

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ

ROZWIĄZYWANIE SPORÓW ZBIOROWYCH

Informator
2022

- dialog -



Biblioteka
Dialogu
Społecznego

Warszawa 2024

**ROZWIĄZYWANIE
SPORÓW ZBIOROWYCH**

Informator 2022

Opracowano w Wydziale Rokowań Zbiorowych
Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS

Naczelnik Wydziału - Małgorzata Chomiak
Główny Specjalista - Sylwia Krajewska

Nadzór merytoryczny:

Zastępca Dyrektora Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego
- Agata Oklińska

SPIS TREŚCI

Wstęp	3
I. Spory zbiorowe - stan prawny	5
I.1. Rokowania	5
I.2. Mediacje	6
I.3. Strajk	6
I.4. Arbitraż	8
II. Spory zbiorowe w latach 2021-2022 w statystykach Państwowej Inspekcji Pracy	9
III. Analiza mediacji w sporach zbiorowych w 2022	13
III.1. Ogólna charakterystyka i status spraw	13
III.2. Mediacje z uwzględnieniem podziału administracyjnego kraju	15
III.3. Mediacje według działów gospodarki	16
III.4. Charakter własności zakładu pracy, w którym był prowadzony spór (mediacja)	18
III.5. Udział związków zawodowych w mediacjach	19
III.6. Wystąpienie z wnioskiem o wyznaczenie mediatora	21
III.7. Przyczyny sporu zbiorowego (etap mediacji)	21
III.7.1. Przyczyny sporu zbiorowego - płace	23
III.7.2. Przyczyny sporu zbiorowego - warunki pracy	24
III.7.3. Przyczyny sporu zbiorowego - świadczenia socjalne	24
III.7.4. Przyczyny sporu zbiorowego - wolności związkowe	25
III.8. Wyniki mediacji	25
III.9. Podsumowanie	26
IV. Monitoring konfliktów społecznych Informacje za 2022	28
ZAŁĄCZNIKI	33
1. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 123)	33
2. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy (Dz.U. 2004 Nr 269, poz. 2673)	38
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego (Dz.U. 1991 Nr 73, poz. 324)	39
4. Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 2232 z późn. zm.) /Rozdział 4/	41

Wstęp

Przedmiotem dialogu społecznego, prowadzonego między organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi, są kwestie dotyczące stosunków zawodowych: warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych, ich wzajemnych relacji i zobowiązań.

Jeśli dialog nie przebiega sprawnie, jeśli nie jest autentyczny i efektywny - prędzej czy później dochodzi do powstania sporu. W warunkach gospodarki rynkowej sytuacje konfliktowe, będące wyrazem sprzeczności interesów występujących pomiędzy różnymi grupami, w tym pracodawcami i pracownikami, stają się prawnie uznanym elementem życia codziennego. Dla stabilności i trwałości systemu demokracji rynkowej ważną staje się umiejętność rozwiązywania konfliktów za pomocą negocjacji i zawierania porozumień w formie kompromisu lub ugody. W tym celu państwo musi być wyposażone w skuteczny system rozwiązywania sporów powstających na tle pracy. System ten powinien być podbudowany ustawowymi regulacjami promującymi polubowne metody rozwiązywania sporów zbiorowych pracy i innych konfliktów powstających w dziedzinie pracy.

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

W systemie ustawodawstwa polskiego, jeżeli strona, która wszczęła spór, podtrzymuje zgłoszone żądania, a rokowania stron nie przyniosły porozumienia, dla stron sporu powstaje obowiązek poddania go procedurze mediacyjnej prowadzonej przez osobę dającą gwarancję bezstronności - mediatora.

Celem mediacji jest nie tylko doprowadzenie do porozumienia, lecz także uniknięcie eskalacji ewentualnego konfliktu - tę stronę procesu mediacji wykorzystuje się w misjach dobrej woli, prowadzonej przez mediatorów z listy ministra właściwego do spraw pracy w przypadku konfliktów, które nie mogą być rozwiązywane na podstawie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. To bardzo ważna kompetencja i zadanie realizowane przez mediatorów we współpracy z wojewódzkimi radami dialogu społecznego.

Niniejsze opracowanie pt. *Rozwiązywanie sporów zbiorowych - Informator 2022* koncentruje się na prezentacji wyników analizy danych statystycznych dotyczących sporów zbiorowych, w których przebiegu do ministra właściwego do spraw pracy złożono wnioski o wyznaczenie mediatora i wnioski ten został rozpatrzony w 2022 r.

W *Informatorze* podane są także informacje statystyczne o sporach zbiorowych w latach 2022-2021 opracowane na podstawie rocznych sprawozdań z działalności Państwowej Inspekcji Pracy (PIP).

Informator zawiera ponadto skategoryzowane zestawienie statystyczne spraw związanych z obsługą wniosków o wyznaczenie mediatora, które wpłynęły do ministra właściwego do spraw pracy w latach 2007-2022 oraz ogólne zestawienie liczby mediacji przeprowadzonych ze wskazania ministra właściwego do spraw pracy, począwszy od 1994 r.

Analityczna część *Informatora* dotycząca sporów zbiorowych została opracowana z wykorzystaniem funkcji statystycznych wewnętrznej bazy danych „System Monitorowania Sporów Zbiorowych”, która pozwala na gromadzenie w jednym miejscu informacji na temat przebiegu wszystkich sporów zbiorowych prowadzonych z udziałem mediatorów wskazywanych przez ministra właściwego do spraw pracy, w tym przede wszystkim z użyciem narzędzia, jakim jest kwestionariusz *karta statystyczna sporu zbiorowego*.

Końcowa część *Informatora* to raport z analizy prowadzonego w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego monitoringu konfliktów społecznych.

Tradycyjnie w *Informatorze* znalazł się także opis obowiązującego stanu prawnego w zakresie procedury rozwiązywania sporów zbiorowych w Polsce (zarys prawnych i praktycznych aspektów rozwiązywania sporów zbiorowych w Polsce) wraz z załączonym zbiorem kluczowych aktów prawnych regulujących instytucję mediacji w zakresie rozwiązywania sporów zbiorowych pracy w polskim porządku prawnym.

Mamy nadzieję, że po raz kolejny *Informator* okaże się przydatną i ciekawą publikacją zarówno dla partnerów społecznych, będących stronami sporów zbiorowych, jak też dla osób zajmujących się ich rozwiązywaniem - mediatorów, dla reprezentantów środowisk naukowych i badaczy dialogu społecznego, w tym tematyki rozwiązywania sporów zbiorowych, wreszcie - dla wszystkich, którym bliska jest koncepcja polubownych form rozwiązywania sporów i konfliktów.

I. Spory zbiorowe - stan prawny

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

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

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

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

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

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

I.1. Rokowania

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

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nakłada na pracodawcę obowiązek niezwłocznego podjęcia rokowań w celu zakończenia sporu w drodze porozumienia. Jednocześnie na pracodawcy spoczywa obowiązek powiadomienia o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy (art.8).

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

I.2. Mediacje

Na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych postępowanie mediacyjne jest obligatoryjne - musi zostać przeprowadzone po fiasku rokowań. Mediacja jest 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 - mediatora.

Strony sporu wspólnie ustalają (wybierają) mediatora. Funkcję mediatora może pełnić każda osoba, na której udział w postępowaniu mediacyjnym wyrażą zgodę obydwie strony sporu zbiorowego. Może nim być osoba z listy prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy, w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców - reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 2232 z późn.zm.).

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

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

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

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

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

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

I.3. Strajk

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

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

Organizacja związkowa nie może proklamować właściwej akcji strajkowej przed zakończeniem etapu rokowań bezpośrednich oraz etapu mediacji. Aby ogłoszoną akcją strajkową uznać za legalną, każdy ze wspomnianych etapów musi się zakończyć sporządzeniem protokołu rozbieżności, przy czym protokół kończący postępowanie mediacyjne musi zostać sporządzony w obecności mediatora. Na każdym z tych etapów strony mogą również podpisać porozumienie i zakończyć spór.

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

Innym ważnym elementem legalizującym akcję strajkową jest zgoda załogi zakładu pracy na przeprowadzenie strajku. Strajk może zostać ogłoszony, jeżeli w referendum wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy, z których zwykła większość głosowała za jego ogłoszeniem.

W przypadku strajku wielozakładowego, może on być proklamowany po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% pracowników.

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

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

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

Pracownicy, którym nie przysługuje prawo do strajku, mogą, po wyczerpaniu procedur pojednawczych, stosować inne formy akcji protestacyjnej, nie zagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Jednocześnie w obronie praw i interesów tej grupy pracowników, 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 tytułu ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia.

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

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

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

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

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

I.4. Arbitraż

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

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

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

Zgodnie z art. 16 ust. 3 ustawy - kolegium arbitrażu społecznego składa się z przewodniczącego, wyznaczonego przez prezesa właściwego sądu spośród sędziów tego sądu oraz sześciu członków, wyznaczonych w równej liczbie przez każdą ze stron sporu.

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

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

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

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

II. Spory zbiorowe w 2022 w statystykach Państwowej Inspekcji Pracy (analiza porównawcza z danymi za rok 2021)

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

Poniższe informacje zostały opracowane na podstawie *Sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2022 roku* dostępnego na stronach <https://www.sejm.gov.pl/>.

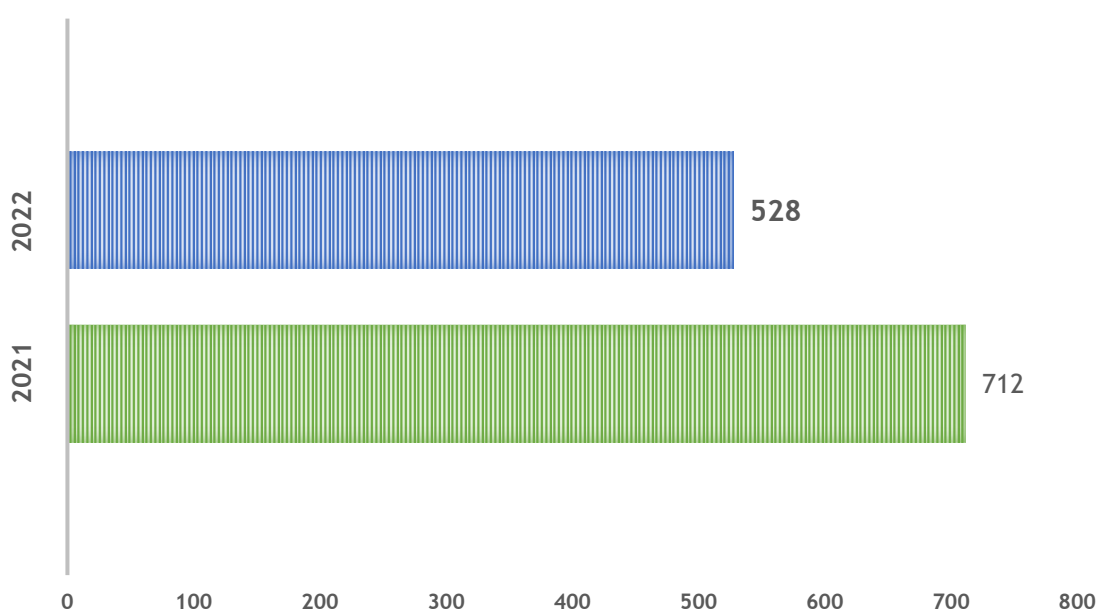
Zamieszczone poniżej wykresy stanowią opracowanie własne Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w MRPiPS.

Spory zbiorowe w latach 2021-2022 - ogólna liczba zgłoszonych do okręgowych inspektoratów pracy sporów zbiorowych

Liczba zgłoszonych sporów zbiorowych	
2022	528
2021	712

W porównaniu z danymi za 2021 rok, w roku 2022 obserwujemy spadek liczby zgłoszonych do okręgowych inspektoratów pracy sporów zbiorowych (▼26%).

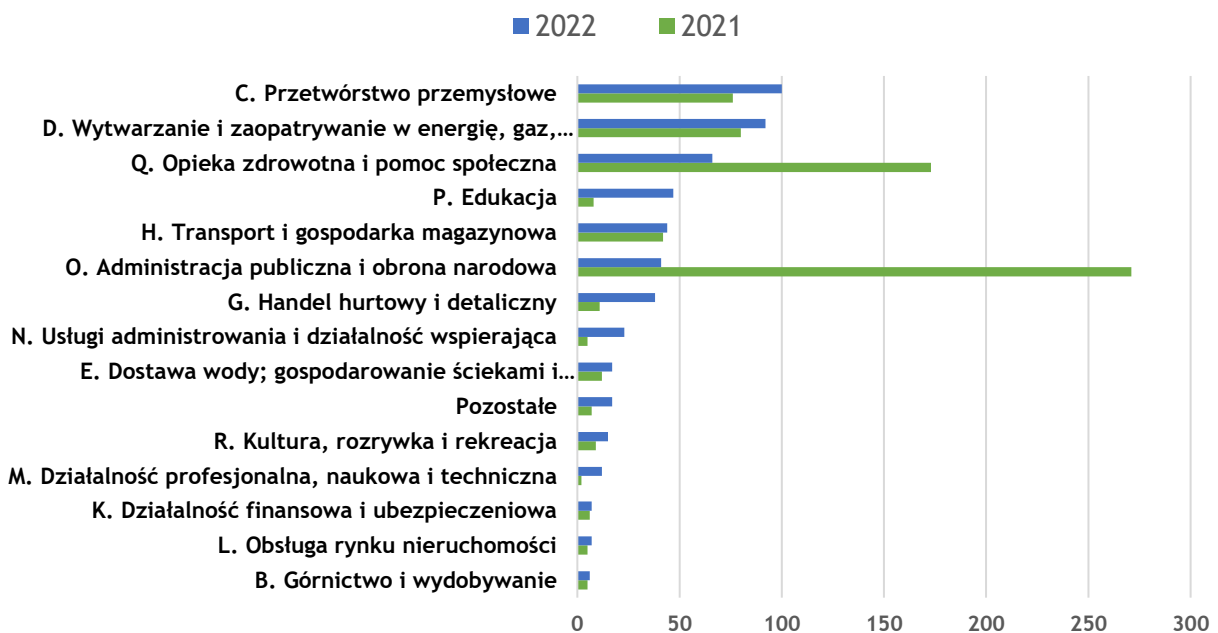
Liczba sporów zbiorowych zgłoszonych do OIP w latach 2021-2022



Spory zbiorowe według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD)

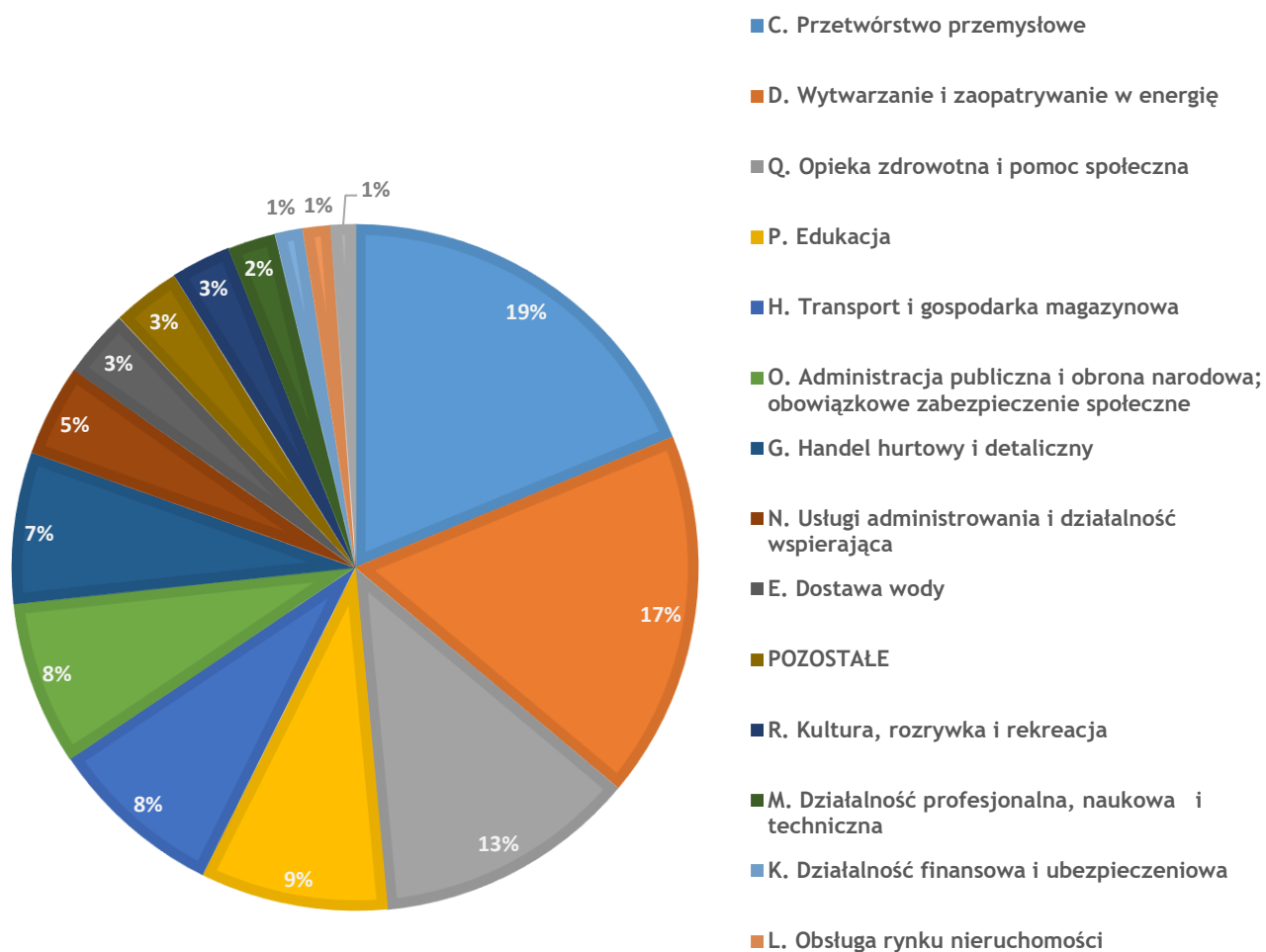
Rodzaj działalności	Liczba zgłoszonych sporów zbiorowych	
	2022	2021
B. Górnictwo i wydobywanie	6	5
C. Przetwórstwo przemysłowe	100	76
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	92	80
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	17	12
G. Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych	38	11
H. Transport i gospodarka magazynowa	44	42
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	7	6
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	7	5
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8	2
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	23	5
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne	41	271
P. Edukacja	47	8
R. Kultura, rozrywka i rekreacja	15	9
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	66	173
Pozostałe	17	7
RAZEM	528	712

Spory zbiorowe wg PKD - najczęściej i najrzadziej reprezentowane sekcje PKD - wykres porównawczy z danymi za 2021 r.



W 2022 roku najwięcej sporów zbiorowych toczyło się u pracodawców prowadzących działalność w sekcji C. Przetwórstwo przemysłowe (19%), drugie miejsce zajmuje sekcja D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (17%), zaś trzecia lokata to sekcja Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (13%).

Spory zbiorowe w 2022 r. według PKD



Spory zbiorowe według przedmiotu zgłaszanych żądań

Przedmiot zgłaszanych żądań	2022	2021
warunki pracy	146	545
warunki płacy	870	1129
świadczenia socjalne	29	28
prawa i wolności związkowe	52	348
inne, wykraczające poza definicję sporu zbiorowego	53	89

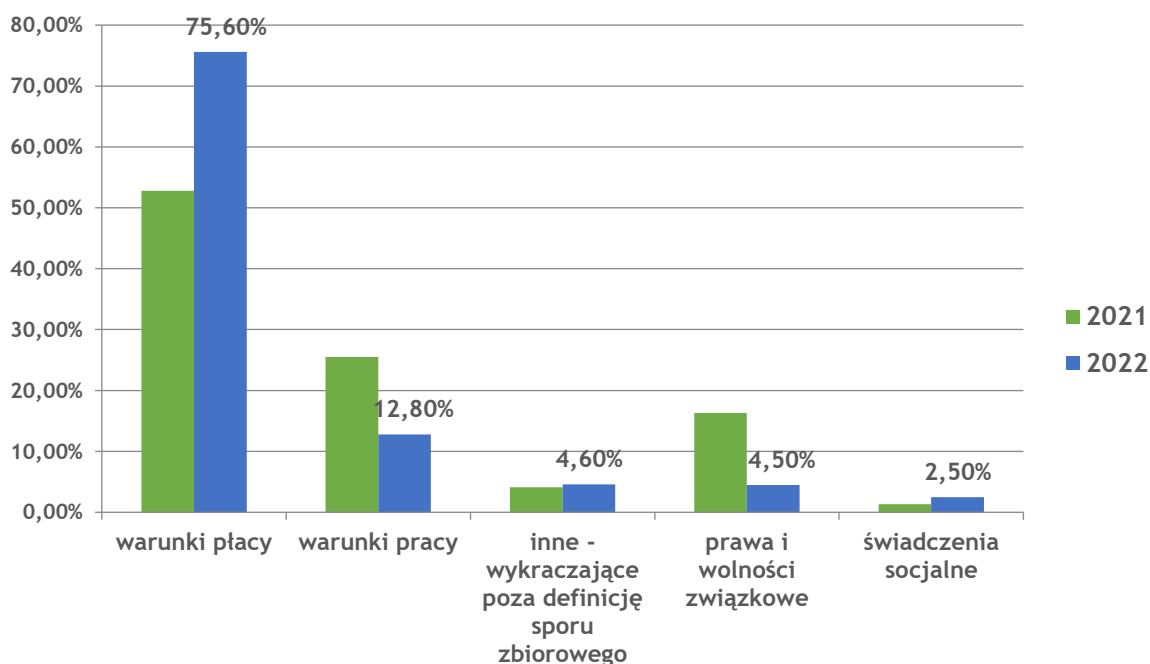
Zdecydowana większość żądań objętych sporem zbiorowym w 2022 r. dotyczyła spraw płacowych (75,6%); niemal sześciokrotnie mniej wysunięto żądań w przedmiocie warunków pracy (12,8%). Spory, w których zgłoszono żądania płacowe i/lub na tle warunków pracy łącznie stanowiły 88,4% sporów zbiorowych zgłoszonych do OIP.

Jeśli chodzi o rozkład proporcji zgłaszanych żądań według ich przedmiotu, w 2022 r. dość istotnie wzrósł poziom wysuwanych pracodawcom żądań z zakresu płac - w porównywanym z 2021 r. żądania płacowe stanowiły 52,8% wszystkich żądań, w sprawozdawczym 2022 r. było to aż 75,6%.

W przedmiocie warunków pracy w 2022 r. nastąpił spadek tego typu postulatów - z 25,5% w 2021 r. do poziomu 12,8%.

Znacznie mniej żądań zgłoszono także w obszarze praw i wolności związkowych - w 2021 r. był to poziom 16,3%, podczas gdy w badanym 2022 r. jedynie 4,5% żądań dotyczyło praw i wolności związkowych.

Wykres - spory zbiorowe według przedmiotu zgłaszanych żądań



III. Analiza mediacji w sporach zbiorowych - 2022

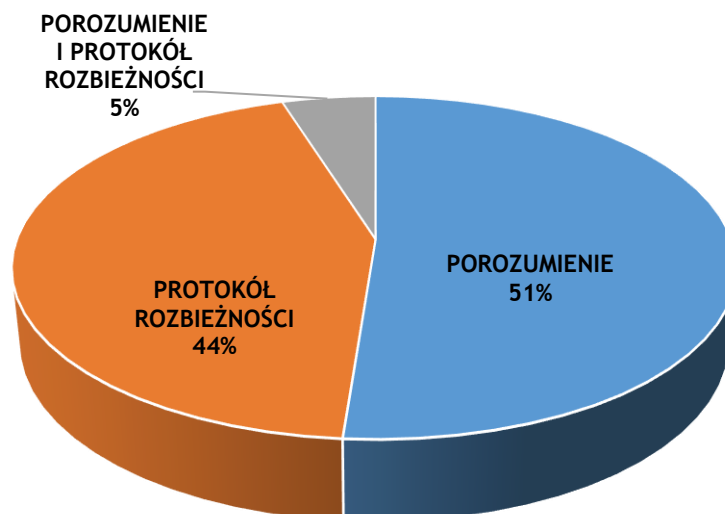
III.1. Ogólna charakterystyka i status spraw

W 2022 r. do Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego wpłynęło 120 spraw, które dotyczyły złożenia do ministra właściwego do spraw pracy wniosku o wyznaczenie mediatora do sporu zbiorowego (patrz tabela poniżej). Jest to jedynie 5 spraw mniej w porównaniu z rokiem 2021, w którym zrealizowano 125 takich spraw.

Sprawy w toku:		15*
Sprawy zakończone: - w tym:		105
(1)	przeprowadzone mediacje	82
(2)	a. porozumienie stron przed przystąpieniem mediatora do mediacji	2
	b. wycofanie wniosku o wyznaczenie mediatora	3
	c. sprawy zawieszono	15
	d. sprawy trwale niekompletne	2
	e. misja dobrej woli (MDW)	1
Wszystkich spraw:		125

* w tym jedna sprawa to misja dobrej woli

W 2022 r. ze wskazania ministra właściwego do spraw pracy zostały przeprowadzone i zakończone 82 mediacje, z których porozumieniem stron zakończyły się 42 mediacje, protokół rozbieżności podpisano w przypadku 36 mediacji; 4 mediacje zakończyły się osiągnięciem porozumienia częściowego, czyli zostało podpisane zarówno porozumienie, jak i sporządzono protokół rozbieżności.



Kategorie sporów zbiorowych

Kategorie sporów zbiorowych	Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1. Spory prowadzone przy udziale mediatora wyznaczonego przez ministra wł. do spraw pracy																	
mediacje zakończone porozumieniem stron		36	37	26	32	37	24	19	33	31	25	35	33	30	27	54	42
mediacje zakończone podpisaniem protokołu rozbieżności		37	43	60	25	26	25	12	15	29	17	18	19	37	14	29	36
mediacje zakończone podpisaniem porozumienia i protokołu rozbieżności		2	8	3	2	2	1	1	3	13	2	3	1	1	-	9	4
spory zawieszono		1	6	2	3	7	2	4	4	6	5	3	2	4	4	2	15
spory w toku		22	10	5	7	6	7	5	5	12	1	4	6	12	13	22	14
misja dobrej woli (MDW)		4	1	1	1	1	6	5	-	2	1	-	1	-	-	2	2
Łącznie (kat. 1)		102	105	97	70	79	65	46	60	93	51	63	62	84	58	118	113
2. Spory prowadzone bez udziału mediatora																	
porozumienie stron przed przystąpieniem mediatora do mediacji		5	20	7	6	7	4	2	4	4	1	3	6	3	1	2	2
odmowa desygnowania mediatora		3	-	9	3	3	3	4	1	3	3	9	2	2	9	3	0
wycofanie wniosku o wyznaczenie mediatora		-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	2	1	2	1	2	3
sprawa niekompletna		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	2
Łącznie (kat. 2)		8	20	16	9	10	7	6	5	11	5	14	10	7	12	8	7
OGÓŁEM (kat. 1+ kat. 2)		110	125	113	79	89	72	52	65	104	56	77	72	91	70	125	120

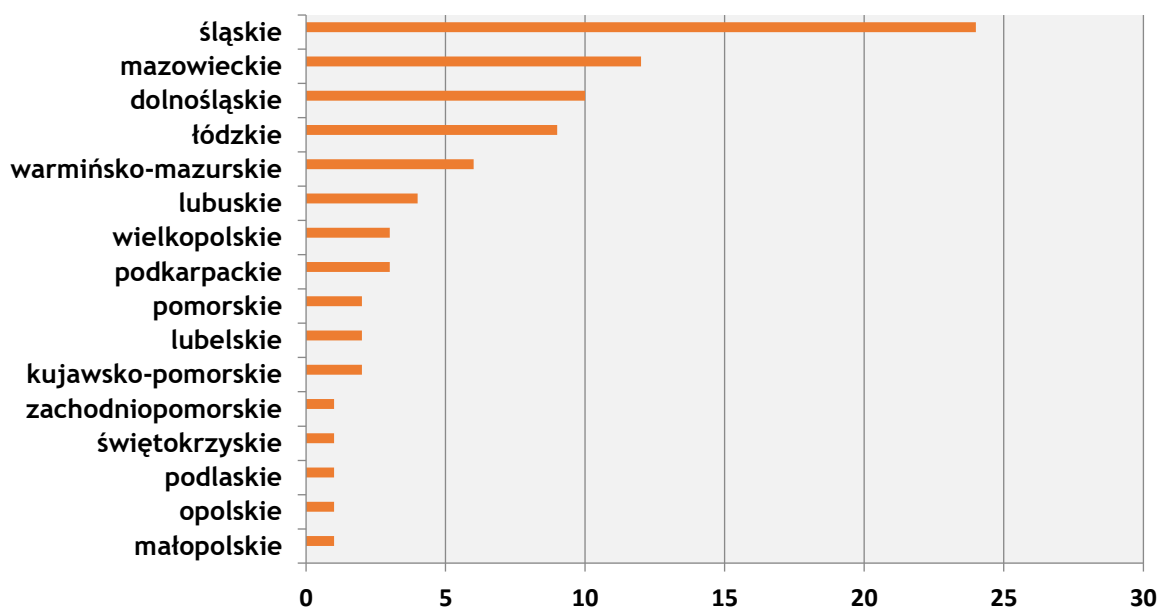
III.2. Mediacje z uwzględnieniem podziału administracyjnego kraju

Przyjmując jako kryterium podział administracyjny kraju, w 2022 roku najczęściej mediacji odnotowano w województwie śląskim, następnie w mazowieckim, a potem w dolnośląskim.

Mediacje według województw

Spory zbiorowe według województw	2022
dolnośląskie	10
kujawsko-pomorskie	2
lubelskie	2
lubuskie	4
łódzkie	9
małopolskie	1
mazowieckie	12
opolskie	1
podkarpackie	3
podlaskie	1
pomorskie	2
śląskie	24 (29,3%)
świętokrzyskie	1
warmińsko-mazurskie	6
wielkopolskie	3
zachodniopomorskie	1
Razem	82

Mediacje w 2022 r. wg województw



III.3. Mediacje według działów gospodarki

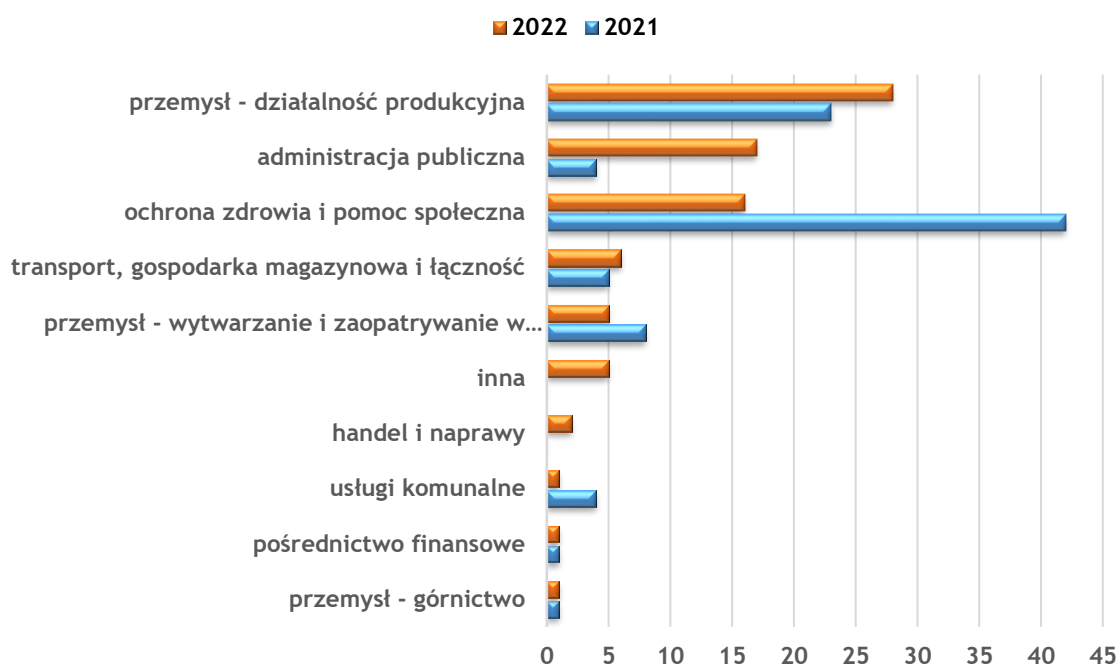
Biorąc pod uwagę działy gospodarki narodowej w 2022 r. najwięcej mediacji zanotowano w kategorii *przemysł - działalność produkcyjna* (34,15%), następnie *administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne* (20,73%), trzecie miejsce należy do kategorii *ochrona zdrowia i pomoc społeczna* (19,51%).

Dla porównania w 2021 r. najwięcej mediacji zanotowano w kategoriach: *ochrona zdrowia i pomoc społeczna* (45,65%), następnie *przemysł - działalność produkcyjna* (25%).

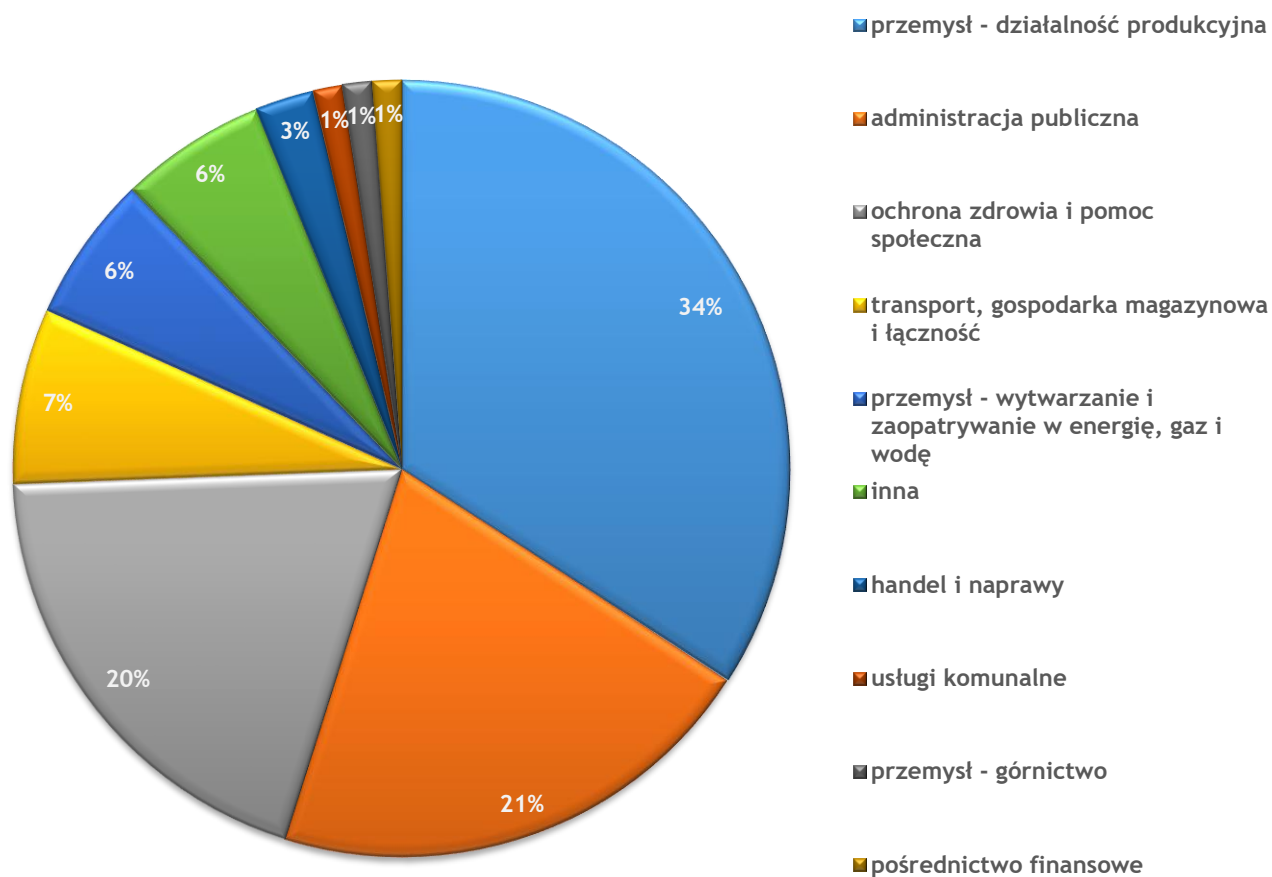
Mediacje w sporach zbiorowych wg działów gospodarki

Działy gospodarki	2022		2021	
rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	-	-	-	-
rybactwo	-	-	-	-
przemysł - górnictwo	1	1,22%	1	1,09%
przemysł - działalność produkcyjna	28	34,15%	23	25%
przemysł - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	5	6,10%	8	8,7%
budownictwo	-	-	-	-
handel i naprawy	2	2,44%	-	-
hotele i restauracje	-	-	1	1,09%
transport, gospodarka magazynowa i łączność	6	7,32%	5	5,43%
pośrednictwo finansowe	1	1,22%	1	1,09%
obsługa nieruchomości i firm	-	-	-	-
administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	17	20,73%	4	4,35%
edukacja	-	-	3	3,26%
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	16	19,51%	42	45,65%
działalność usługowa, komunalna i społeczna	1	1,22%	4	4,35%
inna	5	6,10%	-	-
Razem	82	100%	92	100%

Mediacje wg działów gospodarki (porównanie z danymi za 2021 r.)



Mediacje w sporach zbiorowych w 2022 r. wg działów gospodarki



III.4. Charakter własności zakładu pracy, w którym był prowadzony spór (mediacja)

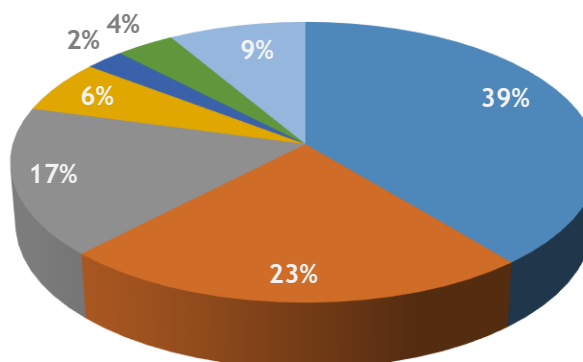
W 2022 r., podobnie jak w 2021 r., najczęściej sporów zbiorowych odnotowano w grupie przedsiębiorstw funkcjonujących w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością - 39,02%, drugie miejsce należy do samorządu terytorialnego jako pracodawcy - 23,17%, na miejscu trzecim mamy przedsiębiorstwo państwowe (17,07%).

Mediacje według charakteru własności zakładu

Charakter własności zakładu	2022		2021	
spółka z o.o.	32	39,02%	39	42,39%
własność samorządu terytorialnego	19	23,17%	31	33,7%
przedsiębiorstwo państwowe	14	17,07%	12	13,04%
spółka akcyjna (nienotowana na giełdzie)	7	8,54%	1	1,09%
spółka akcyjna notowana na giełdzie	5	6,10%	5	5,43%
inna	3	3,66%	2	2,17%
jednoosobowa spółka skarbu państwa	2	2,44%	2	2,17%
Razem	82	100%	92	100%

Forma organizacyjna pracodawcy

- spółka z o.o.
- własność samorządu terytorialnego
- przedsiębiorstwo państwowe
- spółka akcyjna notowana na giełdzie
- spółka skarbu państwa
- inna
- spółka akcyjna nienotowana na giełdzie



Mediacje według formy organizacyjnej, w jakiej działa pracodawca - kombinacja zaznaczeń

Charakter własności zakładu (kombinacje zaznaczeń)	2022	
spółka z o.o. - z przewagą kapitału zagranicznego	21	25,61%
własność samorządu terytorialnego	19	23,17%
przedsiębiorstwo państwowe	14	17,07%
spółka z o.o. - z przewagą kapitału krajowego	10	12,20%
spółka akcyjna nienotowana na giełdzie: - z przewagą kapitału krajowego	6	7,32%
spółka akcyjna notowana na giełdzie - z przewagą kapitału krajowego	3	3,66%
inna	3	3,66%
jednoosobowa spółka skarbu państwa	2	2,44%
spółka akcyjna notowana na giełdzie - z przewagą kapitału zagranicznego	1	1,22%
spółka z o.o.	1	1,22%
spółka akcyjna notowana na giełdzie: - z przewagą kapitału państwowego	1	1,22%
spółka akcyjna nienotowana na giełdzie: - z przewagą kapitału zagranicznego	1	1,22%
Razem	82	100%

III.5. Udział związków zawodowych w mediacjach

W sporach prowadzonych w 2022 r. w większości sporów, tj. w 68,29%, jego stroną był jeden związek zawodowy, 24,39% - to przypadki, gdzie stroną sporu zbiorowego było kilka związków zawodowych, w 7,32% przypadków stroną związkową sporu stanowiła wspólna organizacja związkowa.

Podobny rozkład statystyczny w kategorii udziału związków zawodowych w sporach dotyczy porównywanego roku 2021 r. - w 77,97% stroną sporu był jeden związek zawodowy, 16,95% - to przypadki, gdzie stroną sporu było kilka związków zawodowych, i 5,08% - gdzie stroną sporu była wspólna reprezentacja związkowa.

W 2022 r. najczęściej w spór zbiorowy wchodził związek zawodowy, który nie należał do żadnego z reprezentatywnych związków zawodowych (NSZZ „Solidarność”, OPZZ czy FZZ).

Odmiennie było w 2021 r., w którym w spór zbiorowy najczęściej wchodził związek zawodowy należący do struktur Forum Związków Zawodowych - 32,61%, na drugim miejscu - NSZZ „Solidarność” - 26,09%, a dopiero trzecia lokata (20,65%) należała do związku zawodowego nienależącego do reprezentatywnych związków zawodowych.

Udział związków zawodowych w sporach

Udział związków zawodowych w sporach	2022	
jeden związek zawodowy	56	68,29%
kilka związków zawodowych	20	24,39%
wspólna reprezentacja związkowa	6	7,32%
Razem	82	100%



Udział związków zawodowych w sporach (kombinacje zaznaczeń)	2022	
• jeden związek zawodowy - związek zawodowy nienależący do związków reprezentatywnych	25	30,49%
• jeden związek zawodowy - NSZZ „Solidarność”	21	25,61%
• jeden związek zawodowy - związek zawodowy należący do struktur Forum Związków Zawodowych (FZZ)	9	10,98%
• kilka związków zawodowych: - NSZZ „Solidarność” - związek zawodowy nienależący do związków reprezentatywnych	5	6,10%
• kilka związków zawodowych: - NSZZ „Solidarność” - związek zawodowy należący do struktur OPZZ	4	4,88%

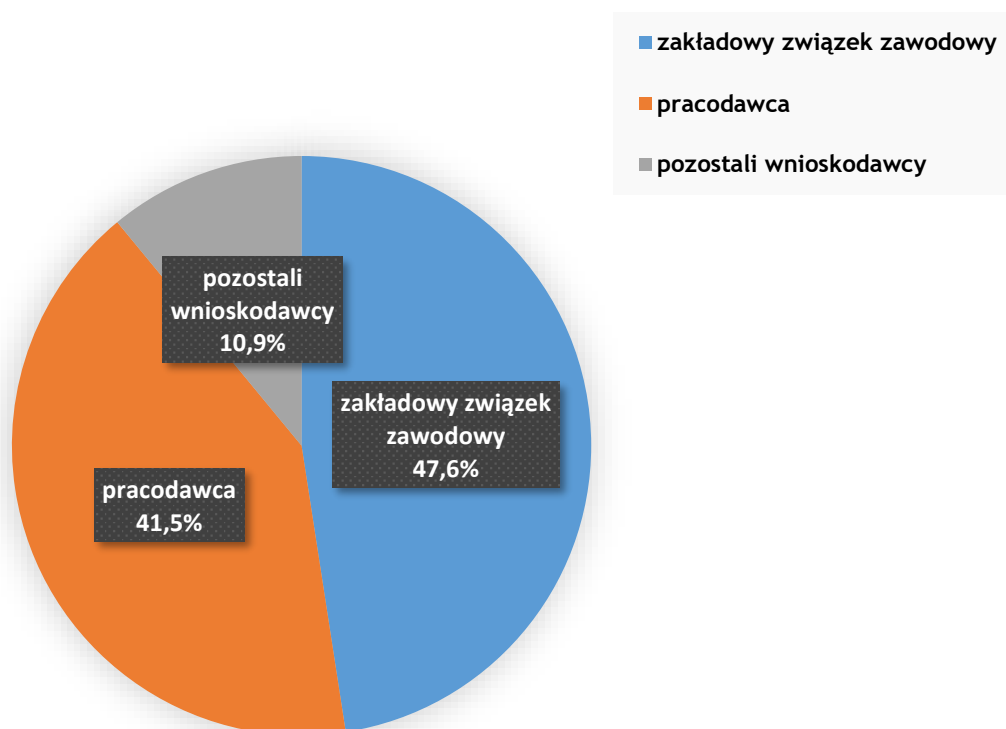
Udział związków zawodowych w sporach (kombinacje zaznaczeń)	2022	
<ul style="list-style-type: none"> • kilka związków zawodowych: <ul style="list-style-type: none"> - związki zawodowe nienależące do związków reprezentatywnych 	4	4,88%
<ul style="list-style-type: none"> • kilka związków zawodowych: <ul style="list-style-type: none"> - NSZZ „Solidarność” - związek zawodowy należący do struktur OPZZ - związek zawodowy nienależący do związków reprezentatywnych 	3	3,66%
<ul style="list-style-type: none"> • kilka związków zawodowych: <ul style="list-style-type: none"> - NSZZ „Solidarność” - związek zawodowy należący do struktur OPZZ - związek zawodowy należący do struktur FZZ 	2	2,44%
<ul style="list-style-type: none"> • wspólna reprezentacja związkowa: <ul style="list-style-type: none"> - NSZZ „Solidarność” - związek zawodowy należący do struktur OPZZ 	2	2,44%
<ul style="list-style-type: none"> • wspólna reprezentacja związkowa: <ul style="list-style-type: none"> - NSZZ „Solidarność” - związek zawodowy nienależący do reprezentatywnych związków zawodowych 	2	2,44%
<ul style="list-style-type: none"> • wspólna reprezentacja związkowa innych niż reprezentatywne związków zawodowych 	2	2,44%
<ul style="list-style-type: none"> • jeden związek zawodowy - związek zawodowy należący do struktur OPZZ 	1	1,22%
<ul style="list-style-type: none"> • kilka związków zawodowych: <ul style="list-style-type: none"> - związek zawodowy należący do struktur OPZZ - związek zawodowy nienależący do związków reprezentatywnych 	1	1,22%
<ul style="list-style-type: none"> • kilka związków zawodowych: <ul style="list-style-type: none"> - NSZZ „Solidarność” - związek zawodowy należący do struktur OPZZ - związek zawodowy należący do struktur FZZ - związek zawodowy nienależący do związków reprezentatywnych 	1	1,22%
Razem	82	100%

III.6. Wystąpienie z wnioskiem o wyznaczenie mediatora

W 2022 r. niespełna połowa złożonych do ministra właściwego do spraw pracy wniosków o wyznaczenie mediatora była wnioskami złożonymi przez pozostający z pracodawcą w sporze zakładowy związek zawodowy (47,56%); wnioski złożone przez pracodawcę stanowią 41,46%. Wspólne wystąpienie przez strony do ministra z wnioskiem o wyznaczenie mediatora dotyczyło 3,66% wniosków.

Podmiot sporu występujący z wnioskiem o wyznaczenie mediatora

Wnioskodawca	2022	
zakładowy związek zawodowy	39	47,56%
pracodawca	34	41,46%
zakładowy związek zawodowy i pracodawca	3	3,66%
centrala związków zawodowych	1	1,22%
struktury branżowe	1	1,22%
struktury regionalne	1	1,22%
struktury regionalne i pracodawca	1	1,22%
centrala związków zawodowych i pracodawca	1	1,22%
inny	1	1,09%
Razem	82	100%



III.7. Przyczyny sporu zbiorowego (etap mediacji)

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

Z dokumentacji sporów, która wpłynęła w 2022 roku do Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego wynika, że najczęściej występującą przyczyną sporów między pracownikami a pracodawcami były kwestie płacowe - spory wyłącznie o płace stanowiły 73,17% ogółu sporów w 2022 r. (dla porównania w 2021 r. było to 52,17%). Na drugim miejscu w 2022 r. uplasowały się spory mieszane dotyczące płac i warunków pracy, stanowiąc już jednak tylko 8,54%, podczas gdy w porównywanym 2021 r. było ich 33,70%. Miejsce trzecie należy do kategorii sporów mieszanych obejmujących postulaty płacowe i te z zakresu świadczeń socjalnych (6,1%).

Naczelnym postulatem wysuwany przez stronę związkową sporu zbiorowego **na tle płacowym** było zwiększenie miesięcznego wynagrodzenia dla wszystkich pracowników zakładu, w którym toczył się spór - w 2022 r. takie żądanie dotyczyło 66,67% sporów płacowych. Kolejnym z najczęściej wymienianych żądań związkowych dotyczących sfery płacowej była wypłata premii, nagród i dodatków (21,93%), a dalej - żądania w zakresie zmian w zakładowym regulaminie wynagradzania (8,77%).

Wśród żądań **dotyczących warunków pracy** najliczniejsze dotyczyły warunków bezpieczeństwa i higieny pracy (72,73%).

Ponad połowa postulatów **związanych ze świadczeniami socjalnymi** dotyczyła wypłaty środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (60%), w 30% chodziło o sposób podziału środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Odmienne niż zwykle, w 2022 r. wśród przyczyn sporów **dotyczących przestrzegania wolności związkowych**, odnotowano równy rozkład sporów o respektowanie uprawnień związkowych przez pracodawcę (te zwykle są najliczniejsze), i tych dotyczących sposobu współpracy między związkami zawodowymi i pracodawcą.

Przyczyny sporów zbiorowych

Przyczyny sporów zbiorowych	2022	
	Liczba sporów	%
płace	60	73,17
płace + warunki pracy	7	8,54
płace + świadczenia socjalne	5	6,10
płace + wolności związkowe	2	2,44
płace + inne przyczyny - niewynikające z definicji sporu zbiorowego zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (dalej: inne przyczyny)	2	2,44
płace + wolności związkowe + inne przyczyny	1	1,22
płace + warunki pracy + wolności związkowe + inne przyczyny	1	1,22
płace + warunki pracy + świadczenia socjalne	1	1,22
płace + warunki pracy + wolności związkowe	1	1,22
płace + świadczenia socjalne + wolności związkowe	1	1,22
warunki pracy	1	1,22
Razem	82	100

III.7.1. Przyczyny sporu zbiorowego - płace

Przyczyny sporów zbiorowych - płace	2022
zwiększenie wynagrodzenia	66,67%
wypłata premii, nagród, dodatków	21,93%
zmiany zakładowego regulaminu wynagradzania	8,77%
inne przyczyny	2,63%
Razem	100%

Przyczyny sporów zbiorowych - płace (kombinacje zaznaczeń)	2022	
zwiększenie wynagrodzenia	51	62,20%
zwiększenie wynagrodzenia + wypłata premii, nagród, dodatków	12	14,63%
zwiększenie wynagrodzenia + wypłata premii, nagród, dodatków + zmiana zakładowego regulaminu wynagradzania	6	7,32%
wypłata premii, nagród, dodatków	5	6,10%
zwiększenie wynagrodzenia + zmiana zakładowego regulaminu wynagradzania	4	4,88%
zwiększenie wynagrodzenia + wypłata premii, nagród dodatków + inne	2	2,44%
zwiększenie wynagrodzenia + inne	1	1,22%
(brak danych lub „nie dotyczy”)	1	1,22%
Razem	82	100%

III.7.2. Przyczyny sporu zbiorowego - warunki pracy

Przyczyny sporów zbiorowych - warunki pracy	2022
warunki bezpieczeństwa i higieny pracy	72,73 %
spory na tle regulaminu pracy i spraw z tym związanych	27,27 %
Razem	100%

III.7.3. Przyczyny sporu zbiorowego - świadczenia socjalne

Przyczyny sporów zbiorowych - świadczenia socjalne	2022
wypłata świadczeń z ZFŚS	60%
sposób podziału środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (ZFŚS)	30%
brak ZFŚS	10%
Razem	100%

III.7.4. Przyczyny sporu zbiorowego - wolności związkowe

Przyczyny sporów zbiorowych - wolności związkowe	2022
respektowanie uprawnień związkowych	42,86%
sposób współpracy między związkami zawodowymi i pracodawcą	42,86%
inne	14,29%
Razem	100%

III.8. Wyniki mediacji

Jak przedstawiono na wstępie analizy, rezultaty zakończonych w 2022 r. mediacji - 42 (tj. 51%) z nich zakończyło się podpisaniem porozumienia stron, 36 (tj. 44%) - podpisaniem protokołu rozbieżności, a w czterech przypadkach doszło do podpisania zarówno porozumienia, jak i protokołu rozbieżności (5%). Poniżej porównanie z danymi za 2021 r.

Wyniki mediacji	2022		2021	
porozumienie stron	42	51%	54	59%
protokół rozbieżności	36	44%	29	31%
porozumienie stron i protokół rozbieżności	4	5%	9	10%
Razem	82	100%	92	100%

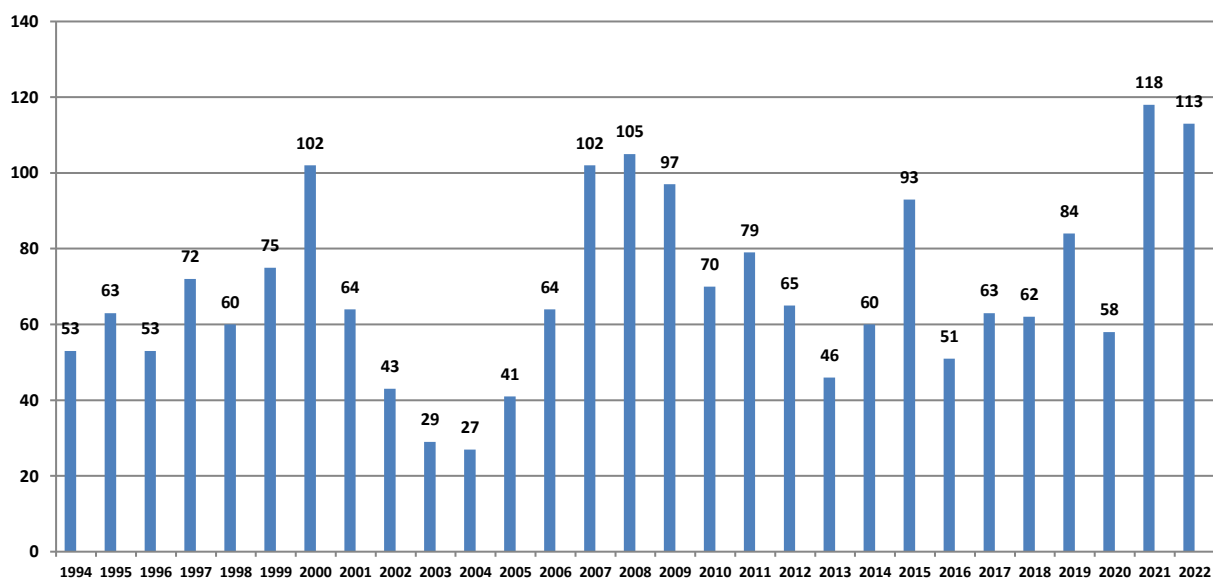
III.9. Podsumowanie

Analizując dokumentację sporów zbiorowych, jaka wpłynęła do Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w 2022 r. w związku ze złożeniem wniosku o wyznaczenie mediatora przez uprawnioną do tego stronę/strony sporu zbiorowego, można nakreślić statystyczny profil mediacji w 2022 r. (poniżej, dla porównania, zestawiony z profilem statystycznym sporu z 2021 r.).

Parametry statystyczne MEDIACJI w sporze zbiorowym

2022	2021
LOKALIZACJA (WOJEWÓDZTWO)	
śląskie	
BRANŻA	
przemysł - działalność produkcyjna	ochrona zdrowia i pomoc społeczna
FORMA PRAWNA FUNKCJONOWANIA PRZEDSIĘBIORSTWA/ZAKŁADU PRACY	
spółka z o.o.	
UDZIAŁ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH	
jeden związek zawodowy - najczęściej inny niż jeden z reprezentatywnych związków zawodowych	jeden związek zawodowy - najczęściej należący do FZZ
PRZEDMIOT SPORU	
najczęściej płace - zwiększenie wynagrodzenia	
WYNIK POSTĘPOWANIA MEDIACYJNEGO	
POROZUMIENIE	
mediacje zakończone zawarciem przez strony POROZUMIENIA	

■ Liczba sporów zbiorowych prowadzonych z udziałem mediatora wskazanego przez ministra właściwego do spraw pracy na przestrzeni lat 1994-2022



IV. Monitoring konfliktów społecznych - informacje za 2022 r. - w zestawieniu z danymi za rok 2021

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

Można zatem uznać, że prowadzony w departamencie monitoring dotyczy takich konfliktów społecznych, których stroną jest związek zawodowy (kilka związków zawodowych, wspólne ich reprezentacja, federacje czy konfederacje związków zawodowych, powołane komitety protestacyjno-strajkowe), bądź pracownicy niezrzeszeni organizujący się *ad hoc* w celu obrony swoich interesów przed pracodawcą, bądź pracownicy, których w tej obronie reprezentuje jakiś związek zawodowy lub związek ten udziela pracownikom określonego rodzaju wsparcia.¹

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

Każdy konflikt opisywany jest na podstawie doniesienia medialnego, z podaniem źródła informacji i linkiem bezpośrednio do tego źródła. Ujęty w zestawieniu konflikt opisany jest przede wszystkim co do swej istoty, tzn. tła - każdorazowo z określeniem przedmiotu protestu czy postulowanego przez stronę pracowniczą stanu pożądanego. Podaje się także informacje dotyczące zaangażowanych w dany konflikt stron, branży, w której działa pracodawca, umiejscowienia terytorialnego konfliktu i jego zasięgu, wreszcie - aktualnego stanu tego konfliktu. Każdej informacji o sytuacji konfliktowej - zaistniałej czy zapowiedzianej, ale też spodziewanej lub uznanej za prawdopodobną - towarzyszy próba określenia kierunku rozwoju konfliktu, w tym przewidywanych form, jakie może przyjąć protest. Każdy konflikt o nieincydentalnym charakterze, co do którego można antycypować przebieg rozwojowy, jest monitorowany.

Przeгляд internetowych zasobów treści w poszukiwaniu informacji o konfliktach społecznych przeprowadzany jest regularnie. Uważnie śledzone są

¹ Chodzi nie tylko o etatowych pracowników, ale też o osoby zatrudnione atypowo, czyli wykonujące pracę w oparciu o inne niż umowa o pracę podstawy prawne (tzw. zatrudnienie niepracownicze).

serwisy informacyjne, cyfrowe wydania prasy regionalnej, serwisy branżowe, komunikaty związków zawodowych zamieszczane w ich oficjalnych witrynach internetowych - strony główne central związkowych, (pod)strony branżowych organizacji członkowskich czy struktur regionalnych, ich media społecznościowe.

Prowadzony w ten sposób monitoring konfliktów społecznych jest próbą utworzenia obrazu konfliktów społecznych (protestów, strajków), które w danym roku kalendarzowym zaistniały medialnie; informacje o nich prezentowane są w ujęciu jednostki czasu, jakim jest miesiąc.

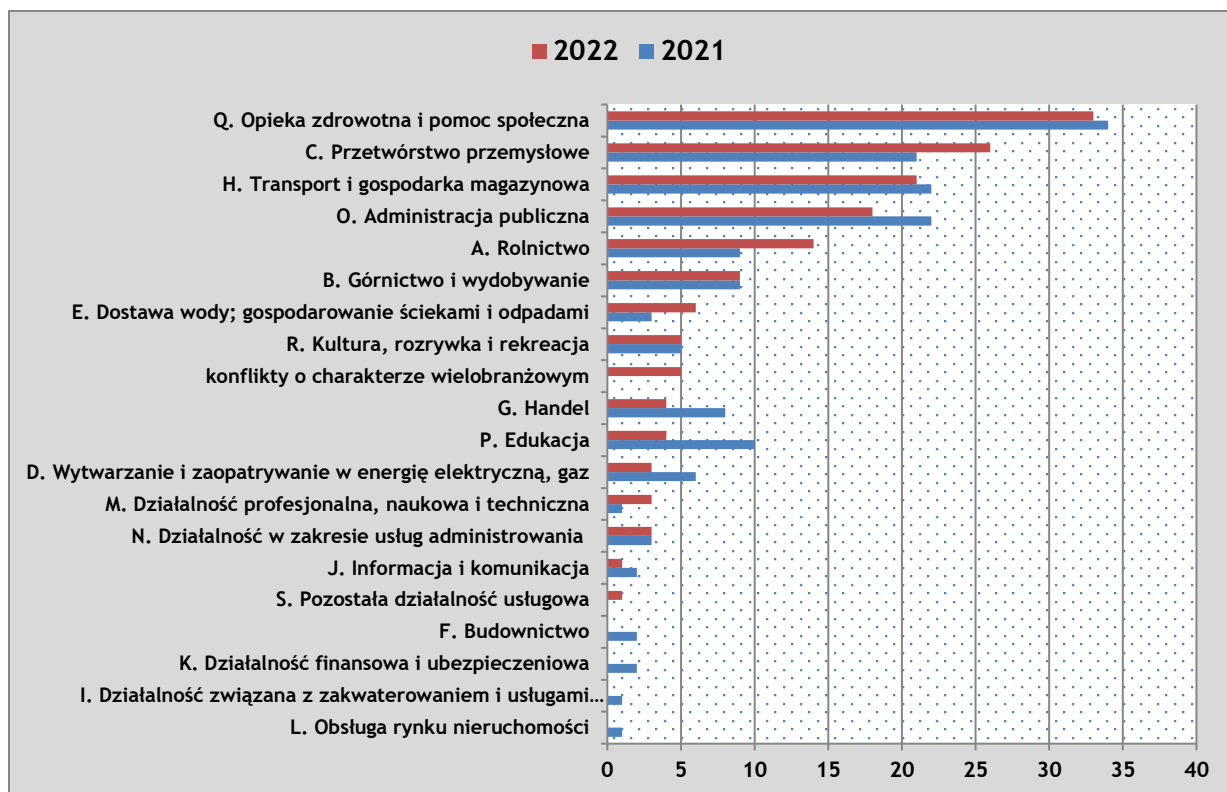
Poniższa próba charakterystyki opisanego wyżej typu konfliktów społecznych dotyczy tych spośród nich, których zaistnienie w 2022 udało się odnotować. Dokonano przy tym porównania z konfliktami zanotowanymi w 2021 r. Z pewnością konfliktów tego typu toczyło się więcej. Poniższa charakterystyka odnosi się zatem do fragmentu rzeczywistości, którą udało się zaobserwować.

Zamieszczone poniżej tabele i wykresy stanowią opracowanie własne Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego.

Liczba zaobserwowanych w 2022 roku konfliktów społecznych wg podziału na sekcje Polskiej Klasyfikacji Działalności Gospodarczej (PKD)

PODZIAŁ GOSPODARKI NA SEKCJE PKD	LICZBA ZAOBSERWOWANYCH KONFLIKTÓW	
	2021	2022
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	9	▲14
B. Górnictwo i wydobywanie	9	=9
C. Przetwórstwo przemysłowe	21	▲26
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	6	▼3
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	3	▲6
F. Budownictwo	2	▼0
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	8	▼4
H. Transport i gospodarka magazynowa	22	▼21
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1	▼0
J. Informacja i komunikacja	2	▼1
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2	▼0
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	▼0
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	▲3
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3	=3
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne	22	▼18
P. Edukacja	10	▼4
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	34	▼33
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	5	=5
S. Pozostała działalność usługowa	0	▲1
T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0	0
U. Organizacje i zespoły eksterytorialne	0	0
*** konflikty o charakterze wielobranżowym	0	▲5
	Łącznie:	
	161	156

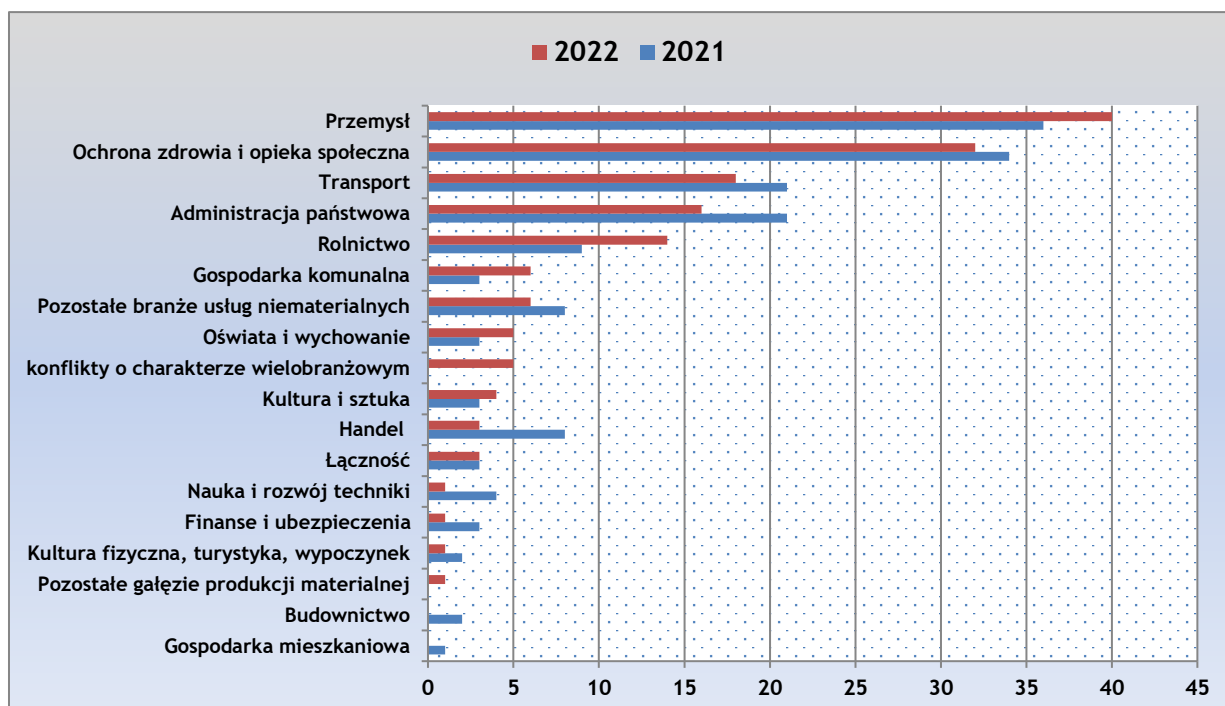
Konflikty społeczne w 2022 r. wg podziału na sekcje PKD (porównanie z danymi za 2021 r.)



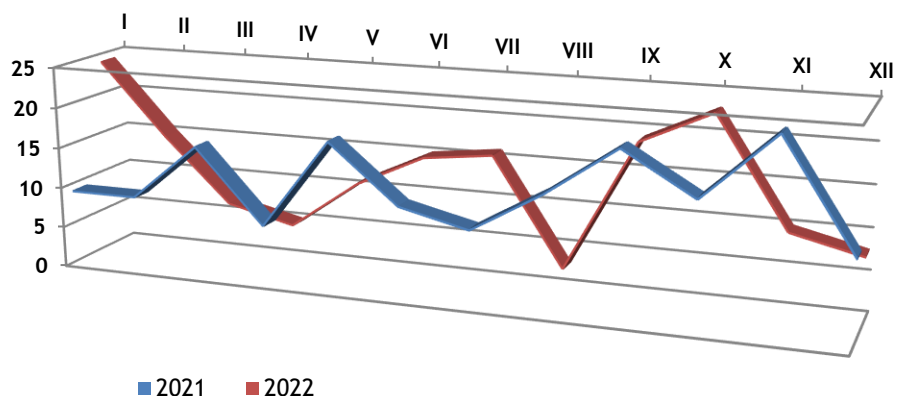
**Liczba zaobserwowanych w 2022 roku konfliktów społecznych
wg działów gospodarki narodowej**

DZIAŁ GOSPODARKI	LICZBA ZAOBSERWOWANYCH KONFLIKTÓW	
	2021	2022
1. Przemysł	36	▲40
2. Budownictwo	2	▼0
3. Rolnictwo	9	▲14
4. Leśnictwo	0	0
5. Transport	21	▼18
6. Łączność	3	=3
7. Handel	8	▼3
8. Pozostałe gałęzie produkcji materialnej (wydawnictwa, filmy, usługi informacyjne i inne)	0	▲1
9. Gospodarka komunalna	3	▲6
10. Gospodarka mieszkaniowa oraz niematerialne usługi komunalne	1	▼0
11. Nauka i rozwój techniki	4	▼1
12. Oświata i wychowanie	3	▲5
13. Kultura i sztuka	3	▼4
14. Ochrona zdrowia i opieka społeczna	34	▼32
15. Kultura fizyczna, turystyka, wypoczynek	2	▼1
16. Pozostałe branże usług niematerialnych (fryzjerskie, kosmetyczne, fotograficzne i inne)	8	▼6
17. Administracja państwowa i wymiar sprawiedliwości	21	▼16
18. Finanse i ubezpieczenia	3	▼1
19. Organizacje polityczne, związki zawodowe i inne	0	0
*** konflikty o charakterze wielobranżowym	0	▲5
	Łącznie	
	161	156

**Konflikty społeczne w 2022 r. wg działów gospodarki narodowej
(porównanie z danymi za 2021 r.)**



Porównanie dynamiki konfliktów społecznych w latach 2021-2022 w poszczególnych miesiącach



W 2022 r. statystycznie najczęściej występujący konflikt społeczny dotyczył sfery płac w podmiotach realizujących swoją działalność w sekcji **Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna** (wg PKD), ale w dziale **Przemysł** (wg klasyfikacji działów gospodarki); statystycznie najczęściej konflikt wybuchał w styczniu i zlokalizowany był w województwie mazowieckim.

Ponadto w 2022 roku monitoringiem objętych było 5 konfliktów o charakterze wielobranżowym oraz 12 konfliktów o zasięgu ogólnokrajowym.

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

Rozdział 1
Przepisy ogólne

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 5. Pracodawcą w rozumieniu ustawy jest podmiot, o którym mowa w art. 1 1 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263).

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

Rozdział 2 Rokowania

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

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

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

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

Rozdział 3 Mediacja i arbitraż

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Orzeczenie kolegium zapada większością głosów. Jeżeli żadna ze stron przed 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.

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

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.

Art. 18. Udział w strajku jest dobrowolny.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 22. W obronie praw i interesów pracowników, którzy nie mają prawa do strajku, związek zawodowy działający w innym zakładzie pracy może zorganizować strajk

solidarnościowy na czas nie dłuższy niż połowa dnia roboczego. Przepisy art. 17-21 stosuje się odpowiednio.

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

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

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

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

Rozdział 5

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy

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

1) przeszkadza we wszczęciu lub w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego,

2) nie dopełnia obowiązków określonych w tej ustawie - podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

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

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

Rozdział 6

Przepisy przejściowe i końcowe

Art. 27. (pominięty)

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

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

²⁾ Ustawa została ogłoszona w dniu 26 czerwca 1991

**ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA GOSPODARKI I PRACY¹⁾**

z dnia 8 grudnia 2004 r.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dz.U.91.73.324

**ROZPORZĄDZENIE
RADY MINISTRÓW**

z dnia 16 sierpnia 1991 r.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Orzeczenie podpisują wszyscy członkowie kolegium.

3. Orzeczenie kolegium powinno zawierać:

- 1) nazwę i skład kolegium;
- 2) datę wydania orzeczenia;
- 3) określenie stron;
- 4) wskazanie przedmiotu sporu;
- 5) rozstrzygnięcie i jego uzasadnienie;
- 6) stwierdzenie, czy orzeczenie wiąże strony;
- 7) podpisy członków kolegium.

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

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

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

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

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

§ 16. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 2232 z późn.zm.

USTAWA

z dnia 24 lipca 2015 r.

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

Rozdział 4

Wojewódzkie rady dialogu społecznego

Art. 41 [Tworzenie wojewódzkich rad dialogu]

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

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

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

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

Art. 42 [Właściwość wojewódzkich rad]

1. Do właściwości WRDS należy:

1) wyrażanie opinii i stanowisk:

a) w sprawach objętych zakresem zadań związków zawodowych lub organizacji pracodawców będących w kompetencji administracji rządowej i samorządowej z terenu województwa,

b) w sprawach, o których mowa w art. 11 ust. 2;

2) wykonywanie innych zadań wynikających z odrębnych ustaw.

1a. W sprawach, o których mowa w ust. 1, WRDS zajmuje wspólne stanowisko.

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

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

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

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

2. Marszałek województwa przedstawia stronie pracowników i stronie pracodawców WRDS do zaopiniowania projekty strategii rozwoju województwa i programów w zakresie

objętym zadaniami związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz sprawozdania z ich realizacji.

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

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

Art. 43 [Zawieranie porozumień]

1. Strony WRDS mogą wspólnie zawierać porozumienia.

2. Przedmiotem porozumień mogą być wzajemne zobowiązania stron w sprawach objętych zakresem ich działania. Przepis art. 3 ust. 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 44 [Zakres spraw]

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

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

Art. 45 [Misja dobrej woli]

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 47 [Skład WRDS]

1. W skład WRDS wchodzi:

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

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

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

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

5. Szczegółowy tryb działania WRDS określa regulamin WRDS.

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

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

Art. 48 [Posiedzenia plenarne WRDS]

1. WRDS obraduje na posiedzeniach plenarnych.

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

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

4. Posiedzenia WRDS i prezydium WRDS zwołuje przewodniczący WRDS.

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

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

7. Członkowie WRDS uczestniczą w pracach WRDS osobiście.

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

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

Art. 49 [Prezydium WRDS]

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

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

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

4. Przewodniczącym WRDS jest naprzemiennie przedstawiciel strony pracowników

i strony pracodawców, wskazany przez daną stronę i będący członkiem WRDS, marszałek województwa oraz wojewoda.

5. Wybór kolejności przewodniczenia WRDS uzgadniają jej strony.

6. Kadencja przewodniczącego WRDS trwa 1 rok.

Art. 50 [Wyrażanie stanowisk]

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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