	Śląskie	11
Łódzkie	-	Świętokrzyskie	-
Małopolskie	5	Warmińsko-Mazurskie	-
Mazowieckie	7	Wielkopolskie	3
Opolskie	1	Zachodniopomorskie	1

### IV.3. Spory zbiorowe według działów gospodarki

Przyjmując za kryterium poszczególne działy gospodarki, najwięcej sporów w 2006 roku zanotowano w przemyśle – łącznie z przemysłem wydobywczym (kopalnie) – 24 spory, na drugim miejscu uplasowała się ochrona zdrowia – 20 sporów, co było spowodowane determinacją środowisk ochrony zdrowia (pielęgniarek i położnych oraz lekarzy) w dążeniu do uzyskania znaczących podwyżek wynagrodzeń oraz brakiem rozwiązań strukturalnych w tym sektorze gospodarki. W pozostałych działach odnotowano jedynie pojedyncze przypadki sporów zbiorowych.

Tabela nr 4 – Spory zbiorowe według działów gospodarki

DZIAŁY GOSPODARKI		DZIAŁY GOSPODARKI	
Przemysł	15	Energetyka	1
Budownictwo	1	Ochrona Zdrowia	20
Transport	1	Przemysł wydobywczy (kopalnie)	9
Rolnictwo i Leśnictwo	-	Struktury Samorządowe	1

### IV.4. Strony sporów zbiorowych

Najczęściej biorącą udział w sporze zbiorowym stroną, reprezentującą przedstawicieli związków zawodowych w 2006 roku, był NSZZ „Solidarność”, na drugim miejscu Ogólnopolskie Porozumienie Pielęgniarek i Położnych (zrzeszone w Forum Związków Zawodowych) oraz nie sfederowany w centralach związkowych – Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy.

Pozostałe związki w sporach reprezentują pojedyncze przypadki i trudno mówić o jakiejś utrzymującej się zależności. Oprócz wyżej wymienionych spory zbiorowe prowadziły następujące związki zawodowe: Związek Zawodowy Pracowników Ochrony Zdrowia, WZZ „Sierpień” 80, NSZZ „Solidarność 80”, Związek Zawodowy „Kontra”, Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza”, Związek Zawodowy Pracowników Samorządowych.

## IV.5. Przyczyny sporów zbiorowych

Na podstawie analizy materiałów zawartych w protokołach rozbieżności sporządzono listę głównych przyczyn sporów zbiorowych w 2006 roku, pod kątem częstości ich występowania.

Przyczyny mające kontekst płacowy zajmują zdecydowanie pierwsze miejsce. Miejsce drugie zajmują przyczyny dotyczące warunków pracy, a trzecie przyczyny związane ze świadczeniami socjalnymi.

- **Przyczyny sporów o charakterze płacowym**

Analizując tę grupę przyczyn zauważyć można, że największy udział we wszystkich zgłoszonych sporach mają spory dotyczące postulatu zwiększenia wynagrodzenia, następnie spory dotyczące zmiany zakładowego systemu wynagrodzeń, wypłaty premii, oraz dotyczące wypłaty zaległych wynagrodzeń.

- **Przyczyny sporów na tle warunków pracy**

Wśród przyczyn sporów powstałych na tle warunków pracy – na pierwszym miejscu – są spory związane z ochroną zatrudnienia, na drugim miejscu są spory na tle zawierania i realizacji układu zbiorowego pracy oraz związane z przestrzeganiem warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

- **Przyczyny sporów na tle świadczeń socjalnych**

Przyczyny sporów powstałych na tle świadczeń socjalnych ogniskują się głównie na sporach związanych z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych. Spory tego typu skupiały się wokół wypłaty świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych i podziału środków na ZFŚS.

- **Przyczyny sporów na tle wolności związkowych**

W przypadkach, kiedy przyczyną sporu było naruszenie wolności związkowych odnotowano duże trudności z dochodzeniem do skutecznej formy porozumienia. Powodem najczęściej był brak współpracy pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi.

## IV.6. Profil ogólny sporu zbiorowego w 2006 roku

W świetle polepszających się wyników makroekonomicznych polskiej gospodarki w roku 2006 dało się zauważyć, szczególnie w przemyśle,

zwiększoną presję załóg pracowniczych i związków zawodowych na podwyżki wynagrodzeń, co znalazło swoje odzwierciedlenie w rodzaju sporów zgłaszanych do MPiPS.

Typowy spór zbiorowy, zgłaszany do MPiPS wzorem lat ubiegłych był sporem na tle podwyżek wynagrodzeń, w którym najczęściej stroną są różnego rodzaju struktury związkowe NSZZ „Solidarność”.

Jak już wcześniej wymieniano najwięcej sporów odnotowano w przemyśle – 24 (w tym 9 sporów zbiorowych w kopalniach) oraz w ochronie zdrowia – 20 (dotyczyły głównie podwyżek płac lekarzy i pielęgniarek w obrębie ustalenia minimalnego wynagrodzenia zasadniczego).

Typowy spór zbiorowy najczęściej występował w województwie śląskim (kopalnie) oraz dolnośląskim, mazowieckim, pomorskim i małopolskim. Spory zbiorowe o charakterze wyłącznie płacowym, w przeszło połowie przypadków kończyły się porozumieniem stron, a w pozostałych przypadkach podpisaniem protokołu rozbieżności.

Jednocześnie od 2005 roku daje się zauważyć wzrostową tendencją liczby sporów zbiorowych w stosunku do lat ubiegłych, co pokazuje wykres poniżej.

## V. Analiza sporów zbiorowych w 2007 roku

### V.1. Kategorie sporów zbiorowych

Ogólna liczba sporów zarejestrowanych w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPiPS w 2007 roku ma tendencję wzrostową w porównaniu z rokiem 2006. Wieloosobowe Stanowisko ds. Rozwiązywania Sporów Zbiorowych odnotowało 116 spraw, które dotyczyły bezpośrednio sporów zbiorowych pracy.

Analiza niniejsza sporządzona została w oparciu o ww. otrzymaną dokumentację (wnioski o wyznaczenie mediatora, protokoły rozbieżności oraz dokumentację z przeprowadzonych mediacji etc.). Analogicznie do roku poprzedniego, wyróżnić należy dwie ogólne kategorie sporów:

1. Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora – 105;
2. Spory zarejestrowane i prowadzone bez udziału mediatora – 11.

Analizę opisową sporów zbiorowych sporządzono w oparciu o dokumentację spraw zakwalifikowanych do pierwszej z powyższych kategorii. W grupie tej znajdują się spory zarejestrowane zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i prowadzone przy udziale mediatora z listy MPiPS.

Ze względu na wynik postępowania mediacyjnego wyróżnić należy spory:

- zakończone podpisaniem porozumienia stron – 36,
- zakończone podpisaniem protokołu rozbieżności – 37,
- zakończone podpisaniem porozumienia i protokołu rozbieżności – 2,
- zawieszono – 1,
- w toku – 22.

Do grupy tej zaliczono także:

- misje dobrej woli – 2 (z których jedna nie została podjęta),
- spory przekazane do właściwej Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego – 2,
- sprawy w których nastąpiła odmowa desygnowania mediatora z przyczyn formalno-prawnych – 2, a także jedną sprawę wymagającą wyjaśnienia z przyczyn formalnych na dzień sporządzenia niniejszego opisu.

Tabela nr 5 – Kategorie sporów zbiorowych

KATEGORIE SPORÓW ZBIOROWYCH	2004	2005	2006	2007
<b>1. Spory zarejestrowane i zakończone bez udziału mediatora z listy MPiPS</b>				
zgłoszenie sporu bez wniosku o wskazanie mediatora	-	1	5	2
wniosek o przesłanie listy mediatorów MPiPS	10	12	8	-
porozumienie stron przed przystąpieniem mediatora do mediacji	2	3	4	5
wystąpienia o uzupełnienie dokumentacji (np. protokół rozbieżności)	4	4	5	4
<b>2. Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora z listy MPiPS</b>				
mediacje zakończone podpisaniem porozumienia stron	3	14	25	36
mediacje zakończone podpisaniem protokołu rozbieżności	7	9	20	37
mediacje zakończone podpisaniem protokołu porozumienia i rozbieżności	1	1	3	2
odmowa desygnowania mediatora ze względów formalnych	7	4	6	3
spory zawieszono	3	5	5	1
misja dobrej woli (spory przekazane do WKDS)	5	4	-	4*
spory w toku	1	4	5	22
<b>OGÓŁEM</b>	<b>43</b>	<b>61</b>	<b>86</b>	<b>116</b>
<b>RAZEM</b> <b>Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora z listy MPiPS</b>	<b>27</b>	<b>41</b>	<b>64</b>	<b>105</b>

\* Spory przekazane do WKD, w tym 2 misje dobrej woli.

Do drugiej grupy sporów zbiorowych wyszczególnionej powyżej w ogólnym podziale należą sprawy, które trafiły do Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w 2007 roku, jednak z przyczyn formalno-prawnych nie została podjęta procedura mediacyjna. Zarejestrowano: 2 spo-

ry bez wniosku o wskazanie mediatora, 5 spraw zakończonych porozumieniem przed przyjazdem mediatora oraz 4 sprawy, w których postępowanie zakończone zostało na etapie wniosku o protokół rozbieżności, wysłanego z Ministerstwa, jako niezbędnego warunku do wyznaczenia mediatora z listy MPiPS. Opisane dane przedstawione zostały w tabeli nr 1.

## **V.2. Rozmieszczenie terytorialne sporów zbiorowych w 2007 roku i porównanie do roku 2006**

Przyjmując jako kryterium podział administracyjny kraju, najwięcej sporów zbiorowych, które zgłoszono do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w 2007 roku, miało miejsce w województwie mazowieckim (22), następnie w śląskim (20) i świętokrzyskim (14), przy czym 12 sporów wszczął jeden międzyzakładowy związek zawodowy.

Porównując dane z 2006 i 2007 roku, należy zauważyć znaczne zwiększenie – aż trzykrotne, występowania sporów zbiorowych w województwie mazowieckim. Na uwagę zasługuje także sytuacja w województwie łódzkim i świętokrzyskim, w których odnotowano wysokie różnice w liczbie zaistniałych sporów w danych MPiPS. W pierwszym z nich w 2006 roku nie odnotowano żadnego sporu, natomiast w 2007 roku ich liczba wynosi 8. Sytuacja w województwie świętokrzyskim jest interesująca ze względu na fakt występowania znacznej liczby sporów w ramach grupy jednego zakładu pracy. Ponadto zauważyć można podwójny wzrost liczby sporów w porównaniu z rokiem 2006 w następujących województwach: kujawsko-pomorskim, małopolskim, śląskim, wielkopolskim.

Wart podkreślenia, w niniejszej analizie, jest także fakt występowania w obu opisywanych rocznikach największej liczby sporów w województwie śląskim, co związane jest z typem uprzemysłowienia owego obszaru i znajduje także potwierdzenie w analizie sporów pod względem działów gospodarki.

**Tabela nr 6 – Spory zbiorowe według województw w latach 2006–2007**

WOJEWÓDZTWA		
	2006 r.	2007 r.
Dolnośląskie	7	7
Kujawsko-Pomorskie	2	4
Lubelskie	3	5
Lubuskie	1	3
Łódzkie	-	8
Małopolskie	5	10
Mazowieckie	7	22
Opolskie	1	-
Podkarpackie	-	2
Podlaskie	1	3
Pomorskie	6	7
Śląskie	11	20
Świętokrzyskie	-	14*
Warmińsko-Mazurskie	-	3
Wielkopolskie	3	6
Zachodniopomorskie	1	2

\* w tym 11 sporów prowadzonych w ramach jednego zakładu pracy.

### **V.3. Spory zbiorowe w 2007 roku według działów gospodarki**

W danych zgromadzonych w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego w 2007 roku, analogicznie do 2006, najwięcej sporów odnotowano w przemyśle. Wprawdzie sytuacja w 2007 roku wykazuje korzystny spadek liczby sporów (dwukrotny) w przemyśle wydobywczym (kopalnie), niemniej jednak towarzyszy mu wyraźny wzrost w pozostałych działach, takich jak przemysł maszynowy, włókienniczy, elektroniczny, farmaceutyczny ujętych w niniejszym opracowaniu pod hasłem ogólnym „przemysł” oraz w hutnictwie i energetyce.



Analizując spory według działów gospodarki, należy zwrócić także uwagę na liczbę sporów występujących w ochronie zdrowia. Zarówno w 2006 i 2007 roku, w tym dziale zanotowano znaczną częstotliwość ich występowania. Fakt ten potwierdza determinację pracowników ochrony zdrowia w przedstawianych żądaniach oraz brak porozumień w toczących się postępowaniach, co związane jest także z ogólną sytuacją panującą w systemie ochrony zdrowia w naszym kraju.

**Tabela nr 7 – Spory zbiorowe według działów gospodarki**

<b>DZIAŁY GOSPODARKI</b>		
	<b>2006 r.</b>	<b>2007 r.</b>
Przemysł	15	38
Budownictwo	1	5
Transport	1	9
Rolnictwo i leśnictwo	-	-
Energetyka	1	17
Ochrona zdrowia	20	28
Edukacja	-	1
Przemysł wydobywczy (kopalnie)	9	4
Usługi	-	6
Hutnictwo	-	3
Administracja / Struktury samorządowe	1	5

#### **V.4. Strony sporów zbiorowych w 2007 roku**

Prawa i interesy zbiorowe pracowników w 2007 roku najczęściej reprezentowane były przez związki zawodowe zrzeszone w NSZZ „Solidarność” oraz Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych. Trzecie miejsce przypada Forum Związków Zawodowych, ze szczególnym wyróżnieniem Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych, który wśród organizacji związkowych FZZ występował w sporach

najczęściej. Wielokrotnie stroną sporu zbiorowego był także Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy – nie sfederowany w centralach związkowych. Ponadto udział w sporach brały także inne nie zrzeszone związki zawodowe tj.: Wolny Związek Zawodowy „Sierpień 80”, Związek Zawodowy „Kontra”, Związek Zawodowy Pracowników Socjalnych oraz Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza”.

## **V.5. Przyczyny sporów zbiorowych w 2007 roku**

Zgodnie z art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych przyczyny sporów zbiorowych mogą dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników. Wśród dokumentacji sporów, która trafiła do Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego, najczęściej wymienianą przyczyną sporów między pracodawcami a pracownikami były wynagrodzenia i warunki pracy. Kolejne miejsce zajmowały kwestie socjalne oraz związkowe.

- **Przyczyny sporów o charakterze płacowym**

Naczelnym postulatem dotyczącym warunków płacowych był wzrost miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, który by obejmował wszystkich pracowników zakładu, w którym toczył się spór zbiorowy. Kolejnym z najczęściej wymienianych żądań związkowych była zmiana bazy naliczania funduszu premii motywacyjnej oraz zwiększenie nagród pracowniczych, a także wypłaty zaległych wynegocjowanych wynagrodzeń zasadniczych i premii. Ponadto pracownicy w 2007 roku domagali się także wyrównania wysokości wynagrodzeń zgodnie z ustawą budżetową oraz stosownie do stażu pracy.

- **Przyczyny sporów na tle warunków pracy**

Wśród żądań dotyczących warunków pracy, strony związkowe najczęściej domagały się gwarancji ciągłości zatrudnienia, a także przestrzegania przepisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. W kilku z zaistniałych sporów w 2007 roku, pracownicy walczyli o zapewnienie odpowiedniego wyposażenia do wykonywanej pracy, tj. roboczych ubrań ochronnych, środków BHP oraz zapewnienie stosownych warunków zgodnych z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy.

- **Przyczyny sporów na tle świadczeń socjalnych**

Przyczyny sporów zbiorowych dotyczące świadczeń socjalnych skupiały się wokół Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Związki zawodowe ubiegały się o uzgadnianie z nimi podziału ZFŚS oraz zmian zasad gospodarowania nim. Głównie postulowano zwiększenie środków przeznaczonych na ZFŚS, a co za tym idzie, także zwiększenie wysokości świadczeń z tego zakresu.

- **Przyczyny sporów na tle wolności związkowych**

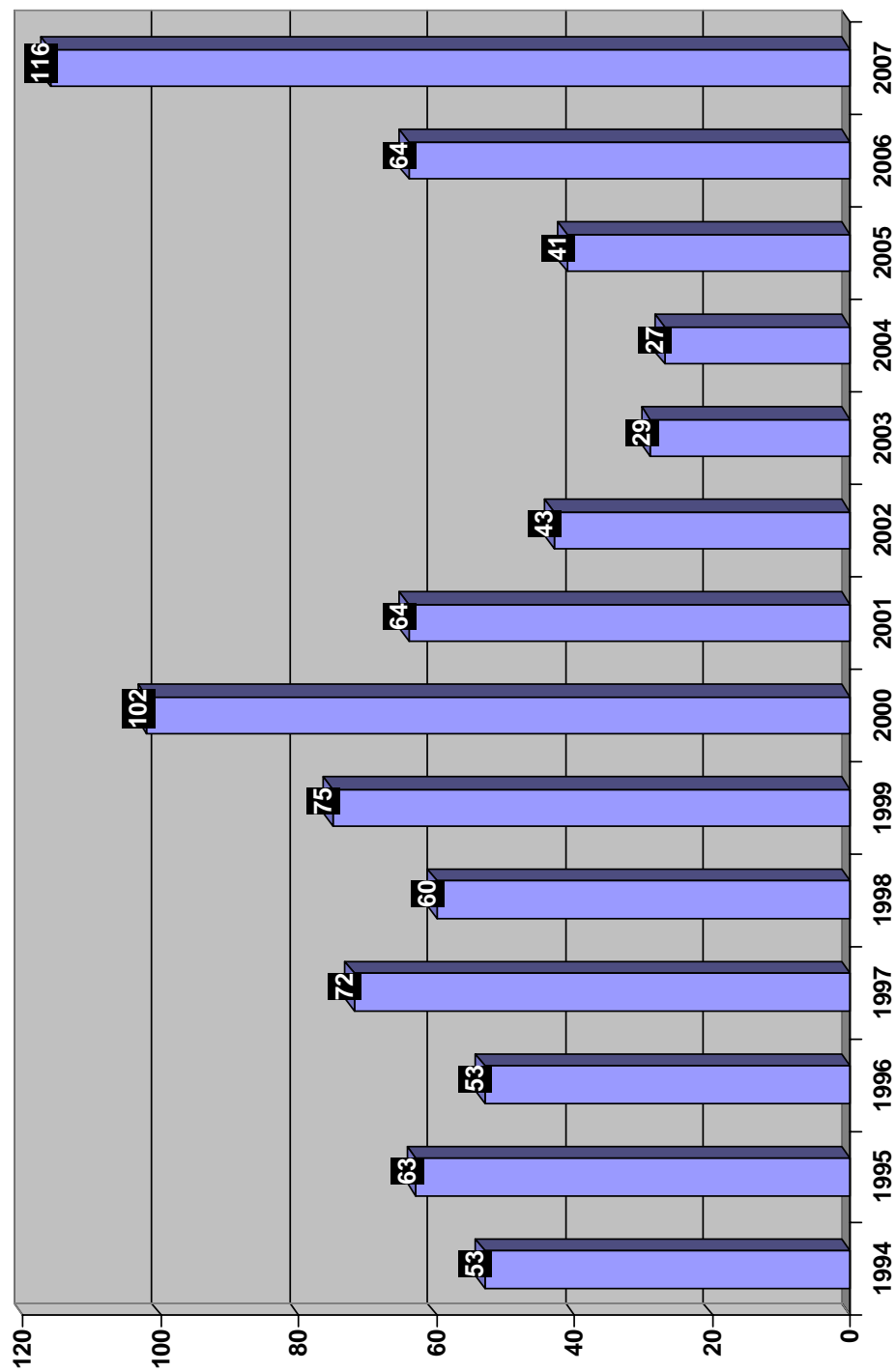
Kwestie związkowe w sporach zbiorowych 2007 r. odnosiły się do respektowania praw i wolności związkowych i były związane z trudnościami komunikacyjnymi pracodawcy ze związkami zawodowymi. Sytuacja z tego zakresu jest analogiczna do roku poprzedniego i postulaty te występowały jako kolejne przyczyny zaistniałych sporów.

## **V.6. Profil ogólny sporu zbiorowego w 2007 roku**

Analogicznie do ubiegłych lat, liczba sporów zbiorowych zgłaszanych do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w 2007 roku utrzymuje tendencję wzrostową, przy czym wzrost sporów zbiorowych, rozwiązywanych przy udziale mediatorów z listy Ministra Pracy i Polityki Społecznej w stosunku do 2006 roku, był prawie dwukrotny.

Spory najczęściej toczyły się w przemyśle oraz w ochronie zdrowia. Główną kwestię sporną stanowił wzrost wynagrodzenia zasadniczego, zmiana podziału środków w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz trudności w osiągnięciu porozumienia między związkami zawodowymi i pracodawcą, które w żądaniach zgłaszanych jako przedmiot sporu zbiorowego były określane jako ochrona praw i wolności związkowych. Prawa i interesy pracowników najczęściej reprezentowane były przez struktury związkowe należące do NSZZ „Solidarność” i Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych oraz Forum Związków Zawodowych z dominującą przewagą Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych. Wśród związków nie sfederowanych w reprezentatywnych centralach związkowych najczęściej występował Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy.

Wykres – Liczba zarejestrowanych sporów zbiorowych w latach 1994–2007



**Tabela nr 8 – Spory zbiorowe w latach 1994–2007 – rozwiązywane przy udziale mediatorów z listy ministra pracy i polityki społecznej**

KATEGORIE SPORÓW ZBIOROWYCH	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Spory zarejestrowane i zakończone bez udziału mediatora z listy</b>														
zgłoszenie sporu bez wniosku o wskazanie mediatora	10	18	4	11	1	2	9	5	3	2	-	1	5	2
wniosek o przesłanie listy mediatorów MPPS	b.d.	7	31	35	28	23	25	19	12	9	10	12	8	
porozumienie stron przed przyjazdem mediatora	b.d.	3	9	8	16	5	9	6	-	1	2	3	4	5
wnioski o protokół rozbieżności	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	6	16	15	8	7	3	4	4	5	4
<b>Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora z listy</b>														
mediacje zakończone podpisaniem porozumienia stron	36	39	26	37	31	26	39	23	9	4	3	14	25	36
mediacje zakończone podpisaniem protokołu rozbieżności	9	11	10	20	13	17	24	19	12	3	7	9	20	37
mediacje zakończone podpisaniem protokołu porozumienia i rozbieżności	b.d.	3	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	3	2
odmowa desygnowania mediatora ze względów formalnych	3	1	8	5	1	10	4	4	4	10	7	4	6	3
spory zawieszono	b.d.	2	2	1	4	11	16	5	9	7	3	5	5	1
misja dobrej woli	b.d.	b.d.	b.d.	1	4	4	6	3	3	2	5	4		4*
spory w toku	5	7	6	6	5	5	11	7	4	2	1	4	5	22
OGÓŁEM	63	91	97	126	106	121	160	102	65	44	43	61	86	116
<b>Razem</b> Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora z listy .	53	63	53	72	60	75	102	64	43	29	27	41	64	105

\* Spory przekazane do WKDS, w tym 2 misje dobrej woli.



## **VI. Spory zbiorowe zarejestrowane przez okręgowych inspektorów pracy w latach 2006–2007**

Zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych na pracodawcy ciąży obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o powstaniu sporu zbiorowego. Dla całości wiedzy na temat liczby sporów zbiorowych w Polsce istotne są, zatem, dane o nich pochodzące z Państwowej Inspekcji Pracy. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej otrzymało od Głównego Inspektora Pracy – zacytowane poniżej dzięki uprzejmości PIP – dane dotyczące sporów zbiorowych zgłoszonych okręgowym inspektorom pracy w 2006 i 2007 roku.

W 2006 r. okręgowi inspektorzy pracy zostali zawiadomieni o powstaniu łącznie 659 sporów zbiorowych, natomiast w roku 2007 odnotowano 2869 sporów zbiorowych, co daje przeciętnie niemal 4,5-krotny wzrost, który uwidocznił się we wszystkich województwach. Liczba sporów zbiorowych, zgłoszonych poszczególnym okręgowym inspektorom pracy, kształtowała się w latach 2006–2007 tak, jak pokazuje to Tabela nr 9.

Największe wzrosty liczby sporów odnotowano w: Okręgowym Inspektoracie w Bydgoszczy – prawie 10-krotny, następnie w OIP w Łodzi ponad 7-krotny, OIP w Katowicach odnotował prawie 7-krotny wzrost, OIP w Olsztynie i we Wrocławiu ponad 5-krotny wzrost, a w OIP w Białymstoku zanotowano ponad 4-krotny wzrost.

W roku 2006 organizacje związkowe wystąpiły do pracodawców łącznie z 1206 żądaniami. Prawie 3/4 liczby żądań dotyczyło warunków płacy. Natomiast w roku 2007 organizacje związkowe wystąpiły do pracodawców łącznie z 8832 żądaniami, co znaczy, że w porównaniu do roku poprzedniego było tych żądań 7 razy więcej. Najczęściej zgłaszane były żądania dotyczące warunków płacy około 40% – wszystkich wysuwanych roszczeń. Powyższa tabela zestawia dwuletnie dane szczegółowe wg typów żądań.

**Tabela nr 9 – Liczba sporów zbiorowych zarejestrowanych przez OIP w województwach w latach 2006–2007**

Okręgowe Inspektoraty w Polsce	Liczba sporów		
	2006	2007	Wzrost %
Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku	15	62	470%
Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy	14	136	971%
Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku	42	120	285%
Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach	137	947	691%
Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach	27	52	192%
Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie	32	99	309%
Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie	51	121	237%
Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi	50	385	770%
Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie	10	56	560%
Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu	32	85	265%
Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu	43	124	288%
Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie	48	60	125%
Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie	14	37	264%
Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie	84	270	321%
Okręgowy Inspektorat Pracy w Wrocławiu	51	295	578%
Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze	9	20	222%
<b>Razem</b>	<b>659</b>	<b>2869</b>	

**Tabela nr 10 – Liczba zgłoszonych żądań w sporach zbiorowych w latach 2006 i 2007**

Rodzaje żądań	2006	2007	Wzrost %
Dotyczące warunków płacy	861	3405	395%
Dotyczące warunków pracy	112	339	303%
Dotyczące świadczeń socjalnych	46	273	593%
Dotyczące praw i wolości związkowych	46	1690	3674%
Żądania nie objęte definicją sporu zbiorowego	141	3125	2216%
<b>Razem</b>	<b>1206</b>	<b>8832</b>	



- **Przyczyny sporów zbiorowych powstałych na tle warunków pracy**

Przedmiotem żądań, dotyczących warunków pracy w 2006 roku, były przede wszystkim kwestie związane z zapewnieniem właściwych warunków socjalno-sanitarnych, ustaleniem lub zmianą zasad przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, wydawaniem odzieży ochronnej lub wypłatą równoważnika pieniężnego. Kierowane do pracodawców wystąpienia dotyczyły również udzielania pracownikom zaległych urlopów wypoczynkowych, zapewnienia płatnych urlopów szkoleniowych. Związki zawodowe wnosiły również o zapewnienie odpowiedniej obsady ilościowej stanowisk pracy, dokonanie ich przeglądu, zaprzestania likwidacji stanowisk pracy. Żądania w sprawach warunków pracy dotyczyły przede wszystkim wzrostu wynagrodzeń. Zgłaszane też były żądania wypłaty zaległych wynagrodzeń, wprowadzenia zmian do wewnętrznych regulacji w zakresie wynagradzania. Z uwagi na to, iż większość sporów była prowadzona przez organizacje związkowe działające w służbie zdrowia, żądania dotyczyły głównie podwyżek płac lekarzy i pielęgniarek, ustalenie dla tych grup zawodowych minimalnego wynagrodzenia zasadniczego, realizacji podwyżek w oparciu o art. 4a ustawy z 16 grudnia 1994 r. o negacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców.

W roku 2007 w grupie sporów powstałych na tle warunków pracy pojawiają się obok wymienionych wyżej przyczyn z roku 2006 – następujące żądania: poprawa warunków pracy (usunięcia zagrożeń), wprowadzenie dodatkowych płatnych przerw w pracy, wprowadzenie dodatkowego urlopu, zaprzestanie stosowania praktyk zmuszania pracowników do pracy w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta bez zachowania przy tym przepisów o odpoczynku i co czwartej niedzieli wolnej od pracy, zaprzestanie prowadzenia polityki wymuszania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, systematyczne zaopatrywanie pracowników w niezbędne ilości środków pracy.

- **Przyczyny sporów zbiorowych powstałych na tle warunków płacy**

Na osobne omówienie zasługują żądania w sprawach warunków płacy. W roku 2006 dotyczyły one przede wszystkim żądań wypłaty zaległych wynagrodzeń, wprowadzania zmian do wewnętrznych regulacji zakresie wynagradzania. Ta tendencja utrzymała się w roku 2007. Związki zawodowe obok podwyższenia wynagrodzenia domagały się corocznej

waloryzacji płac, zmiany zasad naliczania dodatków do wynagrodzenia, wyrównania dysproporcji płacowych pracowników zatrudnionych w tej samej grupie zawodowej, wprowadzenia nagród jubileuszowych, premii motywacyjnej, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, zwiększenia dodatku za pracę w warunkach szkodliwych, wypłatę należnych świadczeń.

Ponadto w skali całego kraju zgłaszane były żądania podwyżki wynagrodzeń lekarzy, pielęgniarek i położnych oraz nauczycieli i pracowników niepedagogicznych. Związki zawodowe działające służbie zdrowia żądały wprowadzenia minimalnej płacy lekarzy w wysokości: 1,75 przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej dla lekarza stażysty, 2,0 tego wynagrodzenia dla lekarza po stażu bez specjalizacji (młodszy asystent, rezydent), 2,5 przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej dla lekarza z I stopniem specjalizacji oraz 3,0 powyższego wynagrodzenia dla lekarza z tytułem specjalisty; odpowiedniego przeszacowania stawek z tzw. kontraktów zawartych z lekarzami tak, aby kwoty kontraktów odpowiadały co najmniej całkowitym kosztom pracy, jakie wynikają z ww. stawek płac – dla odpowiednich grup lekarzy z uwzględnieniem tego samego czasu pracy; wzrostu minimalnej miesięcznej płacy zasadniczej dla pielęgniarek i położnych do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Organizacje związkowe zrzeszone w Związku Nauczycielstwa Polskiego kierowały do pracodawców żądania wzrostu w 2007 r. wynagrodzeń dla wszystkich pracowników oświaty o co najmniej 5% ponad wskaźnik inflacji za rok 2006 r. a od 1 stycznia 2008 r. – podniesienie średniego wynagrodzenia nauczyciela stażysty do 100% kwoty bazowej, o której mowa w art. 30 ust. 3 Karty Nauczyciela oraz znacznego wzrostu wynagrodzeń pracowników niepedagogicznych.

W 2007 roku dominujący przedmiot sporów zbiorowych (blisko 2/5 skierowanych żądań) stanowiły wynagrodzenia, a przede wszystkim ich wzrost. Należy przy tym zauważyć, iż postulaty związków zawodowych, zarówno działających w służbie zdrowia i oświacie, zmierzały do uzyskania zmian systemowych, a nie tylko obejmujących pojedynczych pracodawców. Spełnienie tych żądań byłoby możliwe po podjęciu działań legislacyjnych, wykraczających poza zakres kompetencji pracodawców.

- Przyczyny sporów zbiorowych powstałych na tle świadczeń socjalnych**

W tej grupie przyczyn na przestrzeni 2006 i 2007 roku żądania przedstawiały się następująco: związki zawodowe domagały się przekazania na konto zakładowego funduszu świadczeń socjalnych odpisów na ten fundusz, wpłaty na konto funduszu środków rozdysponowanych bez uzgodnienia z organizacją związkową, uzgodnienia ze związkami zawodowymi zasad podziału środków z funduszu, dofinansowania imprez dla pracowników organizowanych przez związki zawodowe, zwiększenia odpisu na każdego zatrudnionego, sfinalizowania sprzedaży domów wczasowych.
- Przyczyny sporów zbiorowych powstałych na tle wolności związkowych**

W sporach zbiorowych dotyczących praw i wolności związkowych, związki zawodowe w roku 2006 żądały: zaprzestania dyskryminowania i szykanowania członków związku zawodowego oraz utrudniania działalności związkowej, równego traktowania organizacji związkowych, uznania reprezentatywności związku zawodowego, konsultowania ze związkami zawodowymi podwyżek płac, informowania związków zawodowych o sprawach dotyczących zmiany warunków pracy i płacy, zmiany regulaminów i schematów organizacyjnych, planów dotyczących zatrudnienia, przekazania na rachunek związku naliczonych składek związkowych. W roku 2007 doszły do tego następujące żądania: respektowanie praw związkowych (oświata), dotrzymywania warunków uzgodnionych w porozumieniach zawieranych przez pracodawcę ze związkami zawodowymi, zaprzestania ingerencji w sprawy związkowe, zagwarantowania szerszych kompetencji niż przewidziane w ustawie o związkach zawodowych, przestrzegania terminów konsultacji i uzgodnień, udostępnienia pomieszczeń dla potrzeb prowadzenia działalności związkowej, umożliwienia realizacji uprawnień wynikających z ustawy o związkach zawodowych.
- Żądania nie objęte definicją sporu zbiorowego**

Zgłaszane przez związki zawodowe w latach 2006–2007 żądania, nie objęte definicją sporu zbiorowego, dotyczyły m.in.: poprawy sytuacji ekonomicznej zakładu, polityki zatrudnienia, odstąpienia od planowanych zmian strukturalnych czy organizacyjnych albo przeprowadzenia takich zmian, wstrzymania restrukturyzacji zakładu pracy do czasu zawarcia stosownych porozumień, wycofania się z niekorzystnych dla zakładu pracy

postanowień umów najmu i dzierżawy pomieszczeń i placów, zmiany sposobu zarządzania zakładem pracy. Zgłaszano żądania przywrócenia do pracy pracowników, z którymi zostały rozwiązane umowy o pracę lub odstąpienia od wypowiedzeń umów o pracę poszczególnych pracowników, wycofania wypowiedzenia układu zbiorowego pracy.

W 2007 r. w służbie zdrowia zgłaszano postulat uznania dyżuru medycznego za czas pracy, natomiast w służbie celnej wprowadzenia dla funkcjonariuszy celnych uprawnień zaopatrzeniowego systemu emerytalnego służb mundurowych, zapewnienia pełnej restytucji uprawnień funkcjonariuszy przywracanych do służby celnej, zapewnienia właściwej ochrony prawnej przy wykonywaniu obowiązków służbowych (spory wszczęte przez związki zawodowe w Służbie Celnej).

Ponadto związki zawodowe występowały do dyrektorów szkół i placówek oświatowych z żądaniem przedłużenia obowiązywania, do co najmniej 2011 roku, prawa do emerytury określonej w art. 88 Karty Nauczyciela oraz objęcie wszystkich nauczycieli, w tym urodzonych po 31 grudnia 1968 r., prawem do tzw. emerytur pomostowych oraz zwiększenia nakładów na oświatę tak, aby subwencja oświatowa pokrywała faktyczne koszty funkcjonowania szkół i placówek oświatowych.

- **Spory zbiorowe w podziale na sektory gospodarki narodowej**

W 2007 r. zdecydowaną większość zarejestrowanych sporów (1805) stanowiły spory w jednostkach oświatowych (szkołach i przedszkolach). Kolejną liczną grupą pracodawców, u których powstawały konflikty, głównie na tle płacowym, były jednostki sektora służby zdrowia (601 zgłoszonych sporów). W dalszej kolejności pod względem liczby zgłoszonych sporów znajdowały się zakłady prowadzące działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (178), transportu, łączności i gospodarki materiałowej (75) oraz wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz i wodę (67).

Dominujący przedmiot sporów zbiorowych (blisko 2/5 skierowanych żądań) stanowiły wynagrodzenia, a przede wszystkim ich wzrost. Należy przy tym zauważyć, iż postulaty związków zawodowych, zarówno działających w służbie zdrowia i oświacie, zmierzały do uzyskania zmian systemowych, a nie tylko obejmujących pojedynczych pracodawców. Spełnienie tych żądań byłoby możliwe po podjęciu działań legislacyjnych, wykraczających poza zakres kompetencji pracodawców.

- **Rezultaty sporów zbiorowych**

**Tabela nr 11 – Rezultaty zgłoszonych sporów zbiorowych  
w latach 2006–2007**

<b>Wynik sporu</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Podpisanie porozumienia	179	201
Podpisanie protokołu rozbieżności	40	82
Wejście sporu w fazę postępowania z udziałem mediatora	17	64
Odstąpienie organizacji związkowych od zgłoszonych żądań	13	11
Zawieszenie prowadzenia rokowań	30	18
Likwidacja pracodawcy	1	2

Z danych tabelarycznych wynika, że w obydwu porównywanych latach 2006 i 2007 podpisano zbliżoną liczbę porozumień, dwukrotnie więcej protokołów rozbieżności otwierając tym samym drogę do dalszego etapu prowadzenia sporu (mediacji bądź arbitrażu) oraz prawie czterokrotnie więcej sporów, w których nastąpiła faza postępowania z udziałem mediatora. Dane o wynikach sporów są niepełne z uwagi na to, iż ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie nakłada na pracodawców obowiązku powiadamiania właściwego okręgowego inspektora pracy o kolejnych etapach rozwiązywania sporu, przeprowadzonym strajku, czy też o zakończeniu sporu.



## **VII. Porównanie mediacji w sporach zbiorowych, sprawach karnych i cywilnych**

Na koniec informacji na temat przepisów, procedur i praktyki w rozwiązywaniu sporów zbiorowych w Polsce warto wspomnieć o rozszerzeniu katalogu spraw, w których można stosować mediację, jako pokojową metodę osiągnięcia porozumienia, rozstrzygnięcia konfliktów między pokrzywdzonym i sprawcą czynu karalnego. Prowadzone są także mediacje cywilne, rodzinne, sąsiedzkie, pracownicze i inne.

W polskim systemie prawa mediacja jako sposób rozwiązywania sporów, zarówno indywidualnych jak i zbiorowych, ma coraz szersze zastosowanie. Funkcjonuje na gruncie przepisów o postępowaniu karnym, przed sądami administracyjnymi, w sprawach nieletnich i w prawie rodzinnym. Z dniem wejścia w życie nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego tj. od 10 grudnia 2005 r. istnieje możliwość kierowania do mediacji spraw cywilnych z zakresu prawa pracy. Ta najnowsza forma mediacji stanowi alternatywny sposób ugodowego rozwiązywania sporów cywilnych, w stosunku do postępowania pojednawczego i ugody sądowej. Może być jednak, co wymaga podkreślenia, stosowana tylko w sprawach dotyczących prawa pracy, nie może – podobnie jak zawarcie ugody sądowej – w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych. Poza wymienionymi wyżej typami mediacji związanymi z postępowaniami sądowymi, odrębnie uregulowana jest mediacja w sporach zbiorowych z zakresu prawa pracy.

Poniższa tabela jest próbą syntetycznego porównania, przy pomocy wybranych kryteriów, trzech rodzajów mediacji tj. w sporach: zbiorowych, cywilnych i karnych, w taki sposób, aby możliwie przejrzysto pokazać ich najważniejsze podobieństwa i różnice.

**Tabela nr 12 – Obowiązujące uregulowania dot. trzech typów mediacji w sporach: zbiorowych, cywilnych i karnych**

Istotne cechy	Rodzaje sporów:		
	zbiorowe	cywilne	karne
<b>Podstawa prawna</b>	Art. 10–15 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.).	Art. 183 <sup>1</sup> –183 <sup>15</sup> i in. Kodeksu postępowania cywilnego wprowadzone ustawą z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 171, poz. 1438).	Art.23 a ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz.U. Nr 89, poz.555 ze zm.).
<b>Strony sporu</b>	Związek zawodowy reprezentujący interesy pracowników i pracodawca lub organizacja pracodawców.	Powód i pozwany (w procesie) bądź wnioskodawca i uczestnik (w postępowaniu nieprocesowym).	Pokrzywdzony i podejrzany lub oskarżony.
<b>Przedmiot sporu</b>	Dotyczy warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.	Dotyczy indywidualnych roszczeń pracowniczych z zakresu prawa pracy.	Brak formalnych ograniczeń.
<b>Krótką charakterystyka mediacji</b>	Jest koniecznym etapem w rozwiązywaniu sporu zbiorowego przed podjęciem ewentualnej akcji strajkowej.	Jest alternatywnym (wobec postępowania pojednawczego i ugody sądowej) sposobem ugodowego rozwiązywania sporów cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy.	Jest formą sprawiedliwości naprawczej, a jednocześnie procesem, który prowadzi do przywrócenia naruszonych więzi społecznych między ofiarą a sprawcą.
<b>Cel mediacji</b>	Pojednawcze rozwiązanie sporu zbiorowego z udziałem mediatora; bez zagrożenia akcją strajkową, jako ewentualności braku porozumienia (zachowania pokoju społecznego).	Ugodowe załatwienie sprawy lub niektórych kwestii spornych; zawarcie ugody przed mediatorem lub pojednanie stron bez formalnego zawarcia ugody.	Zawarcie ugody i wykonanie wynikających z niej zobowiązań sprawcy wobec pokrzywdzonego.



<b>Sposób wszczęcia mediacji</b>	Na wniosek strony sporu, po etapie rokowań z pracodawcą zakończonym podpisaniem protokołu rozbieżności.	Mediację prowadzi się na podstawie umowy o mediację albo postanowienia sądu. Umowa może zostać zawarta przez wyrażenie zgody na wniosek o przeprowadzenie mediacji złożony przez drugą stronę. Umowa o mediację może być zamieszczona jako klauzula w umowie o pracę.	Sąd, a w postępowaniu przygotowawczym prokurator, może skierować sprawę do mediacji z inicjatywy lub za zgodą pokrzywdzonego i oskarżonego.
<b>Możliwość zastosowania mediacji</b>	Może być stosowana tylko w sporach zbiorowych – nie może w sporach dotyczących indywidualnych roszczeń pracowniczych z zakresu prawa pracy, których rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu sądowym.	Może być stosowana tylko w sprawach z zakresu prawa pracy (indywidualnych roszczeń pracowniczych) – nie może w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych. Sąd nie kieruje do mediacji spraw z zakresu prawa pracy rozpoznawanych w postępowaniu nakazowym, upominawczym i uproszczonym.	Brak formalnych ograniczeń.
<b>Skierowanie sprawy do mediacji przez sąd</b>	Nie występuje.	Procedura obligatoryjna. Jeżeli strony przed wszczęciem postępowania sądowego zawarły umowę o mediację, sąd kieruje sprawę do mediacji na zarzut pozwanego zgłoszony przed wdaniem się w spór co do istoty sprawy.	Nie występuje.
<b>Kwalifikacje mediatora i listy mediatorów</b>	Każda osoba, która uzyska zgodę stron na udział w postępowaniu mediacyjnym w roli mediatora. Strony wspólnie wybierają mediatora z listy ministra	Każda osoba fizyczna (z wyjątkiem sędziego w służbie czynnej) mająca pełną zdolność do czynności prawnych, korzystająca z pełni praw publicznych.	Uprawniona instytucja lub osoba godna zaufania, spełniająca wymogi ustalone w § 2 i § 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 13 czerwca 2003 r.

	<p>właściwego do spraw pracy lub spoza listy. Jeśli nie dojdą w tym zakresie do porozumienia, na wniosek jednej ze stron sporu, mediator jest desygnowany z ww. listy. Aby uzyskać wpis na listę ministra trzeba mieć m.in. praktyczne umiejętności w zakresie prawa pracy i uzyskać akceptację organizacji pracowników i pracodawców reprezentatywnych w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz.U. Nr 100, poz. 1080 ze zm.).</p>	<p>Mediatora przed wszczęciem postępowania sądowego wyznaczają wspólnie strony sporu w umowie o mediację. Jeśli do mediacji kieruje sąd, to jednocześnie on wyznacza mediatora. Strony mogą jednak wybrać innego mediatora ze stałej listy lub spoza listy. Organizacje społeczne i zawodowe mogą prowadzić listy stałych mediatorów oraz tworzyć ośrodki mediacyjne. Wpis na listę wymaga pisemnej zgody mediatora. Informację o listach stałych mediatorów oraz o ośrodkach mediacyjnych przekazuje się prezesowi sądu okręgowego.</p>	<p>w sprawie postępowania mediacyjnego w sprawach karnych (Dz.U. Nr 108, poz. 1020). Wykaz instytucji i osób godnych zaufania uprawnionych do przeprowadzania postępowania mediacyjnego prowadzi sąd okręgowy.</p>
<b>Czas trwania mediacji</b>	<p>Postępowanie mediacyjne nie jest ograniczone w czasie i powinno być prowadzone, dopóki strony sporu oraz mediator widzą szansę osiągnięcia porozumienia.</p>	<p>W zasadzie nie powinien przekroczyć jednego miesiąca, chyba że strony zgodnie wniosły o wyznaczenie dłuższego terminu prowadzenia mediacji.</p>	<p>Nie powinien być dłuższy niż jeden miesiąc.</p>
<b>Koszty mediacji</b>	<p>Obciążają strony sporu zbiorowego w równych częściach, chyba że same strony postanowią inaczej. W razie udokumentowanego przez strony braku środków, koszty mediacji pokrywa, na wniosek jednej ze stron sporu, minister właściwy do spraw pracy.</p>	<p>W przypadku mediacji z woli stron koszty obciążają strony sporu na podstawie zawartej umowy. Jeśli do mediacji kierował sąd i zakończyło się ono ugodą – strony wzajemnie ponoszą koszty. Jeśli nie zawarto ugody, koszty mediacji pokrywa strona, która przegrała.</p>	<p>Pokrywa Skarb Państwa.</p>

## **VIII. Systemy rozwiązywania sporów zbiorowych w wybranych krajach europejskich**

Uzupełnieniem do informacji o polskim systemie rozwiązywania sporów zbiorowych jest opis procedur funkcjonujących w innych krajach europejskich, odrębnych dla Europy Zachodniej i Środkowo-Wschodniej.

Celem tej obszernej analizy, obejmującej w sumie 18 państw – jest pokazanie różnorodnych mechanizmów prawnych, proceduralnych i instytucjonalnych, które mogą być inspiracją do podjęcia prac nad zmianami w polskim ustawodawstwie dotyczącym rozwiązywania sporów.

Od lat, w różnych krajowych gremiach przymierzano się do opracowania nowoczesnego, sprawnego mechanizmu prawnego, który regulowałby ten szczególnie wrażliwy społecznie aspekt zakresu zbiorowego prawa pracy w obszarze dialogu społecznego.

Przybliżenie rozwiązań istniejących w krajach Europy Zachodniej opiera się na materiale opublikowanym w języku angielskim na stronie – [www.ilo.org/public](http://www.ilo.org/public), zatytułowanego „A comparison of industrial conflict rules in 10 European countries”, z grudnia 2005 roku.

### **VIII.1. Porównanie przepisów dotyczących zasad prowadzenia i rozwiązywania sporów zbiorowych pracy w krajach Europy Zachodniej**

W pierwszej części przegląd systemów dotyczy 10-u krajów: Niemiec, Holandii, Wielkiej Brytanii, Danii, Austrii, Hiszpanii, Finlandii, Norwegii, Szwecji i Portugalii. Każda prezentacja kończy się wypunktowaniem, w syntetyczny sposób, najbardziej charakterystycznych procedur dotyczących rozwiązywania sporów zbiorowych w poszczególnych krajach.

#### **NIEMCY**

W tym kraju nie ma odrębnych ustaw dotyczących strajków. Zasady i ograniczenia na niemieckim rynku pracy dotyczące prawa do strajku wynikają z obowiązujących orzeczeń sądowych pochodzących z kilku lat: sprzed, w czasie i po tym, kiedy spory pracownicze miały miejsce.

Są różne formy „mechanizmów oddalających”. I tak strajki są zabronione zarówno wtedy, kiedy układ zbiorowy pracy obowiązuje (wynika to z obowiązku zachowania pokoju społecznego), jak i wtedy, gdy uczestniczące w negocjacjach strony nie wyczerpały wszystkich możliwości negocjacyjnych w celu zawarcia nowego układu zbiorowego pracy.

Celem strajku w Niemczech winno być zawarcie nowego układu zbiorowego pracy lub jego części. Z tego powodu strajki o drugorzędym znaczeniu tj. nie związane z głównym sporem zbiorowym między pracownikami a pracodawcą, są zakazane a pracownicy, którzy wezmą udział w takim strajku mogą stracić wynagrodzenie.

Wspomnianą wyżej zasadę zachowania pokoju społecznego stosuje się także przez pewien okres czasu, po tym jak układ przestaje obowiązywać. Na przykład w przemyśle metalowym okres ten wynosi cztery tygodnie. W tym czasie strony muszą próbować zawrzeć nowy układ, a podczas negocjacji prowadzonych w tym celu, strajk jest zabroniony.

Jeśli negocjacje załamują się, rozpoczyna się specjalny proces mediacyjny, mający na celu „wypośredkowanie” stanowiska stron i niedopuszczenie do wybuchu strajku. Prowadzenie mediacji, w drodze konsultacji ze stronami, jest zadaniem komisji mediacyjnej, w skład której wchodzi przedstawiciele stron oraz jeden albo dwóch niezależnych przewodniczących. Jeżeli komisja nie osiągnie jedności w sprawie projektu układu (porozumienia) albo jeżeli jej propozycje nie zostaną zaakceptowane przez obie strony, to wówczas mediację uważa się za zakończoną i można rozpocząć strajk. Nawet jednak w trakcie strajku mogą być podejmowane nowe próby polubownego rozwiązania sporu w drodze mediacji.

Podstawową zasadą jest, że przed rozpoczęciem strajku, musi być przeprowadzone tajne głosowanie wśród tych, którzy będą brali udział w akcji strajkowej. Jest to zgodne z zaleceniem Konfederacji Niemieckich Związków Zawodowych (*DGB*). Od powyższej zasady są pewne wyjątki, ale normalna procedura to głosowanie poprzedzające wybuch akcji strajkowej. Po głosowaniu zarząd związku, którego sprawa dotyczy, podejmuje ostateczną decyzję dotyczącą strajku.

Mediatorzy nie mogą sami, bez porozumienia z zainteresowanymi stronami, decydować o tym, czy strajk opóźnić bądź czy go odwołać.

W Niemczech obowiązują pewne specjalne zasady. We wszystkich sporach należy brać pod uwagę względy gospodarcze i interes publiczny.

Sąd Pracy ustalił szczegółowe warunki wstępne. Na przykład strajk musi być proporcjonalny i konieczny dla osiągnięcia sensownego celu. Strajk należy prowadzić w uczciwy sposób, bez naruszania ekonomicznych interesów drugiej strony. Po zakończeniu strajku obie strony muszą wnieść wkład w przywrócenie pokoju społecznego tak szybko jak to możliwe.

W Niemczech strajkujący nie mogą zabronić wchodzenia na teren zakładu pracy osobom nie biorącym udziału w akcji strajkowej. W czasie strajku dozwolona jest dostawa towarów do/z zakładu pracy jak też wstęp klientów na teren przedsiębiorstwa.

- *strajk jest krokiem ostatecznym w systemie rozwiązywania sporów zbiorowych, a mediacja jest obowiązkowa;*
- *rozpoczęcie strajku poprzedza obowiązkowe głosowanie;*
- *strajki o znaczeniu drugorzędym są zabronione;*
- *obowiązek zachowania pokoju społecznego;*
- *obowiązuje zasada proporcjonalności.*

## **HOLANDIA**

W Holandii strajk jest uważany za zgodny z prawem jeśli konflikt dotyczy wynagrodzeń albo ogólnych warunków zatrudnienia i strony uprzednio zrobiły wszystko, co było w ich mocy, żeby dojść do porozumienia w drodze negocjacji, ale nie dało to pozytywnego rezultatu.

Strajk jest uważany za zerwanie umowy – w wyniku czego jest on nielegalny – jeśli układ zbiorowy pracy pozostaje w mocy. Strony, które podpiszą układ zbiorowy, zgadzają się nie strajkować przez okres jego obowiązywania (obowiązek zachowania pokoju społecznego).

Generalnie strajk musi być proporcjonalny dla osiągnięcia rozsądnego celu. Strajki o drugorzędym znaczeniu są zabronione. Włączanie na siłę niezainteresowanego pracodawcy w takie konflikty jest uważane za nielegalne. Niezgodne z prawem są także strajki i inne akcje protestacyjne, jeśli wyrządzają one nieproporcjonalną krzywdę osobom nie biorącym udziału w strajku i/albo osobom trzecim. Bojkot, strajk polegający na powolnej pracy i inne podobne formy są z reguły uważane za niedozwolone.

Kiedy strajk staje się nieuchronny, każda ze stron może skorzystać z pomocy mediatorów. Ewentualnie można zwrócić się do sądu, żeby spróbował zakazać sporu. Sąd podejmuje wówczas odpowiednie postanowienie.

Większość strajków w Holandii trwa krótko, rzadko dłużej niż trzy dni robocze. Strajkujący nie mają prawa do wynagrodzenia ani do zasiłku dla bezrobotnych, ale otrzymują odszkodowanie od zainteresowanych strajkiem związków zawodowych.

Jeśli nie biorący udziału w strajku są zainteresowani jego kontynuowaniem (np. jeśli strajk dotyczy wzrostu płac dla wszystkich pracowników) to, jakkolwiek sami nie strajkują, nie otrzymują wynagrodzenia za okres trwania strajku.

Pracodawca ma prawo lokautu, jeśli pracownicy, którzy nie strajkują, nie mogą wykonywać swojej pracy ze względu na trwający konflikt.

- *strajk jest krokiem ostatecznym, a każda ze stron może, w celu rozstrzygnięcia sporu skorzystać z pomocy mediatora;*
- *strajki o znaczeniu drugorzędym są zabronione;*
- *obowiązek zachowania pokoju społecznego;*
- *obowiązuje zasada proporcjonalności.*

## **WIELKA BRYTANIA**

Liczba konfliktów w Wielkiej Brytanii spadła w znaczący sposób między 1970 a 1990 rokiem, po tym jak rząd wydał obszerne przepisy, które ograniczyły możliwości związków zawodowych do inicjowania i przeprowadzania przez nie konfliktów.

Obecnie strajk jest zgodny z prawem, jeśli jest ściśle związany ze sprawami związkowymi, takimi jak warunki pracy albo z miejscem wykonywania pracy, czy siedzibą zakładu pracy. Ponadto przed strajkiem należy przeprowadzić tajne i odpowiednio zorganizowane głosowanie wśród tych, którzy zamierzają uczestniczyć w strajku. Karty do głosowania są rozprowadzane pocztą. Wszyscy ewentualni uczestnicy strajku muszą mieć możliwość głosowania bez nacisku ze strony zainteresowanych strajkiem związków zawodowych. Karta do głosowania powinna zawierać odrębne pytania na temat kwestii, o które strajk ma się toczyć np. odnośnie zakazu godzin nadliczbowych.

Pracodawca musi być poinformowany o zamiarze przeprowadzenia głosowania nie później niż na siedem dni przed głosowaniem, a na trzy dni przed nim pracodawca winien otrzymać wzór karty do głosowania.

Po głosowaniu, w możliwie najkrótszym terminie, związek zawodowy obowiązany jest poinformować pracodawcę i uczestników głosowania o jego

wynikach, tj. podać liczbę: wyborców, głosów na „tak” i na „nie” oraz głosów nieważnych. Jeśli strajk ma się odbyć musi mieć poparcie większości.

Jeżeli w głosowaniu bierze udział więcej niż 50 osób to wymagana jest obecność niezależnego obserwatora, żeby sprawdzić poprawność przeprowadzenia głosowania. Nie później niż cztery tygodnie po głosowaniu obserwator musi sporządzić raport, do którego mają prawo wglądu zarówno pracodawca jak i uczestnicy głosowania.

Ewentualny strajk musi się rozpocząć w ciągu czterech tygodni od głosowania albo ośmiu tygodni, o ile strony wyrażą zgodę na taki termin. Ogłoszenie o strajku wydaje się na siedem dni przed jego rozpoczęciem. Nie ma przepisów dotyczących obowiązkowej mediacji. Mediacja prowadzona przez Centralną Komisję Arbitrażową (*Central Arbitration Committee*) ma charakter dobrowolny. Strony mogą też skorzystać z mediacji prowadzonej przez niezależną organizację tj. Służbę Doradztwa, Pojednawstwa i Arbitrażu (*Advisory Conciliation and Arbitration Service*).

Jeśli związek ogłasza nielegalny strajk, np. bez uprzedniego przeprowadzenia tajnego głosowania, to wówczas może być zobowiązany do wypłaty odszkodowania, którego wysokość waha się od 10 tys. do 250 tys. funtów, w zależności od wielkości związku. Pracownikom, którzy biorą udział w nielegalnym strajku grozi zwolnienie.

Prawo nie zezwala związkom zawodowym na ogłoszenie strajku, kiedy układ zbiorowy pracy pozostaje w mocy.

Strajki o drugorzędym znaczeniu są zabronione. Strajk jest zgodny z prawem jeśli ma ścisły związek ze sporem między pracodawcą a pracownikami. Jedyną legalną formą akcji strajkowej o drugorzędym znaczeniu jest bojkot, z tym że jest on obwarowany bardzo ścisłymi zasadami.

Związki zawodowe mogą organizować strajki tylko w tych zakładach, w których pracownicy są członkami związków.

- *obowiązkowe głosowanie przed strajkiem;*
- *strajki o znaczeniu drugorzędym są zabronione (wyjątek bojkot);*
- *nie ma przepisów o obowiązkowej mediacji;*
- *obowiązek zachowania pokoju społecznego.*

## **DANIA**

Główne porozumienie pomiędzy organizacją duńskich pracodawców „Dansk Arbejdsgiverforening” a organizacją duńskich związków zawodowych „Landsorganisationen” ustala warunki, jakie muszą być spełnione, żeby

konflikt był zgodny z prawem. W porozumieniu tym zostały ustalone tzw. „mechanizmy oddalające”. Celem tych „mechanizmów” jest zrobienie wszystkiego, żeby chronić rynek pracy przed wybuchem konfliktów.

Po pierwsze – co najmniej 3/4 członków organu wykonawczego organizacji zainteresowanej strajkiem musi za nim głosować .

Po drugie – ogłoszenie o strajku musi być wydane dwukrotnie. Pierwsze na 14 dni przed spodziewanym strajkiem a drugie, bardziej szczegółowe, na 7 dni przed.

Po trzecie – państwowy rozjemca ma możliwość opóźnić strajk wydając wcześniejsze powiadomienia, każde w dwóch etapach, w odstępie dwóch tygodni. Tym sposobem wszystkie akcje strajkowe mogą być opóźnione w czasie ogółem o cztery tygodnie.

Ponadto obowiązuje zasada, że strajk nie może mieć miejsca jeśli jedna ze stron stwierdzi, że jest on nielegalny. W takim przypadku zwyczajowo czeka się na postanowienie Sądu Pracy. Jeśli któraś ze stron odmówiłaby oczekiwania na takie postanowienie, wówczas może być zmuszona wypłacić odszkodowanie w razie gdy Sąd Pracy, w wydanym później postanowieniu uzna, że konflikt jest niezgodny z prawem.

Strajk legalny to taki, który służy osiągnięciu przez związek rozsądnego celu, związanego z warunkami pracy (zasada proporcjonalności). Strajki o znaczeniu drugorzędym są dozwolone, jednak pod pewnymi warunkami m.in. toczący się główny konflikt musi być legalny a interesy pracowników w konflikcie głównym i drugorzędym tożsame. Uważa się, że te wymagania są spełnione, jeśli pracownicy należą do tego samego związku zawodowego albo do związków zawodowych zrzeszonych w tej samej konfederacji.

Obowiązuje zasada, że związki zawodowe nie strajkują, jeśli inne związki, należące do tej samej konfederacji, są stroną układu zbiorowego pracy, który pozostaje w mocy. Tym samym, jeśli związki zawodowe są zrzeszone w różnych konfederacjach, zorganizowanie strajku jest prawnie dopuszczalne.

- *obowiązkowe głosowanie przed strajkiem;*
- *obowiązek dwukrotnego zawiadomienia o strajku;*
- *możliwość opóźnienia akcji strajkowej ogółem o 4 tygodnie;*
- *strajki o znaczeniu drugorzędym są dozwolone pod pewnymi warunkami;*
- *obowiązuje zasada proporcjonalności.*



## AUSTRIA

W Austrii nie ma ustawy regulującej konflikty na rynku pracy. Istnieje natomiast historycznie ukształtowane silne partnerstwo między pracodawcami a pracownikami. Wielu uważa to za główną przyczynę tego, że w ostatnich kilkudziesięcioleciach nie było w tym kraju dużych strajków.

Do strajku mogą nawoływać tylko związki zawodowe, a nie osoby indywidualne. W czasie obowiązywania układu zbiorowego pracy, istnieje obowiązek zachowania pokoju społecznego. Z tego powodu również strajki o drugorzędym znaczeniu są zabronione w czasie, gdy układ zbiorowy pracy pozostaje w mocy. Udział w nielegalnym strajku może być przyczyną zwolnienia.

Austria ma spójny system „mechanizmów oddalających”, który ma na celu złagodzić sytuację grożącą wybuchem strajku. Sygnał do strajku daje lokalny związek zawodowy albo związek reprezentujący określoną grupę zawodową. Przywódca związku kontaktuje się następnie z zarządem związku. Jeśli zarząd zgadza się na strajk, to przeprowadza się tajne głosowanie wśród członków związku, który zamierza ogłosić strajk. W przypadku, gdy w głosowaniu większość opowie się za strajkiem, zarząd związku wyraża na niego zgodę.

Istnieje też szeroki system mediacji, po to żeby ustalić wspólne stanowisko stron i zapobiec wybuchowi konfliktu. Na różnych poziomach działają komitety mediacyjne podejmujące stosowne działania, zależnie od sytuacji.

Oficjalnie nie ma jakiś szczególnych wymagań, jeśli chodzi o zorganizowanie strajku, ale wymieniony wyżej zarząd dokonuje wstępnej oceny sytuacji nawet jeśli wyniki na ten temat nie mają być podawane do wiadomości publicznej, a dotyczą jedynie indywidualnych przypadków. Ogólnie przyjmuje się, że każdy strajk musi być proporcjonalny do celu a ponadto należy brać pod uwagę, jakie konsekwencje z niego wynikną dla danego zakładu. Strajkujący muszą działać w uczciwy sposób wobec firmy i nie wolno im zagrażać gospodarce zakładu i jego perspektywom rozwoju w stopniu większym niż jest to absolutnie konieczne.

- *spójny system „mechanizmów oddalających” z głosowaniem przed strajkiem i rozbudowaną mediacją;*
- *strajki o znaczeniu drugorzędym są zabronione;*
- *obowiązek zachowania pokoju społecznego;*
- *obowiązuje zasada proporcjonalności.*

## HISZPANIA

W Hiszpanii nie ma formalnych wymagań na temat zorganizowania tajnego głosowania przed strajkiem, ale porozumienia zawarte pomiędzy dużymi głównymi związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców zalecają przeprowadzenie głosowania. Tego typu porozumienia są zarówno na poziomie krajowym, lokalnym jak i w różnych przemysłach. Jednakże takie porozumienia nic nie mówią o mediatorze jako o organie pozwalającym opóźnić konflikt.

Według prawa hiszpańskiego związek zawodowy, który zezwala na strajk rotacyjny między różnymi zakładami pracy albo grupami pracowników nie może wyrządzić w ten sposób większej szkody od tej, która mogłaby powstać, gdyby pracownicy strajkowali równocześnie.

Pewne kategorie strajków są zabronione. Odnosi się to do różnych działań polegających na zwolnionej pracy oraz do innych wspólnych akcji, których nie można określić mianem strajku w ścisłym tego słowa znaczeniu.

Związek zawodowy ma prawo ogłosić strajk jeśli reprezentuje więcej niż 10% pracowników w danym regionie lub przemyśle.

Strajki o drugorzędym znaczeniu są w zasadzie zabronione, chyba że ich celem jest zabezpieczenie zawodowych interesów konkretnej grupy pracowników. Na przykład wspólna organizacja pracowników może uznać konflikt w pewnej gałęzi przemysłu za bezpośrednie zagrożenie swoich zawodowych interesów. Wtedy może ogłosić strajk, nawet jeśli nie jest bezpośrednio zaangażowana w główny konflikt.

- *zaleca się przeprowadzenie głosowania przed strajkiem;*
- *nie ma porozumień na temat mediacji;*
- *strajki o znaczeniu drugorzędym są w zasadzie zabronione.*

## FINLANDIA

W Finlandii w pewnych układach zbiorowych pracy zawarto postanowienia dotyczące „mechanizmów oddalających” mimo, iż są przepisy szczególne na temat mediacji pozwalające nie dopuścić do strajku zanim zostanie on ogłoszony.

Zawiadomienie o strajku należy przesłać do Krajowego Rozjemcy na 14 dni przed rozpoczęciem strajku. Na prośbę Krajowego Rozjemcy, Minister Pracy może opóźnić strajk maksymalnie o 14 dni z ważnych powodów związkowych lub jeśli zagrożony jest interes publiczny.

Strajki o znaczeniu drugorzędym są dozwolone, jeśli nie są związane z podstawowymi warunkami pracy strajkujących, a zawiadomienie o strajku, zgodnie z zaleceniami partnerów społecznych, należy rozesłać na 4 dni przed rozpoczęciem akcji strajkowej.

W zakładach pracy, w których nie ma członków związków zawodowych strajk może mieć formę np. bojkotu. Jeśli spowoduje on nieproporcjonalnie wysokie szkody, wówczas związek, który wezwał do bojkotu może być zobowiązany do wypłaty odszkodowania.

Od związku zawodowego, nie będącego stroną układu zbiorowego pracy, nie wymaga się przestrzegania pokoju społecznego. Stąd też może on podjąć akcję strajkową w zakresie spraw uregulowanych w obowiązującym układzie zbiorowym.

- „mechanizmy oddalające” w niektórych układach zbiorowych pracy;
- przepisy szczególne dotyczące mediacji;
- związek zawodowy nie związany obowiązującym układem zbiorowym pracy nie ma obowiązku zachowania pokoju społecznego;
- strajki o znaczeniu drugorzędym są dozwolone pod pewnymi warunkami.

## **NORWEGIA**

Główne porozumienie pomiędzy stowarzyszeniem norweskich pracodawców Næringslivetets Hovedorganisasjon (NHO) a konfederacją związków zawodowych (LO) zawiera przepisy dotyczące wymogu tajnego głosowania.

Mediator państwowy może opóźnić akcję strajkową jeśli uzna, że jej wybuch może zagrozić interesowi publicznemu. Kiedy mediacja trwa 10 dni, to wówczas jedna ze stron może prosić o jej zakończenie. Wtedy mediator ma kolejne 4 dni na zakończenie mediacji.

W Norwegii działa specjalny rządowy Komitet ds. Płac (*Government Wages Committee*). Jest on stałym organem koncyliacyjnym w sporach płacowych, a jeśli partnerzy społeczni sobie tego życzą może się podjąć dobrowolnej mediacji. Komitet ten prowadzi również mediację z urzędu jeśli rząd zdecyduje, że trwający spór wymaga rozwiązania w drodze mediacji. Ma to miejsce w takich przypadkach, kiedy konflikt zagraża ważnym interesom społecznym czy gospodarczym np. wynikającym z *North Sea Agreement*.

Strajki o znaczeniu drugorzędym są dozwolone, o ile nie są sprzeczne z obowiązującym układem zbiorowym pracy. Strajki takie są natomiast zabronione zarówno wtedy, kiedy osiągnięto już zgodę na zawarcie układu zbiorowego pracy, jak też jako forma poparcia dla głównego konfliktu, jeśli jest on nielegalny.

Związki zawodowe mogą organizować strajk, np. w formie bojkotu, przeciwko zakładom, w których pracownicy nie są członkami związków zawodowych. Takie strajki nie mogą mieć jednak miejsca jeśli zagrażałyby ważnym interesom publicznym albo jeśli zostałyby naruszona rozsądna proporcja między bojkotem a zamierzonym celem.

- *obowiązkowe głosowanie przed strajkiem;*
- *możliwość mediacji, a w przypadku strajków zagrażających interesowi publicznemu – mediacja obowiązkowa;*
- *strajki o znaczeniu drugorzędym są dozwolone pod pewnymi warunkami.*

## **SZWECJA**

Prawo związków zawodowych do strajku jest chronione z mocy konstytucji. Związek zawodowy może zorganizować strajk o ile ustawa lub porozumienie nie stanowią inaczej. Obowiązek zachowania pokoju społecznego, którego zasady określone są w ustawie o współdecydowaniu (*Codetermination Act*) ogranicza prawo do strajku. Na przykład strajk nie może być rozpoczęty bez decyzji właściwego organu strony, która zawarła układ zbiorowy pracy, ani też gdy naruszony został układ, z którego postanowień wynika zachowanie pokoju społecznego. Organizacje i członkowie zobowiązani do zachowania pokoju społecznego mogą brać udział w strajkach o znaczeniu drugorzędym, które są dozwolone w celu poparcia głównego, legalnego strajku. Strajki dotyczące wzrostu płac czy zasad wynagrodzenia są dozwolone nawet jeśli strony zawarły układ zbiorowy pracy. Ustawa o współdecydowaniu nie zawiera przepisów dotyczących strajków w ważnych dziedzinach gospodarki. Problematykę tę częściowo regulują układy zbiorowe pracy. Jeśli chodzi o partnerów społecznych w sektorze publicznym to ustawa o zatrudnieniu w tym sektorze ogranicza ich prawo do podejmowania akcji strajkowych. Zawiadomienie o strajku musi być wydane co najmniej z siedmiodniowym wyprzedzeniem. Strona, która wydaje takie zawiadomienie musi je wysłać do strony przeciwnej i do Krajowego Biura

Mediacji (*National Mediation Office*). Nie ma obowiązku wydania wcześniejszego zawiadomienia o strajku, jeśli strajk dotyczy podwyżek płac albo są inne ważne dla strony przyczyny, z powodu których nie musi ona wydać takiego zawiadomienia.

Krajowe Biuro Mediacji wyznacza mediatorów do trwających sporów między stronami na rynku pracy. Mediatorzy nie są pracownikami wymienionego Biura, ale są przez nie wyznaczani do poszczególnych sporów. Wielu z tych mediatorów uczestniczyło dawniej w negocjacjach na rynku pracy. Biuro wyznacza też regionalnych mediatorów, jeśli spór toczy się na poziomie zakładu pracy. Biuro może wyznaczyć mediatorów z urzędu lub na wniosek stron. Wiele organizacji zawarło porozumienia o współpracy i prowadzeniu negocjacji zawierające przepisy w sprawie wyznaczania mediatorów i przebiegu mediacji. Pierwsze tego typu porozumienie podpisano w 1997 r. w przemyśle (*Industry Agreement*).

W takich przypadkach stosuje się przepisy zawartych porozumień i nie korzysta z usług Krajowego Biura Mediacji.

- *obowiązek zachowania pokoju społecznego w ograniczonym zakresie;*
- *wcześniejsze zawiadomienie o strajku w ograniczonym zakresie;*
- *mediacja z urzędu lub na wniosek stron;*
- *strajki o znaczeniu drugorzędym są dozwolone w celu poparcia głównego legalnego strajku.*

## **PORTUGALIA**

Strajki o znaczeniu drugorzędym są dozwolone pod warunkiem, że mają wsparcie legalnego strajku o znaczeniu zasadniczym.

Nie ma przepisów szczególnych dotyczących tajnego głosowania przed strajkiem. Nie ma też stosownych przepisów na temat mediacji, która mogłaby opóźnić strajk i odwołać go kiedy zostanie wysłane wcześniejsze zawiadomienie o strajku. Jednakże rząd może podjąć działania dotyczące mediacji, a w pewnych sytuacjach także koncyliacji.

Prawo do strajku jest prawem związków zawodowych. Jeśli w danym zakładzie pracy związki nie reprezentują większości pracowników, to decyzja o strajku może być podjęta na zebraniu załogi z udziałem przynajmniej 20% pracowników.

Podczas strajku zakłady obowiązane są zagwarantować zaspokojenie potrzeb społecznych na podstawowym poziomie.

- *głosowanie przed strajkiem nie jest formalnie wymagane;*
- *mediacja w zasadzie dobrowolna; w pewnych wypadkach obowiązkowa;*
- *strajki o znaczeniu drugorzędym są w zasadzie dozwolone.*

\*  
\*                      \*

W omówionych powyżej krajach stosuje się – w różnym zakresie – „mechanizmy oddalające”, po to żeby nie dopuścić do wybuchu strajku, albo go opóźnić. Do osiągnięcia tego celu służą takie środki jak: głosowanie przed strajkiem, wcześniejsze zawiadomienie o strajku, mediacje. Środki te mogą być obowiązkowe (np. głosowanie w Niemczech, Wielkiej Brytanii, Danii, Austrii, Norwegii) lub dobrowolne (np. mediacje w Holandii czy Wielkiej Brytanii). W kilku krajach (Holandia, Dania, Austria) strajk musi być proporcjonalny dla osiągnięcia rozsądnego celu, a w Niemczech – proporcjonalny i konieczny. Jest to tzw. wymóg proporcjonalności. Zasada ta nie obowiązuje np. w Szwecji. W Portugalii strajkujące zakłady obowiązane są, podczas akcji strajkowej, do zaspokojenia potrzeb społecznych na podstawowym poziomie. W Niemczech, Holandii, Wielkiej Brytanii i Austrii obowiązuje zakaz przeprowadzania strajku, kiedy układ zbiorowy pracy pozostaje w mocy, a nawet (w Niemczech) przez pewien czas, kiedy dotychczasowy układ przestał już obowiązywać, a nowy nie został jeszcze zawarty. W niektórych innych krajach, np. w Finlandii, Danii ta zasada tj. zachowanie pokoju społecznego obowiązuje w ograniczonym zakresie, a w Szwecji nie odnosi się do strajków, których przedmiotem jest wzrost płac lub zasady wynagradzania. Strajki o znaczeniu drugorzędym są albo w ogóle zabronione, albo dozwolone pod pewnymi ścisłymi warunkami lub mają bardzo ograniczony charakter (np. w Wielkiej Brytanii jedyną legalną formą tego typu strajku jest bojkot).

Wszystkie omawiane systemy rozwiązywania sporów zbiorowych w krajach zachodnioeuropejskich mają długoletnią unormowaną prawnie tradycję.

## VIII.2. Koncyliacja, mediacja i arbitraż w niektórych krajach Środkowo-Wschodniej Europy

W tej części poniższy przegląd rozwiązań z zakresu sporów zbiorowych pokazuje drogę dojścia do krajowych modeli procedowania w rozwiązywaniu sporów w 8. państwach postsocjalistycznych Europy Środkowej i Wschodniej: Węgier, Republiki Czeskiej, Słowacji, Ukrainy, Litwy, Rumunii, Bułgarii i Estonii.

Materiałem źródłowym były dane z Subregionalnej Konferencji Wysokiego Szczebla na temat „Dialog Społeczny w krajach Europy Środkowej i Wschodniej”, która odbyła się na Malcie w dniach 29–30 września 2000 r. (Malta Conference –ILO-Regional Office for Europe and Central Asia”, opublikowane na stronie: [www.ilo.org/public/english/region](http://www.ilo.org/public/english/region)).

### WĘGRY

W 1992 r. do węgierskiego kodeksu pracy włączono przepisy dotyczące rad zakładowych oraz mediacji i arbitrażu. Na podkreślenie zasługuje, że Węgry są jednym z pierwszych krajów centralnej i środkowej Europy, które stworzyły niezależną Służbę Mediacji i Arbitrażu (*Industrial Relations Mediation and Arbitration Service*). Jej zasady działania oraz procedury, dotyczące mediacji i arbitrażu w zakresie zbiorowych stosunków pracy, zostały przyjęte na trójstronnym spotkaniu w lutym 1996 r. Pracę Służby koordynuje dyrektor i sekretariat. Działa ona na zasadzie dobrowolności i od woli stron zależy, czy skorzystają one z jej usług. W skład Służby wchodzi 92 mediatorów i arbitrów. Są oni wyznaczani na okres 5 lat przez ministra pracy w porozumieniu z partnerami społecznymi, wchodzącymi w skład Trójstronnej Rady Pojednawczej na szczeblu krajowym (*Interest Reconciliation Council – ET*).

Służba Mediacji i Arbitrażu składa roczne sprawozdania ze swojej pracy wyżej wymienionej Trójstronnej Radzie, która może wydać opinię na temat jej pracy i tego jak widzi usprawnienie pracy Służby w przyszłości.

Do zadań dyrektora Służby Mediacji i Arbitrażu należy w szczególności:

- reprezentowanie Służby na zewnątrz;
- utrzymywanie kontaktów z mediatorami i arbitrami;
- utrzymywanie kontaktów z krajowymi i międzynarodowymi instytucjami, w tym z instytucjami prowadzącymi szkolenia mediatorów i arbitrów;
- mediacja i arbitraż na żądanie;

- monitorowanie rozwoju zbiorowych stosunków pracy i koordynowanie pracy Służby;
- przygotowywanie raportów na temat funkcjonowania Służby i dawanie propozycji na temat uzasadnionych zmian w tym zakresie;
- nadzorowanie przestrzegania gospodarczych i administracyjnych obowiązków Służby określonych w przepisach o jej działalności.

Zadania i funkcjonowanie sekretariatu Służby zostały określone w trójstronnym porozumieniu zawartym w ramach *ET*.

Usługi świadczone przez Służbę w formie mediacji są bezpłatne natomiast arbitraż jest płatny. Środki na funkcjonowanie Służby pochodzą z budżetu państwa.

Na Węgrzech w zasadzie arbitraż ma charakter dobrowolny, a przepisy i procedury dotyczące przesłania sporu do arbitrażu są takie same jak w przypadku mediacji. Jednakże, zgodnie z węgierskim kodeksem pracy, arbitraż w pewnych, szczególnych przypadkach, jest obowiązkowy. Chodzi tu o spory pomiędzy pracodawcą a związkiem zawodowym albo między pracodawcą a radą pracowniczą. Ponadto na Węgrzech są dosyć specyficzne przepisy odnoszące się do arbitrażu. Na przykład procedura arbitrażowa ma charakter publiczny. Podczas tej procedury strony mogą wyznaczyć swoich własnych przedstawicieli, żeby reprezentowali ich interesy.

Na Węgrzech, tak jak i w innych krajach tego regionu, istnieje urzędowa lista mediatorów i arbitrów. Poza kryteriami, które te osoby muszą spełniać – takimi jak w innych krajach (np. posiadanie obywatelstwa danego kraju, pełnoletniość, pewne doświadczenie w dziedzinie zbiorowych stosunków pracy, czasami wyższe wykształcenie) – na Węgrzech kandydaci są ponadto oceniani przez trójstronny komitet wyznaczany w ramach *ET*. W tym Komitecie mogą również zasiadać niezależni eksperci.

## **REPUBLIKA CZESKA I SŁOWACJA**

Strony sporu zbiorowego mogą same wybrać rozjemcę/mediatora. Jeśli nie dojdą w tej kwestii do porozumienia, wówczas minister pracy może wyznaczyć rozjemcę/mediatora, który ma maksymalnie 15 dni na przedłożenie pisemnych propozycji rozwiązania sporu. Jeśli spór pozostaje nierozwiązany przez kolejne 15 dni i mediacja nie daje pozytywnego rezultatu, strony mogą się porozumieć na piśmie, w sprawie przekazania sporu do arbitrażu.

W Republice Czeskiej i w Słowacji na listę mediatorów przy ministrze pracy i spraw socjalnych może być wpisana każda osoba, która ukończyła



18 lat, ma wykształcenie uniwersyteckie (zwykle w zakresie prawa, ekonomii lub nauk społecznych), spełnia wymogi moralne i ma takie cechy charakteru, które pozwalają jej prowadzić mediację w sposób niezależny i neutralny. W Republice Czeskiej na liście mediatorów przy ministrze pracy i spraw społecznych jest obecnie około 60 osób, z których 25 zajmuje się tylko mediacją, a pozostali mogą występować zarówno w roli mediatorów jak i arbitrów.

W obu tych krajach procedura arbitrażowa jest następująca:

- strony zgadzają się wystąpić do arbitrażu;
- arbiter musi spełniać te same wymagania pod względem cech charakteru, co rozjemca/mediator;
- arbiter ma obowiązek zbierać i zrobić przegląd dowodów dotyczących sporu i ma 15 dni na podjęcie decyzji;
- arbiter wydaje decyzję, która określa zakres sporu zbiorowego;
- w przypadku, kiedy spór zbiorowy dotyczy tekstu układu zbiorowego pracy, arbiter – żeby właściwie wypełnić swoje obowiązki – musi wskazać, która część układu jest wadliwa;
- w przypadku, kiedy spór zbiorowy wiąże się z zawarciem układu zbiorowego pracy, arbiter może zdecydować, jakie sformułowanie powinno być użyte w tekście układu zbiorowego;
- decyzja arbitra jest uważana za ostateczną w dniu dostarczenia jej stronom. Jednakże strona sporu może skierować skargę do sądu cywilnego w ciągu 15 dni w celu unieważnienia decyzji arbitra;
- jeśli nie złożono skargi do sądu, to wówczas decyzja arbitra wchodzi w życie i wszystkie obowiązki stron sporu określone w decyzji podlegają natychmiastowemu wykonaniu.

## **UKRAINA**

Nowa ustawa o procedurach rozwiązywania sporów zbiorowych zawiera przepisy na temat koncyliacji i mediacji. Koncyliacją zajmuje się komitet właściwy do tych spraw. Zgodnie z tą ustawą komitet ds. koncyliacji tworzy się z inicjatywy strony uczestniczącej w sporze w ciągu trzech dni od powstania sporu na poziomie zakładu pracy lub w ciągu pięciu dni od rozpoczęcia sporu w gałęzi przemysłu lub regionie. W skład komitetu wchodzi przedstawiciele związków zawodowych wybrani większością głosów na ogólnym zebraniu załogi lub na zebraniu z udziałem tylko tych pracowników, których spór dotyczy. W branży przemysłu lub regionie w skład komite-

tu wchodzi przedstawiciele tych instytucji, które działają na tym poziomie. W świetle przepisów prawa concyliacja jest rozumiana jako rodzaj negocjacji między stronami z udziałem niezależnych osób i ekspertów, którzy mogą służyć stronom pomocą. Komitet ds. concyliacji podejmuje decyzje w drodze konsensusu, a kiedy konsensus zostanie zawarty podjęte w tym trybie decyzje są wiążące dla stron sporu.

### **LITWA**

Na Litwie system concyliacji działa zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z 1992 r. W myśl tej ustawy rozwiązywaniem sporów zbiorowych zajmuje się komitet ds. concyliacji, w skład którego wchodzi przedstawiciele stron sporu z tym, że każdą ze stron sporu może reprezentować maksymalnie pięciu przedstawicieli, którzy mogą skorzystać z pomocy niezależnych ekspertów. Komitet musi zająć stanowisko na temat sporu w ciągu siedmiu dni. Podjęta przez komitet decyzja końcowa wiąże strony sporu, a jeśli nie doszło do porozumienia, to w końcowym protokole zawiera się stanowiska stron. Strony, które nie porozumiały się w drodze concyliacji mogą wystąpić do arbitrażu.

### **RUMUNIA**

Zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – we wszystkich przypadkach, w których rozpoczął się spór zbiorowy – organ związku zawodowego lub przedstawiciele pracowników pochodzący z wyborów, obowiązani są powiadomić pracodawcę o zaistniałym sporze. Obowiązkiem pracodawcy, w takiej sytuacji, jest udzielić pisemnej odpowiedzi na żądania pracowników. W świetle prawa spór między pracodawcą a przedstawicielami pracowników rozpoczyna się z chwilą, gdy obie strony nie osiągną konsensusu. Związek zawodowy lub przedstawiciele pracowników, żeby rozpocząć postępowanie concyliacyjne muszą powiadomić o sporze ministra pracy i zabezpieczenia społecznego. Minister ma obowiązek w ciągu 24 godzin wyznaczyć przedstawicieli, którzy będą prowadzili postępowanie pojednawcze. Może ono być prowadzone w głównej siedzibie ministra pracy i zabezpieczenia społecznego, w departamencie pracy lub w innym miejscu wybranym zgodnie przez strony. W przypadku braku porozumienia między stronami w wyniku procesu pojednania, spór może być skierowany do arbitrażu. Komisja arbitrażowa składa się z trzech członków pochodzą-

cych z listy uprawnionych osób, tworzonej rokrocznie przez ministra pracy i zabezpieczenia społecznego. Lista powstaje w drodze konsultacji ze związkami zawodowymi i z Krajową Izbą Handlu i Przemysłu. Są na niej umieszczeni specjaliści z różnych zawodów np. ekonomiści, prawnicy, technicy. Komisja arbitrażowa prowadzi postępowanie w ciągu trzech dni od otrzymania dokumentacji dotyczącej sporu. Komisja wzywa strony sporu, prowadzi rozprawę z ich udziałem i wydaje końcową decyzję w ciągu 24 godzin od zamknięcia rozprawy. Po tej decyzji wszelkie strajki powinny być przerwane.

## **BUŁGARIA**

Przepisy dotyczące arbitrażu różnią się od uregulowań na ten temat, jakie obowiązują w innych krajach tego regionu. Zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z 1990 r. – jeśli jedna ze stron odmawia prowadzenia rokowań nad układem lub jego zawarcia – to każda ze stron może wystąpić do arbitra lub komisji arbitrażowej. Arbitrzy figurują na urzędowej liście arbitrów publikowanej w urzędowym piśmie (*State Gazette*) ogłaszającym nominacje. Zarówno związki zawodowe jak i organizacje pracodawców mogą wysuwać własnych kandydatów do tej listy, ale ostateczna odpowiedzialność za nominacje spoczywa na rządzie.

## **ESTONIA**

W tym kraju wprowadzono niedawno nowy system rozwiązywania sporów zbiorowych, zgodnie z którym spór może być przekazany komisji ds. concyliacji. Związek zawodowy może też zwrócić się o pomoc w rozwiązaniu sporu do wyższej instancji związkowej np. do związku krajowego. W ciągu trzech dni związek wyższego szczebla tworzy komisję pojednawczą z udziałem przedstawicieli pracodawców i związków zawodowych. Ta komisja podejmuje próbę osiągnięcia porozumienia w drodze pojednania. Jeśli w wyniku działań komisji zostanie zawarte porozumienie, to jest ono wiążące dla stron. Jeśli porozumienie nie zostanie zawarte, to wówczas sporem zajmuje się państwowy mediator. Może on zająć się nim osobiście albo przekazać go do załatwienia innemu mediatorowi na szczeblu lokalnym. Strony sporu mają obowiązek brać udział we wszystkich etapach prowadzonej mediacji. Jedynie wtedy, gdy mediacja zakończy się niepowodzeniem związek zawodowy może ogłosić strajk.

Z powyższego przeglądu dotyczącego systemów rozwiązywania sporów zbiorowych w krajach postsocjalistycznych można wysnuć następujące podsumowujące wnioski:

W wielu krajach Środkowo-Wschodniej Europy koncyliacja, mediacja i arbitraż nie osiągnęły jeszcze pełnej skuteczności. Jedną ze słabości, zarówno mediacji jak i arbitrażu, jest obecnie to, że ich powodzenie zależy w wielu przypadkach od wyboru rozjemcy lub arbitra. Z reguły, kiedy nie ma porozumienia między stronami w tej kwestii, każda ze stron albo zgodnie obie strony mogą prosić właściwy organ o wyznaczenie w tym celu konkretnej osoby. Do tej pory takie sytuacje – tj. dotyczące wyboru rozjemcy lub arbitra – trwają zbyt długo i z tego powodu spór może pozostać nierozwiązany.

W ogromnej większości krajów tego regionu zasady i procedury dotyczące koncyliacji, mediacji i arbitrażu są uregulowane przez prawo. Te procedury są zwykle zawarte w kodeksach pracy albo w ustawach o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W wielu krajach mechanizmy i procedury pokojowego rozwiązywania tych sporów wciąż nie są dobrze rozwinięte i główne wysiłki skierowane są na tworzenie właściwego systemu zbiorowych stosunków pracy, po to żeby nie dopuścić do powstawania sporów zbiorowych.

## Podsumowanie

W publikacji niniejszej dokonany został przegląd aktów prawnych regulujących rozwiązywanie sporów zbiorowych oraz obowiązujących procedur. Opisano instytucję listy mediatorów przy ministrze pracy i polityki społecznej. Przedstawiono również statystyki i analizy przyczyn powstawania i przebiegu sporów zbiorowych.

Po 17 latach obowiązywania ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w trakcie których przeprowadzono około 750 mediacji, wszystkie podmioty dialogu społecznego, jako strony sporów zbiorowych i konfliktów oraz MPiPS, które obsługuje listę mediatorów, dostrzegają konieczność podjęcia działań o charakterze organizacyjno-proceduralnym mających na celu usprawnienie funkcjonowania listy mediatorów oraz obsługi procesów mediacyjnych; jako najważniejsze można wymienić:

- określenie potrzeb w zakresie mediacji i misji dobrej woli – zgłaszane przez strony sporów zbiorowych;
- uporządkowanie listy mediatorów – poprzez wyznaczenie kryteriów zgłaszania nowych mediatorów, weryfikację i uaktualnienie danych;
- wznowienie systematycznego organizowania szkoleń i spotkań dla mediatorów z listy ministra pracy;
- stworzenie w MPiPS bazy danych o sporach zbiorowych oraz strony internetowej z forum dla mediatorów.

Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego podjął prace nad opracowaniem kompleksowego programu szkoleń dla mediatorów oraz projektem kodeksu dobrych praktyk rozwiązywania sporów zbiorowych – prace te prowadzone będą przy udziale partnerów społecznych oraz mediatorów z listy ministra pracy i polityki społecznej.

Realizacja powyższych działań wiąże się również z koniecznością zmian legislacyjnych. Przez wiele lat zgłaszane potrzeby noweli ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych dotyczą m.in.:

- rozszerzenia zakresu przedmiotu sporu zbiorowego, tak aby uniknąć prowadzenia sporów zastępczych i wysuwania żądań nie odzwierciedlających rzeczywistego przedmiotu sporu – lecz zgodnych z ustawą;

- uelastycznienia procedur rozwiązywania sporów zbiorowych np. poprzez wprowadzenie mediacji prewencyjnej, polegającej na możliwości korzystania z usług mediatora na każdym etapie sporu – zanim nastąpi eskalacja konfliktu i zablokowanie kanałów komunikacyjnych pomiędzy stronami, uniemożliwiający osiągnięcie porozumienia;
- dopuszczenia możliwości prowadzenia sporu zbiorowego na tle pojedynczych zapisów układów zbiorowych pracy lub innych porozumień;
- wprowadzenia zapisu dotyczącego sankcji za niezrealizowanie porozumień kończących spór zbiorowy;
- zmian w zasadach prowadzenia listy mediatorów – wprowadzenie kryteriów, które powinien spełniać mediator oraz okoliczności skreślenia z listy ministra pracy.

Istotne wydaje się przedyskutowanie w gronie zainteresowanych uczestników dialogu społecznego propozycji rozwiązań dotyczących systemu służby mediacji, zawartych w eksperckim projekcie zbiorowego kodeksu pracy, przygotowanego przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy w 2006 roku.

Jaki kształt przybiorą w przyszłości przepisy regulujące rozwiązywanie sporów zbiorowych na razie nie wiadomo, ale wydaje się, że inicjatywa wspólnych prac: partnerów społecznych, mediatorów i ministerstwa pracy może przyczynić się do znalezienia dobrych rozwiązań i powstania systemu rozwiązywania sporów zbiorowych w Polsce, akceptowanego przez uczestników dialogu społecznego, odzwierciedlającego potrzeby stron sporów zbiorowych pracy.

### **ZAŁĄCZNIKI:**

- 1. Ustawa z 23 maja 1991 roku 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 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (część dotycząca WKDS)**
- 5. Lista mediatorów przy Ministrze Pracy i Polityki Społecznej**
- 6. Materiały szkoleniowe**
  - A. Uwarunkowania pracy mediatora – referat Zofii i Władysława Rychłowskich**
  - B. Uwagi praktyczne mediatora – prezentacja Michała Kuszyka**
  - C. Wątpliwości proceduralne występujące w mediacjach oczami prawnika – prezentacja Tomasza Kuydowicza**
  - D. Mediacja – skuteczna metoda rozwiązywania konfliktów – prezentacja Anny Majchrzak**





**Dz.U.91.55.236**

1997.08.08	zm. Dz.U.97.82.518	art. 3
1998.09.01	zm. Dz.U.97.88.554	art. 5§ 2 pkt 27
1999.09.15	zm. Dz.U.99.72.802	art. 84
2001.01.01	zm. Dz.U.00.107.1127	art. 4
2002.06.29	zm. Dz.U.02.74.676	art. 167
2004.11.23	zm. Dz.U.04.240.2407	art. 5
2006.07.24	zm. Dz.U.06.104.708	art. 155
2006.10.01	zm. Dz.U.06.104.711	art. 16

**USTAWA**

z dnia 23 maja 1991 r.

**o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.**

(Dz.U. z dnia 26 czerwca 1991 r.)

**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.

orzeczenia sądów  
tezy z piśmiennictwa

**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.

tezy z piśmiennictwa

**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.

tezy z piśmiennictwa

**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.

orzeczenia sądów

tezy z piśmiennictwa

**Art. 5.** <sup>(1)</sup> Pracodawcą w rozumieniu ustawy jest podmiot, o którym mowa w art. 3 Kodeksu pracy.

orzeczenia sądów

**Art. 6.** Przepisy ustawy, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednio zastosowanie do osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234).

## 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.

tezy z piśmiennictwa

**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.

tezy z piśmiennictwa

### 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.

tezy z piśmiennictwa

**Art. 11.** <sup>(2)</sup> 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 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz.U. Nr 100, poz. 1080, z późn. zm.).

2. Jeżeli strony sporu zbiorowego nie porozumieją się w ciągu 5 dni w sprawie wyboru 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.

akty wykonawcze z Dz.U. i M.P.

tezy z piśmiennictwa

**Art. 11**<sup>1. (3)</sup> 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. <sup>(4)</sup> 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.

orzeczenia sądów  
tezy z piśmiennictwa

**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 poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego.

2. Spór zakładowy rozpoznaje kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie wojewódzkim, 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 nie zainteresowanych 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 poddaniem sporu rozstrzygnięciu kolegium nie postanowi inaczej, orzeczenie to wiąże strony.

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

akty wykonawcze z Dz.U. i M.P.  
orzeczenia sądów  
tezy z piśmiennictwa

## 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.

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

orzeczenia sądów  
tezy z piśmiennictwa

**Art. 18.** Udział w strajku jest dobrowolny.

tezy z piśmiennictwa

**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.<sup>(5)</sup> Niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Służby Celnej oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej.

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

tezy z piśmiennictwa

**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.

tezy z piśmiennictwa

**Art. 21.** 1. Kierownik zakładu pracy nie może być w czasie strajku ograniczony w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do pracowników nie biorących 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.

tezy z piśmiennictwa

**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.

tezy z piśmiennictwa

**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.

tezy z piśmiennictwa

**Art. 24.** Związki zawodowe decydują o tworzeniu i wykorzystaniu funduszy 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, nie zagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Z prawa tego mogą korzystać także pracownicy nie mający prawa do strajku.

2. Rolnicy mają prawo do akcji protestacyjnej w sposób ustalony przez związki zawodowe rolników.  
orzeczenia sądów  
tezy z piśmiennictwa

## Rozdział 5

### Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy

**Art. 26. 1.** <sup>(6)</sup> 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.

orzeczenia sądów  
tezy z piśmiennictwa

## Rozdział 6

### Przepisy przejściowe i końcowe

**Art. 27.** W Kodeksie pracy w art. 241<sup>7</sup> § 7 otrzymuje brzmienie:

"§ 7. W czasie postępowania rejestracyjnego, a także w czasie rozstrzygnięcia sporu w trybie określonym w § 3 i 4, w sprawie postanowień układu nie stosuje się przepisów rozdziałów 2-4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236)."

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

**Art. 29.** Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

Dz.U.04.269.2673

**ROZPORZĄDZENIE  
MINISTRA GOSPODARKI I PRACY<sup>1</sup>**

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.<sup>2</sup>) 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.

---

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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.

tezy z piśmiennictwa

**§ 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.

Dz.U.01.100.1080

## USTAWA

z dnia 6 lipca 2001 r.

### o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego

(część dotycząca wojewódzkich komisji dialogu społecznego)

(Dz.U. z dnia 18 września 2001 r.)

#### Rozdział 3

##### Wojewódzkie komisje dialogu społecznego

**Art. 16.** 1. W województwach mogą być tworzone wojewódzkie komisje dialogu społecznego.

2. O utworzeniu wojewódzkiej komisji dialogu społecznego postanawia wojewoda na wspólny wniosek co najmniej jednej z organizacji, o których mowa w art. 6 ust. 1, oraz co najmniej jednej z organizacji, o których mowa w art. 7 ust. 1.

3. Wojewoda postanawia o likwidacji wojewódzkiej komisji dialogu społecznego, jeżeli o odwołanie swoich przedstawicieli z jej składu wystąpią wszystkie z organizacji, o których mowa w art. 6 ust. 1, lub wszystkie z organizacji, o których mowa w art. 7 ust. 1.

**Art. 17.** <sup>(18)</sup> 1. Do właściwości wojewódzkiej komisji dialogu społecznego należy wyrażanie opinii:

- 1) w sprawach objętych zakresem zadań związków zawodowych lub organizacji pracodawców będących w kompetencji administracji rządowej i samorządowej z terenu województwa,
- 2) w sprawach, o których mowa w art. 2b,
- 3) w sprawach, o których mowa w art. 17b ust. 1 i 4.

2. Na wspólny wniosek strony pracowników i strony pracodawców marszałek województwa jest obowiązany przedstawić wojewódzkiej komisji dialogu społecznego do zaopiniowania projekt strategii rozwoju województwa.

3. Przyjęcie opinii, o której mowa w ust. 1 i 2, wymaga zgody przedstawicieli wszystkich stron wojewódzkiej komisji dialogu społecznego; jeżeli wojewódzka komisja dialogu społecznego nie uzgodni wspólnej opinii, każdej ze stron woje-

wódzkiej komisji dialogu społecznego przysługuje prawo wyrażenia stanowiska w sprawie podlegającej opiniowaniu.

4. Opinię w sprawie, o której mowa w ust. 1 pkt 2, wojewódzka komisja dialogu społecznego przekazuje Komisji.

5. Wszystkie strony wojewódzkiej komisji dialogu społecznego mogą wspólnie zawierać porozumienia. Przedmiotem porozumień mogą być wzajemne zobowiązania stron w sprawach objętych zakresem ich działania. Przepis art. 2a ust. 3 stosuje się odpowiednio.

**Art. 17a.**<sup>(19)</sup> 1. Wojewódzka komisja dialogu społecznego może rozpatrywać sprawy społeczne lub gospodarcze powodujące konflikty między pracodawcami i pracownikami, jeżeli uzna te sprawy za istotne dla zachowania spokoju społecznego.

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

**Art. 17b.**<sup>(20)</sup> 1. W sprawach, o których mowa w art. 17a, wojewódzka komisja dialogu społecznego wyraża opinię lub podejmuje uchwałę o konieczności wyznaczenia osoby z misją dobrej woli, którą będzie osoba z listy mediatorów, o której mowa w przepisach o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. W wyjątkowych przypadkach, jeżeli wymaga tego interes społeczny, przewodniczący wojewódzkiej komisji dialogu społecznego może samodzielnie zdecydować o konieczności wyznaczenia osoby z misją dobrej woli.

3. Z wnioskiem do ministra właściwego do spraw pracy o wyznaczenie osoby, o której mowa w ust. 1, występuje przewodniczący wojewódzkiej komisji dialogu społecznego.

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 wojewódzkiej komisji dialogu społecznego o wyrażenie przez nią opinii.

**Art. 17c.**<sup>(21)</sup> 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 określonego dla mediatorów z listy mediatorów, o którym mowa w przepisach dotyczących rozwiązywania sporów zbiorowych.

3. Wynagrodzenie i koszty, o których mowa w ust. 2, są pokrywane ze środków budżetu państwa przeznaczonych na działalność urzędu wojewódzkiego.

**Art. 18.** 1. W skład wojewódzkiej komisji dialogu społecznego wchodzi przedstawiciele:

- 1) wojewody – jako strona rządowa,
- 2) organizacji, o których mowa w art. 6 ust. 1 – jako strona pracowników,
- 3) organizacji, o których mowa w art. 7 ust. 1 – jako strona pracodawców,
- 4) marszałka województwa – jako strona samorządowa.

2. Wojewódzka komisja dialogu społecznego może zapraszać do udziału w posiedzeniach przedstawicieli powiatów i gmin z terenu województwa.

3. Członków wojewódzkiej komisji dialogu społecznego powołuje i odwołuje wojewoda, który wchodzi w skład tej komisji jako jej przewodniczący.

4. Szczegółowe zasady i tryb działania wojewódzkich komisji dialogu społecznego, a także ustalania ich składu, w tym powoływania i odwoływania członków tych komisji, oraz ich uprawnienia związane z pracą w komisji określa, w drodze rozporządzenia, Prezes Rady Ministrów po zasięgnięciu opinii organizacji, o których mowa w art. 6 ust. 1 i art. 7 ust. 1, oraz strony samorządowej w Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego.

5. Obsługę wojewódzkiej komisji dialogu społecznego zapewnia biuro wojewódzkiej komisji dialogu społecznego będące komórką organizacyjną urzędu wojewódzkiego.

**Lista mediatorów przy Ministrze Pracy i Polityki Społecznej  
Wg stanu na czerwiec 2008 r.**

**WOJEWÓDZTWO DOLNOŚLĄSKIE**

(jeleniogórskie, legnickie, wałbrzyskie, wrocławskie)

Zbigniew Bartnik (Bystrzyca Kłodzka)  
Małgorzata Calińska (Wrocław)  
Adam Gąsiorowski (Wrocław)  
Zdzisław Kubot (Wrocław)  
Michał Kuszyk (Legnica)  
Marian Maciaczyk (Legnica)  
Bogusława Nowak (Legnica)  
Jerzy Bernard Nowak (Polkowice)  
Andrzej Otręba (Wrocław)  
Witold Peskowski (Legnica)  
Dariusz Sadowski (Wrocław)  
Roman Siedlecki (Wałbrzych)  
Zdzisław Śliwiński (Wrocław)  
Grzegorz Skrzypczak (Wrocław)  
Adam Trzeciński (Janówka)  
Agnieszka Wybierała (Milicz)  
Miroslaw Zdulski (Jelenia Góra)  
Lilianna Pietrowska (Wrocław)  
Andrzej Szczepaniak (Wrocław)

**WOJEWÓDZTWO KUJAWSKO-POMORSKIE**

(bydgoskie, toruńskie, włocławskie)

Maria Machowska (Toruń)  
Anna Majchrzak (Toruń)  
Ewa Obuchowska (Włocławek)  
Jerzy Wiśniewski (Toruń)  
Maria Jolanta Woźniak (Bydgoszcz)

**WOJEWÓDZTWO LUBELSKIE**

(białskopodlaskie, lubelskie, chełmskie, zamojskie)

Zofia Filipek-Kraczek (Lublin)  
Ryszard Adam Najda (Lublin)  
Łukasz Stojak (Lublin)  
Wojciech Włodarczyk (Turka)

## **WOJEWÓDZTWO LUBUSKIE**

(gorzowskie, zielonogórskie)

Jerzy Ostrouch (Gorzów Wlkp.)  
Andrzej Pudzianowski (Zielona Góra)  
Stanisław Jerzy Ragowski (Gorzów Wlkp.)  
Roman Rutkowski (Gorzów Wlkp.)

## **WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE**

(kaliskie, łódzkie, piotrkowskie, sieradzkie, skierniewickie)

Janusz Chmielewski (Łódź)  
Miroslaw Cwajda (Zduńska Wola)  
Anna Czapczyk (Piotrków Trybunalski)  
Ewa Lebioda (Skierniewice)  
Henryk Lewandowski (Łódź)  
Małgorzata Marweg (Piotrków Trybunalski)  
Michał Menes (Łódź)  
Zbigniew Ostrowski (Łódź)  
Michał Seweryński (Łódź)  
Przemysław Wilczyński (Łódź)  
Zbigniew Wilczyński (Łódź)

## **WOJEWÓDZTWO MAŁOPOLSKIE**

(krakowskie, nowosądeckie, tarnowskie)

Kamila Banasik-Bohun (Kraków)  
Zbigniew Kubik (Tarnów)  
Leszek Kukla (Sucha Beskidzka)  
Wacław Niemirski (Tarnów)  
Barbara Porzuczek (Kraków)  
Feliks Węgrzyn (Kraków)

## **WOJEWÓDZTWO MAZOWIECKIE**

(ciechanowskie, ostrołęckie, płockie, radomskie, siedleckie, warszawskie)

Andrzej Zygmunt Bednarczyk (Ostrołęka)  
Danuta Błachnio (Warszawa)  
Andrzej Budzyk (Warszawa)  
Zdzisław Czerwiński (Warszawa)  
Zdzisław Czajka (Warszawa)  
Zbigniew Czwartosz (Warszawa)



Marian Dobrzyński (Warszawa)  
Edyta Doboszyńska (Warszawa)  
Krystyna Dziob-Młoduchowska (Warszawa)  
Piotr Faruga (Warszawa)  
Krystyna Fatyga (Jędrzejów)  
Irena Hamerska (Warszawa)  
Tomasz Harasimowicz (Warszawa)  
Elżbieta Hodun (Warszawa)  
Grażyna Jaskuła-Pereta (Warszawa)  
Adam Jaroński (Warszawa)  
Longina Kaczmarek (Warszawa)  
Agnieszka Kądeja (Warszawa)  
Kazimierz Kloc (Warszawa)  
Paweł Kozub (Warszawa)  
Alfred Konowrocki (Warszawa)  
Maria Kotowska (Warszawa)  
Andrzej Kowalczyk (Warszawa)  
Zdzisław Kozdrach (Radom)  
Adam Kozłowski (Radom)  
Krystyna Krawczyk (Radom)  
Lech Latański (Płock)  
Ewa Małecka-Żulińska (Warszawa)  
Walery Masewicz (Warszawa)  
Jacek Męcina (Warszawa)  
Wojciech Nagel (Warszawa)  
Jan Nowacki (Warszawa)  
Michał Olszewski (Warszawa)  
Julian Pańkow (Warszawa)  
Tomasz Peszke (Warszawa)  
Joanna Potocka (Warszawa)  
Władysław Rychłowski (Warszawa)  
Zofia Rychłowska (Warszawa)  
Przemysław Samociak (Warszawa)  
Barbara Skulimowska (Warszawa)  
Andrzej Snarski (Warszawa)  
Marcin Sokalski (Warszawa)  
Malwina Strecker (Warszawa)  
Tadeusz Sułkowski (Warszawa)  
Paweł Śmigielski (Warszawa)  
Tomasz Truskawa (Warszawa)  
Janusz Tunia (Warszawa)  
Grzegorz Uchroński (Warszawa)  
Jan Wawak (Warszawa)  
Andrzej Józef Wilk (Warszawa)

Anna Wellisz (Warszawa)  
Anna M. Wróbel (Warszawa)  
Stefan Wróblewski (Warszawa)  
Wiesław Załęski (Warszawa)  
Zbigniew Żurek (Warszawa)

### **WOJEWÓDZTWO OPOLSKIE**

Marta Adaszyńska (Opole)  
Jerzy Gruszecki (Opole)  
Kazimierz Kłos (Kluczbork)

### **WOJEWÓDZTWO PODKARPACKIE**

(krośnieńskie, przemyskie, rzeszowskie, tarnobrzeskie)

Teresa Kubik (Rzeszów)  
Jacek Rząsa (Rzeszów)  
Jacek Pasternak (Rzeszów)  
Tadeusz Warzybok (Rzeszów)  
Małgorzata Holska (Rzeszów)

### **WOJEWÓDZTWO PODLASKIE**

(białostockie, łomżyńskie, suwalskie)

Franciszek Adamiak (Łomża)  
Romuald Baranowski (Ełk)  
Jerzy Ickiewicz (Białystok)  
Bazyli Kuptel (Białystok)  
Marian Sawicki (Łomża)  
Piotr Sitniewski (Białystok)  
Irena Wychowatek-Sokołowska (Białystok)  
Jan Wysocki (Białystok)

### **WOJEWÓDZTWO POMORSKIE**

(gdańskie, słupskie)

Mirosław Czapiewski (Trójmiasto)  
Jakub Karaszewski (Trójmiasto)  
Lech Kunc (Gdańsk)  
Teresa Rażny (Gdańsk)

Daniela Rutkowska (Gdańsk)  
Jan Plata-Przechlewski (Gdańsk)  
Piotr Pszczółkowski (Gdańsk)  
Mirostaw Serbinowicz (Gdańsk)  
Wanda Stankiewicz (Gdańsk)  
Włodzimierz Szordykowski (Gdańsk)  
Arkadiusz Steppa (Gdańsk)  
Edward Szwajkiewicz (Gdańsk)  
Ryszard Dubiela (Gdańsk)  
Stefan Gawroński (Gdańsk)  
Marcin Zieleniecki (Gdańsk)  
Małgorzata Anna Ziemann (Trójmiasto)  
Witold Polkowski (Słupsk)

## **WOJEWÓDZTWO ŚLĄSKIE**

(bielskie, częstochowskie, katowickie)

Bożena Borys-Szopa (Katowice)  
Wiesław Budak (Jaworzno)  
Tadeusz Chwałka (Żory)  
Leszek Cichobłaziński (Częstochowa)  
Piotr Dubrownik (Racibórz)  
Wanda Dziadkiewicz (Katowice)  
Adam Gwiżdż (Górki Wielkie)  
Jacek Kasprzyk (Częstochowa)  
Cezary Koziński (Dąbrowa Górnicza)  
Ewa Krajewska-Dziedzic (Bielsko-Biała)  
Krzysztof Kraus (Jaworzno)  
Jerzy Krynicki (Mikołów)  
Krystyna Matła (Gliwice)  
Damian Majcherek (Katowice)  
Michał Piotr Mużelak (Tychy)  
Ryszard Płaza (Knurów)  
Krzysztof Petters (Rybnik)  
Julian Radwan (Bielsko Biała)  
Piotr Rykała (Żory)  
Arkadiusz Siekaniec (Sosnowiec)  
Zdzisław Śladowski (Dąbrowa Górnicza)  
Stanisław Stolorz (Katowice)  
Andrzej Szczepański (Katowice)  
Dariusz Trzcionka (Czeladź)  
Jerzy Tuszyński (Katowice)  
Andrzej Węglarz (Sosnowiec)

## **WOJEWÓDZTWO ŚWIĘTOKRZYSKIE**

(kieleckie)

Aleksander Mikołaj Kabziński (Kielce)

Bronisław Miszczyk (Kielce)

Stanisław Rokita (Kielce)

Janusz Sadłos (Pińczów)

Józef Włodarczyk (Kielce)

## **WOJEWÓDZTWO WARMIŃSKO-MAZURSKIE**

(elbląskie, olsztyńskie)

Zbigniew Koban (Kwidzyn)

Waldemar Kozłowski (Olsztyn)

Benedykt Nowak (Czernin)

## **WOJEWÓDZTWO WIELKOPOLSKIE**

(kaliskie, konińskie, leszczyńskie, pilskie, poznańskie)

Ireneusz Adamski (Poznań)

Wojciech Górski (Kalisz)

Jerzy Hołownia (Poznań)

Paweł Jurałowicz (Poznań)

Lesław Kański (Poznań)

Irena Lochyńska (Chodzież)

Krzysztof Małecki (Poznań)

Elżbieta Olędzka-Koprowska (Poznań)

Piotr Karol Potempa (Poznań)

Zbigniew Sypniewski (Poznań)

Tomasz Wika (Poznań)

## **WOJEWÓDZTWO ZACHODNIOPOMORSKIE**

(koszalińskie, szczecińskie)

Jakub Kopczyński (Szczecin)

Emilia Kowalska (Szczecin)

Jadwiga Krzempek (Szczecin)

Wojciech Olejniczak (Szczecin)

Bohdan Roszkowski (Szczecin)

Rajmunda Tyszkiewicz (Szczecin)

Lechosław Czyż (Police)

## 6. Materiały szkoleniowe

Załącznik nr 6 A

Referat szkoleniowy – Zofia i Władysław Rychłowski

### Uwarunkowania pracy mediatora

Rozpoczynając postępowanie mediacyjne, pierwszą rzeczą, z jaką styka się mediator, jest protokół rozbieżności. Zapisane są w nim stanowiska stron w toczącym się konflikcie. Sporządzenie protokołu rozbieżności uprawnia organizację związkową wszczynającą spór zbiorowy do rozpoczęcia akcji protestacyjnej i upoważnia obie strony do wyboru mediatora.

Rozpoczęcie postępowania mediacyjnego w polskim prawie nie jest dobrowolnym wyborem obu stron sporu zbiorowego. Postępowanie mediacyjne – zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych jest obligatoryjnym etapem sporu zbiorowego, drogi do strajku. Zastosowanie takiego przymusu ustawowego wynikało w dacie uchwalenia ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w 1991 r. z dążenia do ograniczenia presji strajkowej związków zawodowych: wprowadzenie obowiązkowego postępowania mediacyjnego wydłużało drogę do strajku. Ale po co było wydłużać drogę, skoro zakładano, że i tak dojdzie do strajku!?

Otóż uważano, że dużą wartość przedstawia możliwość opóźnienia strajku, by pozyskać czas na przeprowadzenie zmian ustrojowych.

Był to oczywisty błąd w rozumowaniu, ponieważ wynikał z pomieszania szczebli konfliktu (na poziomie państwa i na poziomie zakładu pracy) ale mediacje i tak spełniły swoje funkcje.

Mediacje sprawdziły się wskutek spełniania innej, bardziej kreatywnej funkcji – stały się sposobem rozwiązywania spraw spornych, a więc wtedy gdy stanowiły ostatni etap sporu zbiorowego.

Nie dysponowaliśmy wówczas tą wiedzą o postępowaniu mediacyjnym, którą posiadamy teraz. Przykładem na to są niedorzeczne zapisy o wynagrodzeniu mediatorów, które przyjęto, początkowo tylko na szczeblu ministerialnym, stosując metodę regresywną. Przyjęcie zasady regresywnych stawek wynagrodzenia mediatora wynikało z kompletnej nieznajomości istoty i przebiegu mediacji, bo tylko tym można wytłumaczyć towarzyszące metodzie regresywnej założenie, że mediator może samodzielnie ustalić liczbę spotkań mediacyjnych, a nawet że może ograniczyć liczbę tych spotkań do jednego posiedzenia. Gdyby nie brak doświadczeń, przyjęcie zasady – im dłuższe postępowanie mediacyjne, tym niższa stawka – należałoby uznać za utrudnianie działalności mediacyjnej. Długość postępowania mediacyjnego świadczy bowiem o jego złożoności, a im bardziej złożona praca, tym wyżej powinna być wynagradzana, o czym wie każdy płacowiec.

Obligatoryjny charakter mediacji spotykamy nie tylko w Polsce. Można zaryzykować twierdzenie, że wszędzie tam, gdzie państwo odczuwa zagrożenie swojego interesu, nadaje mediacjom obligatoryjny charakter. W Polsce zdecydowano się na

takie właśnie rozwiązanie, ponieważ w 1991 r. rozpoczynano prywatyzację państwowego sektora, który dominował w gospodarce. Działaniom tym towarzyszyły strajki, utrudniające prywatyzację.

Nawet jako obligatoryjne, mediacje mogą spełniać rolę pomocy udzielanej stronom w rozwiązywaniu konfliktu. Wszak pod warunkiem, że strony potrzebują takiej pomocy. Traktowanie mediacji jako zbędnej czynności przynajmniej przez jedną ze stron sporu, zmienia sposób postrzegania roli mediatora; gdy jedna ze stron nie potrzebuje kompromisu, każde aktywne działanie mediatora jawi się jej jako wspieranie drugiej strony i naruszenie zasady bezstronności, którą – zgodnie z ustawą – ma zapewnić właśnie mediator. Niechciany kompromis jest odbierany jako przymus.

Ograniczenie zdolności strajkowej związków zawodowych, które rozpoczęło się w drugiej połowie lat 90. i wynikało w dużej mierze z rosnącego bezrobocia, zmieniło sens obligatoryjnych mediacji. Wielu pracodawców nie obawia się już strajków i dlatego traktuje rozpoczęcie negocjacji w sporze zbiorowym jako przykrą konieczność, wymuszoną przez ustawę. Na dodatek wiążącą się z koniecznością poddania się trybowi postępowania mediacyjnego z udziałem osoby trzeciej, czyli mediatora. Pracodawca nie oczekuje już ostatniej deski ratunku w postaci przyjazdu mediatora. Co więcej, postępowanie mediacyjne zagraża pracodawcy dodatkowym naciskiem ze strony mediatora w sprawie realizacji żądań zgłoszonych przez organizację związkową. Jeśli w postępowaniu mediacyjnym nie osiągnięto porozumienia, to stroną, która częściej opowiada się za sporządzeniem ostatecznego protokołu rozbieżności jest teraz pracodawca, a nie – jak było na początku lat 90. – organizacja związkowa.

Przystępując w niektórych firmach do postępowania mediacyjnego należy więc liczyć się z tym, że jako mediator nie jest się pożądanym gościem w przedsiębiorstwie. Zdarzało się, iż wystąpienie organizacji związkowej do Ministra Pracy o wskazanie mediatora prowadziło do rozwiązania sporu jeszcze przed przyjazdem samego mediatora.

Nastawienie do mediatora będzie zależeć od tego, z którą stroną sporu zbiorowego mamy do czynienia.

Jeśli zdarzy się, że wystąpienie mediatora w sporze zbiorowym stanowi utrudnienie dla organizacji związkowej, to konsekwencją jest jedynie wzrost oczekiwań kierowanych pod adresem mediatora w sprawie poparcia ich żądań. Związkowcy nie kwestionują natomiast potrzeby obecności samego mediatora.

Inaczej jest w przypadku pracodawcy. Będzie on próbował zapobiec sporządzeniu protokołu rozbieżności, kończącego etap rokowań i poprzedzającego mediacje. Restrykcyjna działalność pracodawcy, to uniki mające zapobiec prowadzeniu postępowania mediacyjnego.

Skąd bierze się niechęć pracodawców do postępowania mediacyjnego?

W sytuacji słabnącej aktywności strajkowej (przy dużym bezrobociu trudno jest uzyskać zgodę na strajk ponad 25 % pracowników zatrudnionych przez pracodawcę) mediacje spełniają rolę substytutu strajku. Stanowią dla związków zawodowych kolejną formę nacisku na pracodawcę; jakby bezstronny nie był mediator, godzenie stron wiąże się zawsze z ustępstwem pracodawcy, do czego zachęca wła-

śnie mediator. Poza tym, w trakcie postępowania mediacyjnego i tylko wtedy, związek zawodowy może przeprowadzić dwugodzinny strajk ostrzegawczy, nieobwarowany koniecznością uzyskania „zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy”.

Najczęściej stosowanym środkiem zapobiegania prowadzeniu sporu zbiorowego z udziałem mediatora jest kwestionowanie prawomocności sporu zbiorowego. Pracodawca może kwestionować następujące zachowania związkowe, mediatora a nawet Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej:

1. Informowanie o zgłoszeniu przez związki zawodowe żądań niezgodnych z ustawowym przedmiotem sporu zbiorowego, określonym w art. 1 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W praktyce takie działania podejmowane jest przez pracodawcę najczęściej, ponieważ ustawowy zakres sporu zbiorowego określony został w sposób odzwierciedlający problemy pracownicze początku lat 90, które wyraźnie różnią się od problemów pracowniczych początku XXI wieku. Większość konfliktów pracowniczych drugiej połowy lat 90. oraz przebiegających w latach 2000–2006 dotyczyła kwestii redukcji zatrudnienia i zabezpieczeń pracowniczych na wypadek restrukturyzacji, które to sprawy pominięto milczeniem w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Pracodawcom przychodzi więc stosunkowo łatwo podnosić kwestię niezgodności zgłoszonych żądań z ustawowym przedmiotem sporu zbiorowego. Jednak w początkowym okresie stosowania ustawy nie blokowało to postępowania mediacyjnego, ponieważ pracodawcy zgłaszali zastrzeżenia już wskazanemu mediatorowi, który kontynuował rozpoczętą misję. Ponieważ takie postępowanie nie prowadziło do zamierzonych skutków, zaczęto zgłaszać zastrzeżenia w formie stanowiska do protokołu rozbieżności, mając nadzieję, iż zapobiegnie to wskazaniu mediatora przez MPiPS. W efekcie pojawiły się spory zbiorowe w przedmiocie samych sporów zbiorowych, a postępowanie mediacyjne było stopniowo zastępowane przez pozaustawową misję dobrej woli, a w końcu – za sprawą nowelizacji w 2003 r. ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego – przez postępowanie przed Wojewódzką Komisją Dialogu Społecznego.

2. Podnoszenie kwestii naruszenia przez stronę związkową zakazu prowadzenia sporu zbiorowego, jak to określa ustawa, „w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników”. W praktyce, rozgraniczenie spraw indywidualnych, które mogą być dochodzone przed sądem od spraw indywidualnych, które nie mogą być dochodzone przed sądem pracy może być trudne. Przykładem na to są uprawnienia pracownicze wynikające z porozumień zbiorowych, jeśli przyznanie świadczenia zależy od uznaniowej decyzji pracodawcy (uprawnienia z nadania a nie z prawa). Ponadto wyjaśnienia wymaga kwestia, czy organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników jest też sąd cywilny, właściwy dla rozstrzygania sporów na tle pokażnej liczby tzw. pakietów socjalnych.

Niełatwo jest też rozgraniczyć sprawy indywidualne od grupowych.

Weźmy dla przykładu obniżenie wynagrodzeń, które może dotyczyć połowy stanu liczebnego pracowników spółki. Przywrócenie poprzednich warunków pracy może być dochodzone właśnie przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników. Zatem, rozpatrując sprawę z punktu widzenia litery prawa, nawet w sytuacji, gdy żądanie dotyczy licznej grupy pracowników – nie powinno być przedmiotem sporu zbiorowego. Ale to samo żądanie zgłoszone w sporze zbiorowym po upływie ustawowego terminu 7. dni na wniesienie odwołania od wypowiedzenia zmieniającego treść umowy o pracę, w przypadku uchybienia terminu z winy pracownika, staje się żądaniem zgłoszonym zgodnie z literą prawa. Widzimy więc, że to samo indywidualne roszczenie w jednym przypadku może być dochodzone w sporze zbiorowym, w innym – nie.

O tym, czy żądanie może być przedmiotem sporu zbiorowego decydować może też jego wysokość, np. jeśli dotyczy ono miesięcznego wynagrodzenia za czas pracy przy obniżonym wynagrodzeniu – a w takiej, a nie wyższej wysokości może być przyznane przez sąd pracy – spór zbiorowy jest niedopuszczalny, jeśli dotyczy wyższej wysokości – może być przedmiotem sporu zbiorowego.

W praktyce nie brakuje też paradoksów, kiedy poprawnie zgłoszone żądania mogą wyrażać wyłącznie indywidualne interesy osób zgłaszających te żądania.

Przytoczone przykłady dowodzą, jak cienka linia przebiega między sporami zgłoszonymi zgodnie z literą prawa i sporami, niezgodnymi z ustawą. Często jest też wątpliwa pod względem etycznym.

Jeżeli poddamy głębszej analizie omawiany tutaj zapis ustawy, to dojdziemy do wniosku, że przedmiotem sporu zbiorowego nie może być przestrzeganie indywidualnego prawa pracy, niezależnie od źródeł jego pochodzenia, czyli również zawartych porozumień i układów zbiorowych pracy, w tej części, w jakiej określają one uprawnienia pracownika.

W 1996 r. nowelizacja kodeksu pracy podniosła rangę porozumień w sporach zbiorowych: jako porozumienia oparte na ustawie stały się źródłem prawa. Ale z tą samą chwilą, w tym zakresie, w jakim porozumienie określa prawa i obowiązki stron stosunku pracy, nie mogło już być przedmiotem kolejnego sporu zbiorowego. Obowiązujące prawo pracy może być bowiem dochodzone przed organami rozstrzygającymi spory o roszczenia pracowników. Jedynym wyjątkiem od tej zasady są porozumienia obligacyjne, zawierane przez pracodawcę i związki zawodowe, a dotyczące np. uprawnień związkowych, w tym statusu przedstawicieli statutowych organów związków zawodowych w zakładzie pracy. Nie spotkałem się jednak ze sporem zbiorowym wyłącznie na tle przywilejów związkowych; prowadzenie takiego sporu zbiorowego dyskredytowałoby związek zawodowy.

Konsekwencje wyłączenia spraw indywidualnych, dla rozpatrzenia których władny jest sąd pracy, są dużo poważniejsze. Pracownik pozostający w stosunku pracy zazwyczaj nie dochodzi swoich praw przed sądem pracy. Takie działanie naraża go bowiem na utratę zaufania pracodawcy, a to z kolei prowadzi do rozwiązania stosunku pracy. W sytuacji, gdy związek zawodowy pozbawiony jest możliwości prowadzenia sporu zbiorowego z pracodawcą w tych sprawach, przestrzeganie prawa pracy staje pod znakiem zapytania.



Otwarta jest natomiast droga do sporów zbiorowym w zakresie kształtowania nowych uprawnień pracowniczych. Ale też nie bez istotnych wyjątków, o których w następnym punkcie.

3. Art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych zabrania wszczynania sporów zbiorowych, prowadzonych dla zmiany treści porozumienia zbiorowego (w tym układu zbiorowego pracy), jeśli wszczęcie sporu nie zostało poprzedzone wypowiedzeniem porozumienia zbiorowego. Siłą postanowień kodeksowych dotyczących zawierania zuzp oznacza to konieczność solidarnego współdziałania w sporze zbiorowym wszystkich organizacji związkowych, będących stroną układu – wypowiedzenie przez pojedynczego sygnatariusza nie jest bowiem prawnie skuteczne. Natomiast prawem dopuszczone zostało wszczynanie sporu zbiorowego bez wypowiedzenia układu lub porozumienia przez organizację związkową, nie będącą stroną tego układu lub porozumienia, czyli – zgodnie z obecnym prawem – organizację niereprezentatywną. Rozwiązanie to prowadzi jednak donikąd. Pracodawca, będący adresatem wspomnianego żądania nie jest władny zrealizować go samodzielnie, a tylko we współpracy z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi, które nie będąc w sporze zbiorowym musiałyby dokonać zmian układowych na życzenie organizacji, nie będącej stroną układu. Wystąpienie takiego sporu oznaczałoby, że byłby on nierozwiązywalny.

Należy podkreślić, że ograniczenie zawarte w art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych jest zasadne. Modelowe rozwiązanie zakłada pokój społeczny w okresie obowiązywania układu zbiorowego, i możliwość sporu zbiorowego w okresie renegocjacji postanowień układowych. Nie jest natomiast zasadny wyjątek od tej reguły, wynikający z niefortunnego zapisu ustawy.

Rozpatrując powyższe dylematy stosowania ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, zdani jesteśmy na samodzielny osąd sprawy. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych posiada bowiem niezwykle skąpą wykładnię sądową. Min. dlatego, że poza nielicznymi wyjątkami sądownictwo pracy nie obejmuje zbiorowego prawa pracy.

4. Kwestionowanie „bezstronności mediatora”. Osoba mediatora w sporze zbiorowym pojawia się, ale zazwyczaj tylko jako propozycja kandydatury mediatora, jeszcze przed wskazaniem mediatora przez MPiPS. Jednak wybór mediatora przez same strony sporu zbiorowego, który stanowi obligatoryjny etap sporu zbiorowego, ma zazwyczaj charakter rutynowej i beзуżytecznej czynności o zerowym rezultacie dla wszystkich uczestników. Czynności wykonywanej wyłącznie dla sprostania obowiązkom wynikającym z ustawy: strony składają sobie nawzajem propozycje kandydatów na mediatora, które przepadają wskutek braku zgody drugiej strony.

Odrzucenie kandydatury mediatora zgłoszonej przez stronę przeciwną jest o tyle łatwiejsze, że od mediatora wymaga się „gwarancji bezstronności”, czyli niemal boskiego atrybutu, który bardzo trudno dowieźć, a bardzo łatwo podważyć: już sam fakt zgłoszenia kandydatury przez przeciwną stronę sporu kładzie się cieniem na zgłoszonej osobie. Siłą rzeczy każda kandydatura zgłoszona w trakcie wyborów

mediatora, ale nie wybrana przez strony nie jest brana pod uwagę przez ministerstwo właściwe ds. pracy przy wskazywaniu mediatora, z którego udziałem ma być prowadzone postępowanie mediacyjne. Dla określenia czynności skierowania mediatora do sporu przez MPIPS ustawa używa bowiem terminu „wskazanie” mediatora, a więc najbardziej łagodnej formy skierowania.

Kwestionowanie bezstronności mediatora zdarza się też podczas samego postępowania mediacyjnego, i jest najczęściej dokonywane przez stronę pracodawcy. Nie więcej jednak niż raz – przez tę samą stronę w jednym i tym samym sporze zbiorowym; powtórzenie takiej czynności przez tę samą stronę w jednym sporze wskazywałoby bowiem na działanie w złej wierze. Oczywiście, takie działanie zazwyczaj ma na celu zatrzymanie biegu postępowania mediacyjnego.

Zastanówmy się więc, jak w praktyce rozwiązywania sporów rozumiana jest przez uczestników sporu bezstronność, którą gwarantować mają mediatorzy?

Odpowiedź na to pytanie znajdujemy, ustalając przyczynę, dla której strony nie potrafią samodzielnie wybrać mediatora, „odstrzelując” wysuwanych kandydatów. Bezstronność rozumiana jest bowiem całkowicie instrumentalnie: mediator jest bezstronny dopóty, dopóki daje gwarancję poparcia stanowiska oceniającej go strony sporu zbiorowego.

5. Jeśli mediator zostanie wskazany przez Ministerstwo Pracy, to staje przed koniecznością ustalenia zasad i wysokości swojego wynagrodzenia. Ustawa wskazuje na pokrywanie kosztów mediacji (wynagrodzenia mediatora, kosztów przejazdu oraz, nieco archaicznie określonego, zakwaterowania mediatora) w równych częściach przez strony sporu. Zdarza się jednak, że strony kwestionują możliwość pokrycia nawet połowy kosztów mediacji, powołując się przy tym na niezbyt fortunne określenie zastosowane dla opisu sytuacji zobowiązującej Ministra Pracy, w miejsce stron sporu, do pokrycia kosztów mediacji. Dla określenia „niewypłacalności” strony w ustawie użyto następującego określenia: „w razie udokumentowanego braku środków na pokrycie kosztów” mediacji.

Co znaczy „brak środków”? Czy to, że w kasie przedsiębiorstwa brak 194 PLN? Czy takie przedsiębiorstwo w ogóle istnieje, skoro minimalny kapitał zakładowy w przypadku spółek z o.o. wynosi 50.000 PLN, a w przypadku Spółek Akcyjnych – 10. razy więcej ?! Wspominam akurat o przedsiębiorstwie, choć w początkowym okresie obowiązywania przepisów o pokrywaniu kosztów mediacji przez strony, to nie pracodawca lecz związki zawodowe występowały do Ministra Pracy o pokrycie ich części kosztów mediacji. Wraz z zakończeniem transformacji własnościowej, taktyka związkowców została jednak przejęta przez niektórych pracodawców, którym zdarza się, choć ma to na razie charakter wyjątkowego przypadku, że próbują dowodzić braku środków na pokrycie nawet minimalnych kosztów mediacji.

Ustalanie wynagrodzenia mediatora desygnowanego przez organ administracji państwowej, w drodze uzgodnień mediatora ze stronami sporu zbiorowego, czyli negocjacji, stanowi ewenement w instytucjonalnych rozwiązaniach dot. mediacji w skali międzynarodowej. Przedstawiciel Ministra jest bowiem obarczany dodatkową misją negocjacyjną, nieadekwatną do zadań mediatora (wszak występuje tutaj

nie jako mediator lecz negocjator), a ponadto opóźniającą rozpoczęcie właściwej, merytorycznej części postępowania mediacyjnego. Zwróćmy też uwagę na podmioty ponoszące koszty postępowania mediacyjnego. Z jednej strony mamy podmiot gospodarczy (pracodawca), który czerpie środki z działalności gospodarczej, z drugiej strony – podmiot prawny, który czerpie środki ze składek członkowskich. Z jednej strony koszty pokrywa podmiot gospodarczy, z drugiej strony – płacą pracownicy najemni, i to płacą tyle samo, co podmiot gospodarczy. Jest to głęboko niesprawiedliwe rozwiązanie, preferujące management, zwalniany w przeciwieństwie do pracowników z osobistego ponoszenia kosztów mediacji.

Sposób pokrywania kosztów mediacji, preferowany przez ustawodawcę nie jest rażąco, gdy pracodawcą jest osoba fizyczna, prowadząca indywidualną działalność gospodarczą, ale spory zbiorowe w takich firmach należą do rzadkich. Dodajmy też, że w przedsiębiorstwach państwowych, gdzie związki zawodowe czują się współwłaścicielem firmy, koszty mediacji ponosi z reguły sama firma.

Pomimo wadliwości ustawowego rozwiązania w sprawie ponoszenia kosztów mediacji, daleki jestem od sugerowania, by odkładać ustalenie wynagrodzenia mediatora do zakończenia sporu zbiorowego. Może bowiem zdarzyć się, że spór zbiorowy nigdy nie zakończy się. Choć należy to do rzadkich przypadków, jednak występuje w praktyce sporów zbiorowych. Dzieje się tak w szczególności wtedy, gdy zawarcie porozumienia jest niemożliwe, a związek zawodowy ma świadomość, iż sporządzenie protokołu rozbieżności pogorszy jego przyszłą pozycję negocjacyjną<sup>3</sup>. Zmuszanie strony sporu do sporządzenia protokołu rozbieżności poprzez zawiadomienie prokuratury przez mediatora o niedopełnieniu obowiązków określonych w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, byłoby stosowaniem środka nieproporcjonalnego do czynu.

Jeśli mediator zostanie wskazany przez MPIPS pomimo kwestionowania przez pracodawcę legalności sporu zbiorowego w materii żądań zgłoszonych przez związek zawodowy, to nieuchronnie będzie on musiał zająć stanowisko w omawianej kwestii. Ułatwieniem dla mediatora jest tutaj samo wskazanie przez Ministra Pracy do pełnienia roli mediatora, które pośrednio uprawomocnia sam przedmiot sporu. Mediator będzie wtenczas zwolniony z zadania, które zresztą przekracza zakres jego

---

<sup>3</sup> Np. związek zawodowy nie otrzymuje wymaganego ustawą poparcia w referendum strajkowym, które przeprowadza w trakcie postępowania mediacyjnego, nie ma więc zdolności strajkowej, a jednocześnie odrzuca możliwość poddania sporu rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego. W takich przypadkach w interesie związku zawodowego może właśnie leżeć nie sporządzenie protokołu rozbieżności, kończącego postępowanie mediacyjne. Protokół rozbieżności, po którym nie dochodzi do akcji strajkowej dewaluuje bowiem sam spór zbiorowy wszczęty przez dany związek zawodowy, obniżając pozycję negocjacyjną danego związku zawodowego. Warto też wspomnieć o tym, iż wskutek trudności, na jakie natrafia związek zawodowy przy wchodzeniu w spór zbiorowy, niezakończenie postępowania mediacyjnego może posiadać dla związku istotną wartość. Postępowanie mediacyjne można bowiem reaktywować, a pracodawca nie może pod groźbą sankcji prawnych przewidzianych w ustawie odmówić udziału w takich negocjacjach.

ustawowych kompetencji. Rozstrzygnięcie, czy spór zbiorowy jest legalny, może być bowiem dokonane wyłącznie przez sąd w postępowaniu cywilnym, o którym mowa w art. 26 ust. 3 Ustawy, w postępowaniu w sprawach o wykroczenie, w związku z art. 26 ust. 1 i 2, lub przed sądem pracy w związku z art. 23 ust. 1 cytowanej Ustawy.

Niezwykle ubogie orzecznictwo Sądu Najwyższego w kwestii dopuszczalnej materii sporu zbiorowego nie ułatwia życia związkom zawodowym. Jedynym znanym przykładem wykładni sądowej dot. przedmiotu sporu zbiorowego jest bowiem orzeczenie Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 1994 r.

Niezależnie od wad jakie niesie za sobą reglamentacja przedmiotu sporu zbiorowego i podejmowane w tym zakresie restrykcyjne działania pracodawców, miały one jeden niezamierzony pozytywny efekt – zmusiły organizacje związkowe do częstszego angażowania obsługi prawnej w rokowaniach zbiorowych, co wpłynęło na podniesienie kultury negocjacji zbiorowych.

#### **Właściwa praca nad protokołem rozbieżności**

Praca mediatora rozpoczyna się od analizy protokołu rozbieżności, a w szczególności od zbadania, na ile zgłoszone żądania oddają istotę prowadzonego sporu zbiorowego, czyli – wyrażając rzecz w języku socjologii – konfliktu w zakładzie pracy. Musi więc ustalić hierarchię ważności zgłoszonych żądań. Koncentrowanie się bowiem na żądaniach zgłoszonych do protokołu, które znalazły tam miejsce z zamiarem odstąpienia od nich w trakcie postępowania mediacyjnego dla podkreślenia woli kompromisu, jest zwykłą stratą czasu. Może się też zdarzyć, że dla uniknięcia sporu o legalność zgłaszanych żądań związek zawodowy zgłasza takie żądania, które nie budzą najmniejszych wątpliwości prawnych, ale nie odzwierciedlają rzeczywistych interesów pracowniczych, tzw. żądania zastępcze. W takiej sytuacji, w trakcie postępowania mediacyjnego związek zawodowy będzie sygnalizował problem występowania prawdziwych, choć ukrytych żądań, a nawet popierał to czynem w postaci akcji protestacyjnej, prowadzonej tym razem pod prawdziwymi hasłami. To, czy mediator powinien spróbować przejść do rozwiązywania tych realnych problemów, czy też pozostać w sferze żądań zastępczych, skazując tym samym proces mediacji na porażkę, zależy już od jego decyzji, którą z racji trójstronnego charakteru postępowania mediacyjnego, musi podjąć w uzgodnieniu z pracodawcą.

Łatwo dostrzec, że badanie protokołu rozbieżności i związanych z nim dokumentów nie może ograniczyć się do pracy w zaciszu własnego domu; już to sama analiza tych materiałów wymaga bezpośredniego kontaktu ze stronami sporu zbiorowego. Mediator dąży do ustalenia prawdy materialnej, nie ograniczając się do dowodów z dokumentów. Pod tym względem przypomina sędziego. Różnica polega na tym, że mediator nie posiada władczych uprawnień, a prawda materialna dotyczy bardziej interesu stron niż kategorii prawnych.

#### **Mediator jako organizator negocjacji**

Nauka mediacji preferuje takie uczestnictwo mediatora w sporze zbiorowym, które zakłada odrębne spotkania z każdą ze stron sporu zbiorowego. Zakłada się

bowiem, że do mediacji dochodzi tylko wówczas, gdy strony wyczerpały już możliwości porozumienia się w drodze negocjacji bezpośrednich oraz – co najważniejsze – straciły kontakt ze sobą, a dialog stał się słowem budzącym drwinę rozmówców.

Tak jest w sytuacji, gdy mediacje mają charakter dobrowolny. W polskiej praktyce zbiorowych stosunków pracy, przesłanki postępowania mediacyjnego są jednak odmienne (obligatoryjny etap sporu zbiorowego), stąd też do mediacji dochodzi częściej niż wynikałoby to z potrzeb stron. Skoro strony mogą jeszcze na siebie patrzeć, to nic nie stoi na przeszkodzie, by prowadzić postępowanie mediacyjne w obecności obydwu stron. Odwrotne postępowanie i ograniczenie się do odrębnych spotkań wydłuża drogę do ustalenia stanu faktycznego: każda ze stron, relacjonując przebieg wydarzeń, prowadzących do sporu zbiorowego, przedstawia wersję przerysowaną na własną korzyść.

Nie można jednak zaczynać mediacji od przewodniczenia rokowaniom stron. Mediator rzucony na głębokie wody firmy, z którą spotyka się po raz pierwszy, nie ma bowiem wystarczającej wiedzy, by przewodniczyć obradom. Dlatego porządek rzeczy powinien być następujący: zaczynamy od spotkań na osobności, przypominających wywiad dziennikarski, aby przejść do rokowań stron z udziałem mediatora, w końcowej fazie łącząc te dwie formy postępowania mediacyjnego.

Osobne spotkania mediatora z każdą ze stron sporu zbiorowego niezbędną są jeszcze dlatego, że służą niejawnemu przekazywaniu mediatorowi przez strony informacji, które jako przedmiot debaty dwustronnej mogłyby pogorszyć wzajemne relacje stron. Ponadto umożliwiają mediatorowi krytykę stanowisk, prezentowanych przez strony, nie narażając go na zarzut stronniczości. Osobne spotkania mediatora umożliwiają również wstępne uzgodnienie ostatecznej propozycji rozwiązania sporu zbiorowego, jeśli zgłasza ją mediator. Ale mają też wady – rozmowa tylko z jedną stroną utrudnia zachowanie neutralnego punktu widzenia podczas spotkań.

Rokowania stron prowadzone pod egidą mediatora różnią się od pozostałych negocjacji prowadzonych w ramach zbiorowego prawa pracy. Np. w negocjacjach w sprawie zawarcia układu zbiorowego pracy, ze względu na szeroki zakres przedmiotowy układu negocjuje się wszystkie punkty sporne i dokonuje ustaleń we wszystkich poruszanych sprawach. Natomiast w sporze zbiorowym można zawrzeć porozumienie tylko w jednej sprawie i na tym zakończyć postępowanie, ku zadowoleniu stron sporu.

### **Jak zatem prowadzić negocjacje?**

Skoro już mamy ostatecznie zdefiniowany przedmiot sporu zbiorowego, to stajemy przed pytaniem, jak negocjować: prowadząc negocjacje częściowe, czyli rozstrzygając punkt po punkcie, uznając każde takie rozstrzygnięcie za końcowe, czy też stosować przetarg całościowy, zakładający możliwość powrotu do raz rozpatrzonej sprawy?

Negocjacje częściowe mogą prowadzić do rozwarstwienia sporu zbiorowego i sporządzenia co najmniej dwóch dokumentów końcowych, porozumienia i rozbieżności. Z tego też względu powinny być traktowane jako wyjątkowe rozwiązanie. Zawarcie porozumienia, przy osiągnięciu skutków rozbieżności przeczy jednemu

z celów postępowania mediacyjnego, jakim jest zachowanie pokoju społecznego. Ponadto kreuje sytuację niekorzystną dla pracodawcy: mimo ustępstw, które niesie za sobą porozumienie, narażony byłby na konsekwencje, jakie niesie za sobą protokół rozbieżności, a więc ewentualny strajk i niekończącą się akcją protestacyjną.

Odrzucenie, co do zasady, negocjacji częściowych byłoby jednak błędem.

Oznaczałoby odrzucenie wszelkich kompromisów częściowych, które osiągnięto w trakcie postępowania mediacyjnego, jeśli nie osiągnięto kompromisu w zasadniczej sprawie. Protokół rozbieżności wskazuje bowiem jedynie rozbieżne stanowiska.

Zatem, jeśli dostrzegamy, że kompromis częściowy przy jednoczesnym sporządzeniu protokołu rozbieżności stanowi wartość dla pracodawcy, to warto jednak zastanowić się nad dwukierunkowym rozwiązaniem sporu zbiorowego: jednoczesnym podpisaniem porozumienia, i zawarciem protokołu rozbieżności.

Warto jednak zaznaczyć, że sytuacja, w której strony wykazują potencjał do licznych kompromisów, a jednocześnie nie mogą rozwiązać sprawy podstawowej, należy do rzadkich. Jeżeli występuje, to świadczy o niskim poziomie dialogu społecznego w przedsiębiorstwie, lub o przypadkowym charakterze żądań związkowych.

Analizując protokół rozbieżności, często stykam się z dokumentem, który z powodzeniem mógłby zostać rozpisany na kilka sporów zbiorowych. Niewiele z tych spraw znajdzie się jednak w porozumieniu kończącym spór zbiorowy. Dokonując przeglądu materiałów sporu zbiorowego, warto więc zastanowić się, które punkty sporu mają największy ciężar gatunkowy, a które są drugorzędne, np. zostały zgłoszone przez związkowców z zamiarem odstąpienia od nich w trakcie postępowania mediacyjnego dla wykazania woli kompromisu (i stanowisk pracodawcy wyrażonych dla podkreślenia twardej postawy negocjacyjnej). Koncentrujemy się na najważniejszej i najtrudniejszej sprawie, kwestie drugorzędne i najłatwiejsze pozostawiamy na koniec. Co prawda rozstrzygnięcie sporu w łatwej sprawie tworzy klimat kompromisu, jednak pierzcha on gdy zetkniemy się z najtrudniejszym problemem, który budzi najwięcej emocji.

Prowadząc mediacje, nie podejmujemy działań za strony, pozostawiając inicjatywę w sprawie kompromisu w rękach stron.

Wreszcie mamy określony korytarz negocjacyjny, czyli obszar, wyznaczony przez nieprzekraczalne granice kompromisu obydwu stron. Czy mediator powinien składać stronom propozycję rozwiązania sporu na zasadzie wypośredkowania stanowisk stron?

Mediator w rzeczy samej powinien być pośrodku, co współgra z potoczną definicją bezstronności. Jednak mediator powinien wystrzegać się zajęcia jednoznacznego stanowiska w początkowej fazie mediacji, przeznaczając ten okres na badanie postaw stron i próbę zdefiniowania ich interesów. Zdarza się bowiem, że twarda postawa prezentowana przez np. związek zawodowy na początku postępowania mediacyjnego, nie sprawdza się w dalszych częściach sporu, i mediator który od razu określi swoje stanowisko, może znaleźć się w pułapce ofsajdowej.

Narzędziem pomocnym w poszukiwaniu najlepszego sposobu rozwiązywania sporu jest ekspertyza.

Ustawa przewiduje możliwość przeprowadzenia ekspertyzy ekonomiczno-finansowej lub dodatkowych ustaleń, na wniosek mediatora. Jest to jednak coraz rzadziej używany instrument w postępowaniu mediacyjnym. Jego świetność przypada na pierwszą połowę lat 90-ch, kiedy to bezrobocie kształtowało się na poziomie jednocyfrowym, dominowała własność państwowa, dyrektorem finansowym był główny księgowy, w przedsiębiorstwach nie były znane nowoczesne metody analizy finansowej, a głównym punktem żądań związkowych był wzrost wynagrodzeń. Wtedy też ekspert, mając do dyspozycji dane niezbędne dla budżetowania przedsiębiorstwa mógł z łatwością określić dopuszczalny (z punktu widzenia pewnych parametrów ekonomicznych – np. stała stopa zysku) poziom wzrostu funduszu wynagrodzeń, dysponując przy tym wiedzą przekraczającą horyzont poznawczy dyrektora zakładu pracy. Z czasem jednak znaczenie ekspertyz ekonomiczno-finansowych zaczęło spadać. Opinie i raporty biegłych rewidentów stały się normą w przedsiębiorstwach, a rozwój rynku kapitałowego wymusił wyższe kwalifikacje menadżerów w przedsiębiorstwach.

Przypomnijmy też, że problematyka płac, która spośród spraw spornych jest najsilniej związana z finansami przedsiębiorstwa, schodziła w ostatnich latach na drugi plan, wypierana przez sprawy związane z zabezpieczeniem pracowników przed dotkliwymi skutkami restrukturyzacji. Powodowało to stopniowy zanik zainteresowania ustaleniem sytuacji ekonomiczno-finansowej przedsiębiorstwa.

Ustawa przypisuje tym narzędziom badawczym dodatkową funkcję. Miały one opóźnić strajk. Jednak wskutek niefortunnego zapisu w samej ustawie, nie mogły spełniać tej roli należycie. Art. 13 ust. 3 Ustawy uprawnia mediatora do wystąpienia z wnioskiem o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku na czas niezbędny do dokonania ustaleń mogących mieć wpływ na wynik rozstrzygnięcia sporu, a jednocześnie art. 12 uprawnia organizację związkową do przeprowadzenia w tym czasie strajku ostrzegawczego, przy czym – a contrario – ustawa przewiduje tylko jedną okoliczność wyłączającą prawo związku do strajku ostrzegawczego w trakcie działań eksperckich, a mianowicie taką, że występuje uzasadnione przekonanie o możliwości zakończenia sporu przed zakończeniem działań eksperckich, co wszak jest mało prawdopodobnym zdarzeniem.

Zgodnie z ustawą, koszty ekspertyzy pokrywać ma pracodawca. Którego pracodawca zgodzi się jednak na ekspertyzę w okresie wzrostu gospodarczego, kręcąc bicz na siebie samego?!

Niemniej ważną jest sprawa odbioru wyników pracy eksperckiej. Zasada bezstronności wymaga, by odbiór pracy dokonywany był z udziałem dwóch stron sporu zbiorowego. Sprostanie oczekiwaniom skonfliktowanych stron klóci się jednak z rzetelnością pracy eksperckiej. Z kolei odbiór pracy przez samego zleceniodawcę klóci się z zasadą bezstronności. I tak źle, i tak niedobrze!

Uprawnienie do proponowania stronom przeprowadzenia dodatkowych ustaleń lub ekspertyzy, to jedyne uprawnienie, jakie przysługuje mediatorowi w postępowaniu mediacyjnym, na mocy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Może on też zwracać się do organizacji związkowej z wnioskiem o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku, ale tylko w przypadku podjęcia działań eksperckich!

Widzimy więc, że ustawa określa jedynie warunki prowadzenia postępowania mediacyjnego, ale nie określa na czym polegają mediacje.

To, że mediator nie ma żadnych uprawnień, nie jest błędem ustawodawcy. Nie wyobrażam sobie mediatora, który wskazuje jak postępować, szukałby w ustawie. Jest bowiem tak, że mediator posiada tyle władzy, ile zdobędzie jej przez uznanie stron.

Zwiększeniu formalnych uprawnień mediatora nie powinien też służyć regulamin postępowania mediacyjnego, po który sięgają niektórzy mediatorzy. Może on natomiast zawierać przepisy porządkowe (zapobiegające nieuzasadnionej zwłoce w postępowaniu) i zasady mediacji, które nie zostały zapisane w ustawie. Należy do nich poufność postępowania mediacyjnego.

Mediacje to sposób osiągania kompromisu. Przebieg postępowania nie powinien być upubliczniany przez media z inicjatywy mediatora czy stron, bowiem każde przekłamanie na korzyść jednej ze stron usztywnia stanowisko drugiej strony. Mediacje za pośrednictwem mediów i każda inna forma upubliczniania mediacji będzie okazją do uzasadniania swoich stanowisk przez strony, przekonywania szerszej publiczności do swoich racji, nie służy natomiast poszukiwaniu platformy porozumienia.

Upublicznienie nie zmienia diametralnie skutków rokowań, może natomiast spowolnić przebieg rokowań, oznacza niepotrzebną stratę czasu na wyjaśnianie kolejnych spraw budzących rozbieżności.

Ale, patrząc na sprawę z drugiej strony: jeżeli związek zawodowy może organizować dwugodzinny strajk ostrzegawczy, to dłaczego miałby rezygnować z pokojowej formy nacisku na pracodawcę, jaką jest pozyskanie opinii publicznej dla swoich żądań<sup>4</sup>.

Regulamin postępowania mediacyjnego powinien też określać skład zespołów negocjacyjnych stron. Jest oczywistym, że warunkiem powodzenia rokowań jest uczestnictwo w nich osób, władnych podejmować decyzje w spornych sprawach. Jeśli chodzi o pracodawcę, to ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych mówi tu o pracodawcy w rozumieniu art. 3 Kodeksu Pracy. Pracodawcą w tym rozumieniu jest jednostka organizacyjna, natomiast za pracodawcę – jak stanowi art. 3a KP – czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wykonuje organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Może to być więc zarząd spółki jak i np. szef służby pracowniczej. W sporze zbiorowym nie chodzi jednak o czynności z zakresu indywidualnego prawa pracy (patrz wykluczenia z materii sporu zbiorowego), w których to sprawach kompetentny może być kadrowiec, lecz o podejmowanie decyzji skutkujących zobowiązaniami przedsiębiorstwa, przekraczającymi zdolność decyzyjną szefa służby pracowniczej, a najczęściej również pojedynczego członka zarządu spółki.

---

<sup>4</sup> Te i wiele innych dylematów postępowania mediacyjnego skłaniają niekiedy do rezygnacji z uzgadniania regulaminu postępowania mediacyjnego.



W rokowaniach stron z udziałem mediatora nie chodzi jednak o pełną zdolność decyzyjną reprezentacji pracodawcy, lecz o odpowiednie usytuowanie negocjatorów w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa. Większa skuteczność mediacji w porównaniu do rokowań bezpośrednich polega na tym, że mediatorowi łatwiej o rozmowę z prezesem firmy niż stronie związkowej, a przy tym prezes zarządu nie musi wchodzić w skład zespołu negocjacyjnego pracodawcy.

Wiążące ustalenie składu zespołów negocjacyjnych jest istotne również ze względu uwarunkowania działalności organizacji związkowych. Obecność pełnego składu wieloosobowych komisji bądź zarządów, a nieraz tylko one są władne zawierać porozumienia, nie sprzyja wypracowaniu kompromisu.

Mamy tu do czynienia z sytuacją odwrotną do tej, jaka cechuje pracodawcę: po stronie pracodawcy nikt nie jest zainteresowany bezpośrednim uczestnictwem w negocjacjach; po stronie pracowników zainteresowani są wszyscy.

Konieczność ustalenia stałej, oficjalnej reprezentacji stron ułatwia liderom związkowym uzyskanie wewnętrznego konsensusu w sprawie składu zespołu negocjacyjnego.

Ustawa przewiduje możliwość alternatywnej, niebezpośredniej reprezentacji interesów pracodawców – przez organizacje pracodawców. Jednak z rozwiązania tego rzadko korzystają pracodawcy, i to pomimo opłacania składek członkowskich na rzecz tych organizacji. Jest to skutek rzadkiego występowania sporów wielozakładowych, kiedy to niezbędna jest jedna reprezentacja różnych wspólnych interesów pracodawców. Wynika to z rozbicia własności na różne międzynarodowe i krajowe grupy kapitałowe – jedna branża ma wielu właścicieli.

Warto natomiast odnotować, że pracownicy i przedstawiciele członków organizacji pracodawców wykonują funkcję mediatorów.

Inne są koleje losy wspólnej reprezentacji różnych organizacji związkowych. Wraz z upływem czasu, związki zawodowe coraz chętniej tworzą wspólne reprezentacje, rzadziej jednak w firmach państwowych. Tłumaczy się to znacznie większym wpływem antagonistycznego życia politycznego na funkcjonowanie firm państwowych niż firm prywatnych.

Często mediator woli nie występować po raz drugi w sporze zbiorowym między stronami, reprezentowanymi przez te same zespoły negocjacyjne, ponieważ uważa, że jego sposób podejścia do sporu (albo po prostu jego osobowość) po raz drugi nie będą oddziaływać na strony z tą samą siłą.

Sytuacja, w której ta sama osoba ponownie występuje w roli mediatora w tej samej firmie, między tymi samymi stronami, nie należy jednak do rzadkich. Docho-  
dzi do niej z różnych przyczyn:

- może to być kolejne wskazanie przez MPIPS, wynikające z pozytywnej oceny dokonań mediatora w poprzednim sporze zbiorowym,
- mediator zdobył autorytet stron sporu zbiorowego i występuje w roli mediatora poprzez wybór samych stron. Zaufanie wynika zwykle z osiągnięcia przez strony sporu porozumienia, gdy żadna z nich nie spodziewała się znalezienia wyjścia z impasu. Oznacza to, że strony zaakceptowały sposób rozwiązania sporu, proponowany przez mediatora.

Pełnienie roli konsultanta obydwu stron sporu zbiorowego, współautora przyjętych przez strony rozwiązań, określa funkcje mediatora, który chce być kimś więcej niż biernym obserwatorem rokowań stron.

### **Zamiast podsumowania**

Tomasz Peszke podaje następującą definicję mediacji: „Rola mediatora jest (...) powstrzymanie stron od destrukcyjnych wypowiedzi, łagodzenie konfliktów, koncentrowanie rozmów wokół rzeczywistych problemów, znoszenie psychologicznych barier przed ustępstwem czy zmianą stanowiska poprzez wysuwanie nowych rozwiązań przez mediatora a nie przez strony, łatwiejsze osiąganie kompromisu poprzez poczucie stron, iż ustępstw dokonuje się na rzecz mediatora, a nie na rzecz drugiej strony. Niebagatelne znaczenie ma także edukacyjne znaczenie mediacji – częstokroć mediator uczy strony jak prowadzić rozmowy w sposób sprawny i uporządkowany oraz jaki jest zakres przysługujących im uprawnień” (Możliwości i ograniczenia mediacji w rozwiązywaniu konfliktów zbiorowych w: *Polityka Społeczna*, Nr 2, luty 1999, str. 35). W definicji tej określone zostały wszystkie najważniejsze role mediatora:

- rola facylitatora, niezbędna ze względu na generowanie przez każdy spór zbiorowy personalnej płaszczyzny konfliktu (niezwykle rzadko zdarza się, by związki zawodowe postrzegały spór zbiorowy jako konflikt związków zawodowych z firmą, czyli osobą prawną. Odwrotną stroną tego medalu jest to, iż pracodawcy zazwyczaj negują by konflikt ze związkami zawodowymi był konfliktem z pracownikami. Spór zbiorowy postrzegany jest nie jako konflikt obiektywnych interesów, lecz jako konflikt uwarunkowany błędnymi wyborami lub nawet działaniem w złej wierze),
- rola konsultanta stron i autora (lub przynajmniej redaktora) projektów porozumienia,
- gwaranta alibi, potrzebnego zespołowi negocjacyjnemu dla uzasadnienia kompromisowej postawy przed mocodawcami.

Mediacje to znacznie więcej niż mówią o nich zapisy ustawowe. Ile więcej – zależy od inicjatywy mediatora, a przede wszystkim od samych stron sporu zbiorowego. To, czy mediator będzie kimś więcej niż tylko osobą obecną przy sporządzeniu dokumentu, kończącego ten etap sporu zbiorowego, zależy bowiem głównie od samych stron sporu, od tego czy dążą one do porozumienia.

Prezentacja szkoleniowa – Michał Kuszyk

Logo of the Association of Employers 'Polska Miedź' and KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

**Związek Pracodawców „Polska Miedź”**  
www.pracodawcy.pl

**KGHM**  
POLSKA MIEDŹ S.A.  
lider  
Związku Pracodawców Polska Miedź

*10 lat Związku 1996-2006*

**UWAGI PRAKTYCZNE MEDIATORA**

**Michał Kuszyk**  
Wiceprezes Związku Pracodawców Polska Miedź  
Członek Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA, 27 MARCA 2007

Logo of the Association of Employers 'Polska Miedź', KGHM POLSKA MIEDŹ S.A., and 10th Anniversary logo.

**Związek Pracodawców Polska Miedź**

**REPUTACJA MEDIATORA**

DLACZEGO JA ?

• osobowość > wzmacnianie  
• kompetencje > pozycji

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA, 27 MARCA 2007

## IDENTYFIKACJA FIRMY (1)

- branża
- zasięg terytorialny
- struktura firmy
- historia firmy
- kultura firmy

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007

## IDENTYFIKACJA FIRMY (2)

- analiza historii sporów w firmie – przebieg konfliktu
- identyfikacja grup interesów w firmie
- liderzy

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007



## RAMY PRAWNE

- *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*
- *Ustawa o związkach zawodowych*
- *Ustawa o organizacjach pracodawców*
- Kodeks pracy
- Ustawa o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców
- **Układy Zbiorowe Pracy**

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007



## DIAGNOZA – ISTOTA SPORU (protokół rozbieżności)

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007





Związek  
Pracodawców  
Polska Miedź



## KOŁO KONFLIKTU

Przebieg konfliktu w dużej mierze zależy od tego, które z jego składowych odgrywają rolę dominującą. Na przykład nierozwiązane konflikty relacji, wartości czy danych sprzyjają narastaniu wrogości. Mogą się też wzajemnie wzmacniać. Na przykład, różna interpretacja posiadanych informacji (konflikt danych) sprzyja tworzeniu podejrzeń o manipulację (konflikt relacji) czy normalność (konflikt wartości). W takiej sytuacji ludzie całkowicie koncentrują się na tych aspektach konfliktu. Nie są zatem w stanie rozmawiać o interesach, ani zastanawiać się nad strukturą sytuacji

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007

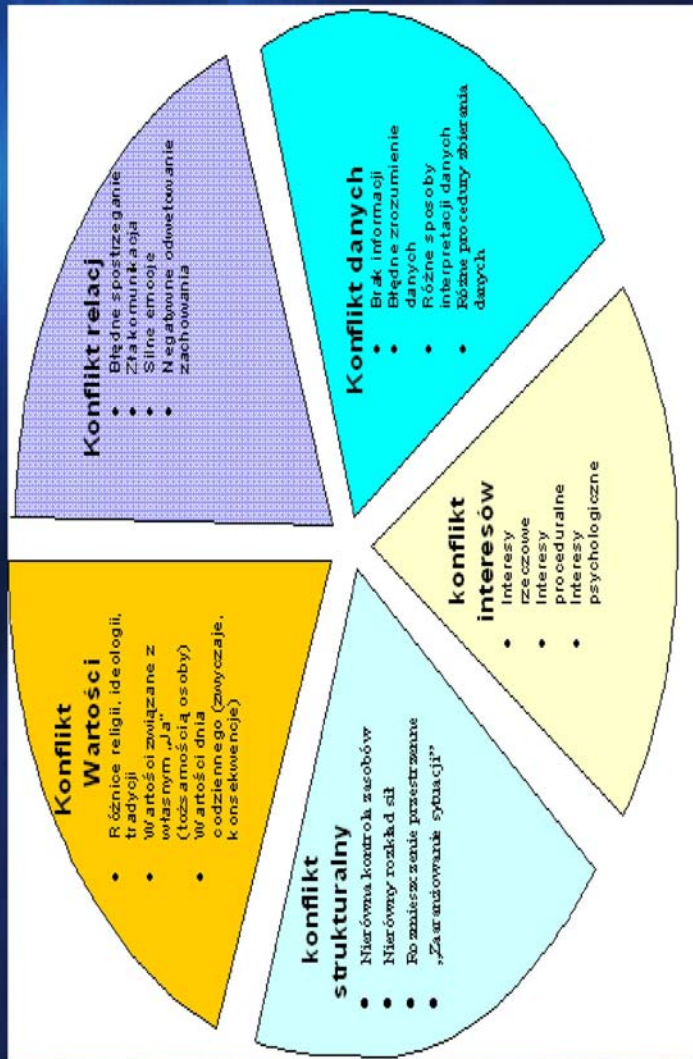


**Związek  
Pracodawców  
Polska Miedź**



**KONFEDERACJA  
PRACODAWCÓW  
POLSKICH**

**10 lat Związku  
1996-2006**



**SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007**

## WARUNKI TECHNICZNO - ORGANIZACYJNE

- kontekst ogólny
- uwarunkowania zewnętrzne
- uwarunkowania wewnętrzne
- miejsce sporu – wybór sali, środki techniczne
- konteksty prawne

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007

## NEGOCJACJE MEDIATORA ZE STRONAMI SPORU

- procedury prowadzenia mediacji
- „Mediator proponuje” czy „Mediator negocjuje”
- pozycja mediatora

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007



## PRZYKŁAD PROCEDURY (1)

1. Spotkanie mediacyjne jest protokołowane przez osobę wyznaczoną przez Zarząd i zaakceptowaną przez strony sporu.
2. Protokół ze spotkania jest zatwierdzany przez przewodniczących stron sporu i mediatora.
3. Prowadzenie spotkania mediacyjnego należy do mediatora.

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007

## PRZYKŁAD PROCEDURY (2)

4. Wszystkie strony sporu zbiorowego muszą posiadać umocowania prawne do podejmowania decyzji w tym do podpisywania porozumienia lub protokołu rozbieżności.
5. W pierwszej kolejności strony sporu dokonają ustaleń, co do zapisów nie wywołujących kontrowersji.
6. Kolejność rozpatrywania przedmiotu sporu odbywa się w kolejności zapisanej w protokołach rozbieżności.

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007

### PRZYKŁAD PROCEDURY (3)

7. Przedstawienie argumentacji przez strony sporu odbywa się w sposób następujący:
- Strona pracodawcy przedstawia argumentację wraz z możliwością zmiany stanowiska ewoluującego w kierunku uzyskania porozumienia,
  - Strony związków zawodowych przedstawiają własne stanowiska i argumentację wraz z możliwością zmiany stanowiska zmierzającego do uzyskania kompromisu,
  - Strony mogą zadawać pytania,
  - Prawo do zabierania głosu mają przewodniczący stron sporu lub wskazana przez nie osoba wchodząca w skład strony sporu,
  - Prawa do repliki podobnie jak w pp. d.

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007

### PRZYKŁAD PROCEDURY (4)

- Po zakończeniu wymiany informacji przy każdym z elementów sporu dokonywana jest próba zapisu uzgodnionych lub rozbieżnych stanowisk – z możliwością powrotu do ponownego rozpatrzenia przez strony sporu.
- Mediatorowi przysługuje prawo porządkowania wymiany argumentów, zarządzania przerw np. w celu spotkań odrębnych i narad stron sporu.
- Strony sporu zbiorowego wyrażają zgodę na zmianę liderów i członków zespołów negocjacyjnych z zachowaniem parytetów stron. Decyzję taką podejmuje mediator w sytuacji, kiedy relacje interpersonalne uniemożliwiają osiągnięcie porozumienia.

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007

## PRZYKŁAD PROCEDURY (5)

11. Każdej ze stron przysługuje prawo do przerw technicznych np. zasięgnięcia opinii eksperta lub uzgodnienia stanowisk.
12. Spotkanie kończy się wypracowaniem wniosków – podpisaniem porozumienia lub protokołu rozbieżności.
13. Strony sporu zbiorowego oraz mediator zobowiązują się do zachowania pełnej dyskrecji wobec środków masowego przekazu do czasu zakończenia sporu.

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007

## BARIERY POZNAWCZE | BARIERY EMOCJONALNE

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007



 **Związek  
Pracodawców  
Polska Miedź**

 **ZWIĄZEK  
PRACODAWCÓW  
GÓRNICZY**

*10 lat Związku  
1996-2006*

# MEDIATOR JAKO NIEWYGODNY ŚWIADEK

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007

 **Związek  
Pracodawców  
Polska Miedź**

 **ZWIĄZEK  
PRACODAWCÓW  
GÓRNICZY**

*10 lat Związku  
1996-2006*

# MONITOROWANIE DIAGNOZY – USUWANIE BARIER

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007



CEL OSTATECZNY

# REDAGOWANIE POROZUMIENIA

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007



# DYSKUSJA

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007

Prezentacja szkoleniowa – Tomasza Kuydowicza

Związek Pracodawców „Polska Miedź”  
www.pracodawcy.pl

**KGHM**  
POLSKA MIEDŹ S.A.  
lider  
Związku Pracodawców Polska Miedź

**10 lat Związku**  
1996-2006

**Związek Pracodawców Polska Miedź**

**KGHM**  
POLSKA MIEDŹ S.A.

**WĄTPLIWOŚCI PROCEDURALNE  
WYSTĘPUJĄCE W MEDIACJACH  
OCZAMI PRAWNIKA**

**TOMASZ KUYDOWICZ**  
Związek Pracodawców Polska Miedź

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007

**Związek Pracodawców Polska Miedź**

**10 lat Związku**  
1996-2006

**Potrzeba posiłkowania się przez  
mediatorów przepisami  
proceduralnymi w trakcie mediacji**

1. Dobra wola stron
2. Brak dobrej woli stron
3. Próby eskalacji konfliktu
4. Możliwości mediatora

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007



## Podmioty sporu zbiorowego

1. Pracodawca
2. Organizacja pracodawców
3. Pracownicy
4. Związki Zawodowe
5. Spór zbiorowy prowadzony przez kilka organizacji związkowych (samodzielnie lub w ramach wspólnej reprezentacji)

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007

## Etapy sporu zbiorowego

1. Wszczęcie sporu zbiorowego
2. Rokowania
3. Mediacje
4. Strajk

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007

## Podstawowe zagadnienia proceduralne

1. Przedmiot sporu zbiorowego
2. Podtrzymanie zgłoszonych żądań
3. Powołanie (ustalenie) mediatora
4. Reprezentatywność stron

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007

## Przedmiot sporu zbiorowego

1. Warunki pracy
  - a/. Treść pracy
  - b/. Materialne środowisko pracy
  - c/. Społeczne środowisko pracy
  - d/. Czas pracy
  - e/. Urządzenia socjalne
2. Płace i świadczenia socjalne
3. Prawa i wolności związkowe

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007



## Powołanie mediatora

1. Ustalenie mediatora przez strony sporu zbiorowego
2. Wskazanie mediatora przez Ministra właściwego do spraw pracy
3. Lista mediatorów ustalona przez Ministra właściwego do spraw pracy

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007

## Uprawnienia mediatora wynikające z art. 11 prim. Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych

1. Zwolnienie od pracy
2. Wynagrodzenie
3. Zwrot poniesionych kosztów przejazdu i zakwaterowania
4. Umowa zawierana przez mediatora ze stronami sporu
5. Kto ponosi koszty postępowania mediacyjnego

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007

## Uprawnienia mediatora wynikające z art. 13 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (1)

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

(art. 13 ust 1 Ustawy)

## Uprawnienia mediatora wynikające z art. 13 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (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.”

(art. 13 ust 2 Ustawy)

## Uprawnienia mediatora wynikające z art. 13 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (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. 13 ust 3 Ustawy)

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007

## Zakończenie postępowania mediacyjnego

1. „przy udziale mediatora”
2. Kwestia nieobecności mediatora
  - a/. porozumienie wprowadzone w życie,
  - b/. sporządzenie protokołu rozbieżności,
  - c/. porozumienie, które nie zostało wykonane
3. Podpisanie porozumienia a sporządzenie protokołu rozbieżności

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007



## Czas prowadzenia mediacji

1. Brak regulacji ustawowej.
2. Decyduje wola stron.
3. Można uzależniać okres od skomplikowania materii sporu, jak również pośrednio od wielkości zakładu pracy.
4. Pośrednie wskazówki:
  - a/. Strajk w terminie nie krótszym niż 14 dni od daty złożenia żądania (art. 7 ust. 1 Ustawy).
  - b/. Prawo do zorganizowania w trakcie mediacji strajku ostrzegawczego (art. 12 Ustawy).

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007

## Problem pozycji mediatora

1. Pozycja warunkowana określeniem „spór prowadzony jest *przez strony z udziałem mediatora*” (art. 10 Ustawy).
2. Interpretacje „na swoją korzyść”.
3. Wzmocnienie pozycji mediatora poprzez porozumienie określające procedurę prowadzenia mediacji, uprawnienia mediatora, wzajemne zobowiązania stron.

SPOTKANIE DLA MEDIATORÓW Z LISTY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – WARSZAWA,  
27 MARCA 2007

Prezentacja szkoleniowa – Anna Majchrzak

**MEDIACJA**  
SKUTECZNA METODA ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW

**AM – Konsultant**  
Anna Majchrzak -mediator  
87-100 Toruń ul. Dziewulskiego 26/ 6  
tel./faks 0-56 648 09 71, kom. 0- 601 680 895  
e-mail : amkonsultant@poczta.onet.pl

**Co to jest mediacja?**

**Mediacja** jest procesem rozwiązywania konfliktów, w którym trzecia strona- mediator – wspomaga osiągnięcie porozumienia poprzez stosowanie różnych technik i procedur.

**Mediacja jest stosowana w różnych dziedzinach życia :**

- mediacje międzynarodowe
- mediacje gospodarcze
- mediacje sądowe
- mediacje społeczne, sąsiedzkie.
- mediacje pomiędzy Pracodawcami i Związkami Zawodowymi.

## Kim jest mediator?

**Mediator** jest specjalistą od procedury rozmów i komunikacji między stronami konfliktu.

Zadanie to realizuje, razem ze stronami, poprzez:

- zdefiniowanie przedmiotu, istoty konfliktu,
- ustalenie procedury rozmów i dbałość o jej przestrzeganie,
- definiowanie potrzeb i stanowisk stron,
- pomoc w: spojrzeniu na problem oczami partnera rozmów, respektowaniu i zaspokajaniu potrzeb, nie tylko swoich, ale także partnera, urealnianiu oczekiwań, eliminowaniu skrajnych propozycji
- przekonywanie stron o możliwości wypracowania konstruktywnych rozwiązań.

## Kim nie jest mediator?

- **Negocjatorem**  
nie reprezentuje interesów żadnej ze stron.
- **Arbitrem**  
nie decyduje o tym jak ma być rozwiązany konflikt. Czasami może zaproponować rozwiązanie, ale o jego przyjęciu decydują wyłącznie strony konfliktu.
- **Doradcą**  
dla żadnej ze stron.
- **Terapeutą**  
zajmującym się poprawą relacji między stronami. To często jest „skutek uboczny”, ale nie cel mediacji.

## Jakie warunki muszą być spełnione aby proces mediacyjny mógł być prowadzony?

- **Zgoda obu stron:**  
na tę procedurę  
na osobę mediatora
- **Neutralna postawa mediatora**  
wobec stron  
wobec wypracowywanych rozwiązań.
- **Wiarygodność mediatora**  
dla obu stron
- **Poufność**  
zachowywanie przez mediatora „tajemnicy mediacji”.

## Jak przebiega proces mediacji? /Fazy mediacji/

- I Faza. Zawarcie Umowy mediacyjnej
- II Faza. Diagnoza przebiegu i istoty konfliktu
- III Faza. Określenie stanowisk i potrzeb stron
- IV Faza Poszukiwanie rozwiązań zaspakajających potrzeby obu stron
- V Faza Wybór rozwiązań i osiągnięcie porozumienia akceptowanego przez obie strony
- VI Faza Spisanie porozumienia



## Jakie zachowania stron utrudniają lub wydłużają czas trwania mediacji?

- Niezgodność pomiędzy deklaracjami wypracowania porozumienia a rzeczywistym dążeniem do wymuszenia swojego stanowiska jako jedyne słusznego
- Rzeczywista niechęć do prowadzenia negocjacji.
- Próby poszerzania przedmiotu sporu w trakcie trwania rokowań.
- Wysoki poziom makiawelizmu/manipulowanie drugą stroną i mediatorem/
- Agresja
- Nieustępliwość, upór.
- Mała umiejętność słuchania drugiej strony.
- Ukrywanie informacji lub manipulowanie informacją.

## Co utrudnia prowadzenie mediacji cd.

Jedna ze stron, lub obie strony:

- nie mają „obszaru negocjacji”
- nie prowadzą rozmów „w dobrej wierze”
- uważają, że mogą w inny sposób zrealizować swoje cele w 100% i nie muszą wypracowywać consensusu.
- przedmiot konfliktu jest różnie rozumiany, lub wręcz nie ma wspólnego przedmiotu konfliktu / wspólnego „co?”/
- przedmiot konfliktu nie leży w ich zakresie kompetencji
- traktują mediację jako sposób na wymuszenie swojego stanowiska.



## Jak długo może trwać mediacja?

Czas trwania mediacji zależy od:

- rodzaju i złożoności przedmiotu konfliktu
- zasięgu konfliktu
- ilości rzeczywistych stron konfliktu
- uprawnień decyzyjnych stron konfliktu
- celów i potrzeb stron konfliktu
- predyspozycji i cech osobowości stron, wpływających na ich zachowania podczas mediacji
- czasu trwania poszczególnych etapów mediacji