



**Maria Bosak-Sojka**

Uniwersytet Rzeszowski

 <https://orcid.org/0000-0001-9169-8966>

 <https://doi.org/10.15633/9788374386753.06>

## Mediacja w rozwiązywaniu zbiorowych sporów pracy

Mediacja i zbiorowe prawo pracy w rodzimym porządku prawnym zostały trwale połączone wspólnym aktem, tj. obowiązującą już od ponad 30 lat ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych<sup>1</sup>. Ustawodawca w latach 90. XX wieku uznał bowiem ten właśnie etap za niezbędny, bo istotnie przyczyniający się do rozwiązania sporu pracowniczego o zasięgu zbiorowym. Jednak już na wstępie prowadzonej analizy zaznaczenia wymaga, że powołane przepisy będą miały zastosowanie jedynie w ściśle ograniczonym zakresie. Mianowicie, zgodnie z powołaną ustawą, ich zastosowanie może mieć miejsce jedynie w przypadku powstania sporu zbiorowego dotyczącego kwestii mieszczących się w katalogu ściśle określonym przez ustawodawcę. Pozostałe mogą zostać poddane mediacji na zasadach ogólnych, wykraczających jednak poza materię zbiorowego prawa pracy, dlatego wątki te w niniejszym opracowaniu z założenia zostaną pominięte. Ponadto już na tym etapie należy poczynić zastrzeżenie, że przedmiot sporu musi odnosić się do pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych<sup>2</sup>. Oznacza to, że nawet w razie powstania sporu indywidualnego o prawa lub/i sporu o interesy mieszczące się co prawda w ustawowym katalogu, nie będzie możliwe podejmowanie prób jego rozstrzygnięcia w myśl powołanych przepisów<sup>3</sup>. Dodatkowo podkreślenia wymaga, że

1 Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. (Dz.U. Nr 55, poz. 236), tj. z dnia 13 grudnia 2019 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 123); dalej: ustawa.

2 Szerzej na ten temat: Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2013, s. 181.

3 Szerzej na ten temat m.in. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa–Kraków 1986, t. 3, s. 115–116; K. Rączka, *Kilka uwag w sprawie legalności sporu zbiorowego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” (1996) nr 2, s. 50 i n., K. W. Baran, *Spór indywidualny a spór zbiorowy w prawie pracy*, w: *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 224 i n.

mediacja w rozwiązywaniu sporów zbiorowych – zgodnie z normatywnie utrwaloną od wielu lat intencją ustawodawcy – stała się elementem nie tylko niezbędnym, bo uznanym za obligatoryjny, ale i *stricte* ukierunkowanym na osiągnięcie porozumienia z udziałem bezstronnej osoby trzeciej – mediatora. Nie sposób pominąć także faktu wynikającego wprost z przepisów ustawy, że celowe pominięcie mediacji otwiera możliwość rozpoczęcia nieirenicznych metod rozstrzygania sporu zbiorowego.

Zaproponowane opracowanie zostanie zatem ukierunkowane na analizę normatywną, przeprowadzoną w oparciu o przepisy uznające mediację za ireniczny, obligatoryjny etap – prowadzący do rozwiązania istniejącego sporu zbiorowego. W dalszej części zostanie wskazana zarówno istota sporu zbiorowego, jak i rola oraz przebieg mediacji w trakcie podejmowania próby jego pokojowego rozwiązania. Opracowanie wzbogacą również zbiorcze statystyki w zakresie przedmiotu, specyfiki, jak również roli mediacji, prowadzącej do osiągnięcia porozumienia, które uzyskano na potrzeby niniejszego opracowania od Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS. Na ich podstawie możliwa stanie się odpowiedź na pytania zarówno o aktualność powoływanych rozwiązań, skuteczność samej mediacji w rozstrzygnięciu sporu zbiorowego, jak i – co istotne – jej społecznego odbioru.

## Istota sporu zbiorowego

Spór zbiorowy, zgodnie z obowiązującym stanem prawnym, został ograniczony do ram ściśle określonych przez ustawodawcę, a mianowicie, zbiorczo można uznać, że na podstawie wskazanej ustawy mamy do czynienia ze sporem o prawa lub/i sporem o interesy<sup>4</sup>. Konkretnie oznacza to, że zakres przedmiotowy sporu zbiorowego, a tym samym porozumienia kończącego spór zbiorowy, może obejmować tylko taką materię, która zgodnie z regulacją ustawową została wskazana przez ustawodawcę. 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<sup>5</sup>. Zatem wskazana przez ustawodawcę treść

4 Szerzej m.in. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu...*, dz. cyt., s. 115; K. W. Baran, *Spór indywidualny a spór zbiorowy...*, dz. cyt., s. 224.

5 Szerzej m.in. K. Rączka, *Kilka uwag w sprawie legalności...*, dz. cyt., s. 50; J. Stelina, w: *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe Prawo Pracy*, red. K. W. Baran, Warszawa 2014, s. 538 i n.

wyznacza jego istotne granice, co wiąże się z tym, że jedynie ich wystąpienie daje podstawę do stosowania pokojowych etapów prowadzących do rozwiązywania sporu zbiorowego. Ustawowy katalog zamieszczony w powołanym przepisie należy traktować jako enumeratywny<sup>6</sup>. Spór zbiorowy, co podkreśla się w piśmiennictwie, może dotyczyć zarówno szeroko pojmowanych interesów pracowniczych, jak i może rozszerzać się na aspekty związane ze stosowaniem lub wykładnią norm prawnych w przedmiocie praw i wolności zbiorowych<sup>7</sup>. W praktyce, mając na uwadze ostatnie lata (2016–2017<sup>8</sup>), zgodnie ze statystykami udostępnionymi przez Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS, przyczyny sporów zbiorowych obejmowały: płace (2016 rok – 65,9% wszystkich sporów zbiorowych, 2017 rok – 73,58% wszystkich sporów zbiorowych)<sup>9</sup>. Ministerstwo precyzuje jednak, że pod pojęciem płacy należy rozumieć kombinację znaczeń, która obejmuje zarówno problem zwiększenia wynagrodzenia (statystycznie spory dotyczące tej kwestii w roku 2016 wynosiły aż 63,93%, zaś w roku 2017 – 57,32%), wypłaty premii, nagród, dodatków (2016 rok – 19,67%, zaś rok 2017 – 23,17%), zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń (2016 rok – 8,20%, zaś rok 2017 – 14,63%), jak i przyczyny określone jako „inne” (2016 rok – 8,20%, natomiast w 2017 roku – 4,88%). Drugim istotnym powodem wszczęcia sporu zbiorowego stały się warunki pracy. W latach 2016–2017 obejmowały one warunki bezpieczeństwa i higieny pracy (2016 rok – 45,45%, 2017 rok – 40%), spory na tle regulaminu pracy i spraw z tym związanych (2016 rok – 36,36%, 2017 rok – 30%) oraz przyczyny określone jako „inne” (2016 rok – 18,18%, 2017 rok – 30%). Trzecia kategoria, będąca tym samym przyczyną wszczęcia sporu zbiorowego, obejmuje świadczenia socjalne. Zgodnie z Informatorem MRPiPS w ramach przyczyn mieszczących się w zbiorczej kategorii świadczeń socjalnych należy uwzględnić: wypłatę świadczeń z zakładowego funduszu socjalnego (2016 rok – 20%, zaś w roku 2017 nie odnotowano ani

6 Szerzej: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 2014 r., II PK 258/13, Legalis 1406613.

7 Por. B. Skulimowska, *Procedury pojednawstwa i rozjemstwa w zatargach zbiorowych w Polsce i na tle porównawczym*, Warszawa 1992, s. 7 i n.; Z. Salwa, *Nowa regulacja rozwiązywania sporów zbiorowych*, „PiZS” (1991), nr 11, s. 31; H. Lewandowski, *Spory zbiorowe pracy. Pojęcie, przedmiot i strony sporu zbiorowego*, SPPiPS, Kraków 1997–1998, s. 127.

8 Dane, które zostały przytoczone w opracowaniu, mimo że nie obejmują bieżącego roku, były jedynymi danymi statystycznymi, które zostały udostępnione publicznie przez MRPiPS.

9 Dane zostały zamieszczone w Informatorze MRPiPS, *Rozwiązywanie sporów zbiorowych*, <http://www.dialog.gov.pl/promocja-dialogu/publikacje-dialogu/biuletyny-ksiazki-broszury/> (dostęp: 30.08.2020).

jednej takiej przyczyny), sposób podziału zakładowego funduszu socjalnego (2016 rok – 20%, a w roku 2017 to aż – 66,77%), brak zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (2016 rok – 20%, zaś w roku 2017 nie odnotowano ani jednej takiej przyczyny), „inne” określone jako brak wpłat na ZFŚS (zarówno w 2016, jak i 2017 roku nie odnotowano takich przyczyn), a także „inne” (2016 rok – 40%, 2017 rok – 33,33%). Czwarta kategoria, będąca zbiorczą przyczyną sporu zbiorowego, obejmowała wolności związkowe. W tej kategorii przyczyn konfliktogennych wskazano brak respektowania uprawnień związkowych (2016 rok – 33,33%, zaś w roku 2017 wskaźnik ten wynosił aż 100%), sposób współpracy między związkami zawodowymi a pracodawcą (2016 rok – 33,33%, 2017 rok – 0) oraz przyczyny oznaczone jako „inne” (2016 rok – 33,33%, 2017 rok – 0). Nie bez znaczenia wydaje się fakt, że z udostępnionego informatora MRPiPS wynika, iż wśród przyczyn uznanych za konfliktogenne, a nie mieszczących się w ustawowej definicji sporu zbiorowego, w 2016 roku znalazły się także nieliczne spory odnoszące się do realizacji zakładowego układu zbiorowego pracy (25%), postępowania prywatyzacyjnego (25%) oraz reorganizacji zakładu pracy. Natomiast w roku 2017 pojedyncze spory powstawały na tle postępowania prywatyzacyjnego (14,29%) oraz ochrony zatrudnienia (14,29%). Niestety dane dotyczące kolejnych lat jak dotąd nie zostały udostępnione.

## Mediacja a rozwiązywanie sporów zbiorowych

Mediacja – na tle analizowanej ustawy – to jeden z obligatoryjnych, irenicznych<sup>10</sup> sposobów (etapów) rozwiązywania sporu zbiorowego. Jak nadmieniono, mediacja w takim przypadku nie dotyczy konfliktu o charakterze indywidualnym między dwoma podmiotami stosunku pracy, ale chodzi w tym przypadku o konflikt w znaczeniu kolektywnym. Wobec powyższego o interesy jednej strony będzie dbał pracodawca/organizacja pracodawców, zaś interesy pracowników i innych uprawnionych podmiotów będą reprezentowane jedynie przez związki zawodowe, nie zaś przez indywidualnych pracowników. Dlatego związki zawodowe posiadają w tym zakresie wyłączność (monopol)<sup>11</sup>. Mediacja w kontekście analizowanej materii staje się także

10 Nazewnictwo zaczerpnięte od greckiego słowa *eirene* oznaczającego pokój. Szerzej na ten temat: K. W. Baran, *Zbiorowe Prawo Pracy*, Kraków 2002, s. 266.

11 Tak m.in. J. Piątkowski, *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2005, s. 276; K. W. Baran, w: *Zbiorowe prawo pracy*, dz. cyt., Warszawa 2016, s. 370.

swoistą alternatywą, prowadzącą do rozstrzygnięcia sporu na drodze pozasądowej. Dlatego w szerokim ujęciu określa się ją także jako alternatywną metodę rozstrzygnięcia sporu (Alternative Dispute Resolution – ADR), możliwą poprzez osiągnięcie porozumienia. Porozumienie zaś sprowadza się w takim przypadku do akceptacji interesu strony przeciwnej. Krok ten pozwala na osiągnięcie konsensusu, który w szerokim ujęciu stanowi jeden z elementarnych składników społeczeństwa obywatelskiego. Ponadto jednym z kluczowych założeń teorii konsensusu staje się rozwój umożliwiający podejmowanie procesu współdziałania<sup>12</sup>.

W treści analizowanej ustawy nie zostało zawarte wyjaśnienie, co należy rozumieć pod pojęciem mediacji. Brak legalnej definicji oznacza, że intencją ustawodawcy było przyjęcie potocznego rozumienia mediacji – także w przypadku jej stosowania przy rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

## Przebieg mediacji jako etap rozwiązywania sporów zbiorowych

Mediacja (łac. *mediare* – być w środku) – na tle analizowanej ustawy – stanowi drugi etap rozwiązywania sporów zbiorowych i następuje po obligatoryjnych rokowaniach, o ile występuje w tym zakresie wola strony związkowej. Jej istota sprowadza się do udziału czynnika społecznego, bo właśnie tak określa się w tym przypadku mediatora. Mediacja stanowi zatem ireniczny, obligatoryjny etap – ukierunkowany na rozstrzygnięcie konfliktu. Wobec powyższego już na tym etapie można stwierdzić, że powstały konflikt uznaje się za prawnie wyodrębniony element życia społecznego. Jednakże nawet wobec tak postawionej tezy udziału mediatora w przebiegu prowadzącym do uzyskania konsensusu nie można określić przymiotem władczego, a jedynie pomocniczego<sup>13</sup>. Wszelkie jego działania nie mogą zaburzyć *de facto* dobrowolnego porozumienia się stron. Zatem sam proces na tym etapie postępowania nadal odbywa się między stronami, jedynie z towarzyszącym, asekuracyjnym udziałem mediatora. Wobec powyższego wydaje się, że inicjatywa prowadząca do pokojowego rozstrzygnięcia konfliktu w całości

12 Szerzej: J. Łukasiewicz, J. Olszewski, *Aksjologiczne i prawne ograniczenia w korzystaniu z sądownictwa polubownego*, w: *Arbitraż i mediacja. Aktualne problemy teorii i praktyki funkcjonowania sądów polubownych i ośrodków mediacyjnych*, red. J. Olszewski, Rzeszów 2009, s. 222.

13 Szerzej: A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *Mediacja sądowa i pozasądowa. Zarys wykładu*, Warszawa 2009, s. 33.

zostaje skoncentrowana na jego stronach jedynie przy aktywnym – choć pomocniczym – udziale mediatora. Rola mediatora będzie zatem uzależniona od przyjętej metody prowadzenia postępowania mediacyjnego, które może opierać się na mediacji klasycznej bądź mediacji klasycznej jedynie zawierającej elementy mediacji ewaluatywnej<sup>14</sup>. Przyjęcie drugiego ze wskazanych rozwiązań otwiera przed mediatorem pewną drogę, dającą mu możliwość zasugerowania stronom podjęcia określonych kroków, zbliżających je do osiągnięcia porozumienia. Niemniej w dalszym ciągu należy mieć na uwadze, że rola mediatora powinna koncentrować się na profesjonalnych działaniach pomocniczych, doradczych, które cechuje przede wszystkim bezstronność i poufność.

Ustawodawca nie ingeruje w sam proces mediacji, a posługuje się jedynie ogólnikami, które sprowadzają się do stwierdzenia, iż – zgodnie z art. 10 ustawy – „spór prowadzony jest przez strony”. Sama mediacja w takim przypadku jest w swym zamyśle zbieżna z wytycznymi Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z dnia 21 maja 2008 r., dotyczącej niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych<sup>15</sup>. W myśl tego dokumentu pod pojęciem mediacji należy przede wszystkim rozumieć zorganizowane postępowanie, w którym przynajmniej dwie strony sporu próbują dobrowolnie osiągnąć porozumienie i rozstrzygnąć spór, korzystając z pomocy mediatora. Mediacja może zostać zainicjowana przez strony, może ją zaproponować bądź zarządzić sąd, może ją także nakazać prawo kraju Unii Europejskiej. W analizowanym przypadku istota zawiera się w początkowej części przytoczonej definicji, gdyż – jak już zaznaczono – inicjatywa skorzystania z tej formy rozstrzygnięcia konfliktu leży wyłącznie w gestii uprawnionych przez ustawodawcę. W takim przypadku kluczowe dla zawarcia porozumienia okaże się dobrowolne zaangażowanie stron i rzeczywista chęć osiągnięcia konsensu, możliwego właśnie dzięki podjętej współpracy. Mediator jako podmiot bezstronny ma aktywnie służyć stronom swą wiedzą i doświadczeniem, które ułatwią im osiągnięcie zadowalającego rozwiązania w postaci porozumienia. Stąd też mediację określa się także mianem wspomaganych negocjacji<sup>16</sup>, chociaż sam ustawodawca nie posługuje się takim

14 Szerzej: A. Kowalczyk, *Pojęcie sporu zbiorowego oraz pokojowe metody jego rozwiązywania w prawie polskim*, Rzeszów 2017, s. 169.

15 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z dnia 21 maja 2008 r. w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych, s. 3–8 (Dz.U. L 136 z 24.05.2008).

16 Szerzej: A. Kowalczyk, *Pojęcie sporu zbiorowego...*, dz. cyt., s. 123 i powołana tam literatura.

zwrotem. Analizując literalne brzmienie ustawy w części odnoszącej się do etapu mediacji i porównując go chociażby do przepisów dotyczących arbitrażu społecznego, można odnieść wrażenie, że jest to proces z założenia odformalizowany przez ustawodawcę. Jednakże mimo pozornego odformalizowania samego przebiegu mediacji, ustawodawca zaznacza, że jest to etap zarówno pokojowy, jak i obligatoryjny. W praktyce oznacza to, że bez przystąpienia do mediacji strony – co do zasady – nie mogą rozpocząć organizacji legalnego, zasadniczego strajku, jak również akcji protestacyjnej. Warto zaznaczyć, że w trakcie postępowania mediacyjnego może zostać przeprowadzony tzw. strajk ostrzegawczy, jednak jest on limitowany zarówno co do długości trwania, jak i jego częstotliwości. Zgodnie z ustawą organizacja, która wszczęła spór, może zorganizować taki strajk jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny. Po drugie przebieg ważności postępowania mediacyjnego, niezależnie od długości jego trwania<sup>17</sup>, został uzależniony przez ustawodawcę właśnie od poprawnego wyboru mediatora.

## **Mediator i jego rola w postępowaniu ukierunkowanym na pokojowe rozstrzygnięcie sporu zbiorowego**

Ustawodawca, wskazując na mediatora jako niezbędny element analizowanego etapu, stawia przed nim jeden warunek – ma on być gwarantem bezstronności. Współcześnie używane słowo „mediator” w języku staropolskim funkcjonowało jako „jednacz”, więc zasadniczo do tego powinna sprowadzić się jego rola<sup>18</sup>. Dlatego jego bezstronność powinna mieć charakter dwutorowy, a więc powinna odnosić się zarówno do samych stron, które decydują o sposobie reakcji na spór, jak i do przedmiotu trwającego sporu. Z literalnego brzmienia ustawy, a także z treści rozporządzenia dotyczącego wynagrodzenia mediatora<sup>19</sup>, wynika, że mamy do czynienia z osobą fizyczną, która będąc gwarantem bezstronności, decyduje się uczestniczyć w czynnościach ułatwiających zawarcie porozumienia. W piśmiennictwie podkreśla się, że

17 Szerzej na ten temat: A. M. Świątkowski, *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, w: *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wratny, K. Walczak, Warszawa 2009, s. 339.

18 *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K. W. Baran, Warszawa 2015, s. 592–593.

19 Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie warunków wynagrodzenia mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy (Dz.U. Nr 269, poz. 2673).



mediator pełni ponadto ważną funkcję lub misję społeczną<sup>20</sup>. Procedura jego wyboru na gruncie powołanych przepisów nie ma charakteru jednolitego. Pierwsza z nich, będąca tym samym sygnałem, że zwaśnione strony podejmują próbę wspólnych rozmów, polega na wskazaniu wspólnego kandydata na mediatora. Ustawodawca określa wręcz, że w takim przypadku mamy do czynienia z quasi-porozumieniem, gdyż art. 11 ustawy zawiera sformułowanie, że „jeśli strony sporu zbiorowego *nie porozumieją się*”. Na tak rozumiane quasi-porozumienia ustawodawca wyznacza stronom 5 dni. Jednakże, co podkreśla się w piśmiennictwie, ten precyzyjnie określony termin nie ma w tym przypadku charakteru zawitego, więc jego wydłużenie w takim przypadku nie powinno skutkować nieważnością wyboru wspólnego mediatora<sup>21</sup>. Natomiast jeśli na skutek istniejącego konfliktu strony nie są w stanie podjąć próby wyznaczenia wspólnego mediatora lub gdy nie widzą możliwości wskazania osoby będącej gwarantem bezstronności w ich sprawie, wówczas korzysta się z alternatywnego sposobu jego wyłonienia. Dalsze postępowanie jest prowadzone przez ministra właściwego do spraw pracy i z udziałem mediatora wskazanego na wniosek jednej ze stron<sup>22</sup>. O fakcie desygnowania mediatora przez ministra powiadamiane są strony sporu. Wówczas termin rozpoczęcia postępowania mediacyjnego jest ustalany przez strony bezpośrednio z mediatorem. Ustawa nie zawiera szczegółowych wytycznych zarówno co do samego przebiegu postępowania mediacyjnego, jak i wymogów stawianych kandydatom na mediatora. Z treści analizowanych przepisów wynika jedynie, że funkcja mediatora – jako działalność prowadzona *ad hoc* – ma charakter odpłatny. W przypadku mediatora wyznaczonego z ministerialnej listy stawki wynagrodzenia za prowadzenie postępowania 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<sup>23</sup>. Wysokość tak rozumianego wynagrodzenia opiera się na stawce dziennej, z zastrzeżeniem, że przez pierwsze trzy dni ma ono charakter malejący. Udział mediatora w kolejnych dniach postępowania ma

20 Szerzej: W. Masewicz, *Prawna regulacja sposobów rozwiązywania sporów zbiorowych pracy w świetle praktyki. Doświadczenia polskie*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” (1994) nr 2, s. 11–12.

21 Tak m.in. J. Żołyński, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 77, A. Tomaneck, *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, w: *Zbiorowe Prawo Pracy. Komentarz*, dz. cyt., s. 406, A. Marek, *Spory zbiorowe. Część I. Obowiązujące etapy i procedury*, „Służba Pracownicza” (2009) nr 2, s. 5.

22 Dz.U. 2015 r., poz. 1240, ze zm.

23 Dz.U. 2004 r., Nr 269, poz. 2673.



natomiast określoną stałą stawkę wynagrodzenia. Zaznaczenia wymaga, że powyższe regulacje mają stanowić podstawę określającą minimalne stawki należne mediatorowi wybranemu przez obie strony sporu spoza ministerialnej listy. Sama działalność mediatora uczestniczącego w rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie jest jednak zaliczana do okresu, od którego należą uprawnienia pracownicze, o ile nie pozostaje on jednocześnie w stosunku pracy lub innym stosunku zatrudnienia, który ma wpływ na jego staż pracy. Natomiast zgodnie z analizowaną ustawą mediatorowi na czas wykonywania czynności prowadzących do zawarcia porozumienia przysługuje zwolnienie od pracy. Ma ono jednak charakter limitowany, a mianowicie nie może przekraczać 30 dni w roku kalendarzowym. Bez znaczenia pozostaje w tym przypadku, czy jego udział dotyczy tego samego postępowania, czy jego nieobecność wiąże się z kilkoma sporami, w których pełni on rolę mediatora. Jednakże podkreślenia wymaga, że ustawodawca nie gwarantuje mediatorowi za czas takiej nieobecności prawa do wynagrodzenia z tytułu nieobecności w pracy. Prawo do zachowania wynagrodzenia nie przysługuje mu także na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy<sup>24</sup>. Zatem źródłem wynagrodzenia za czynności mediatora będą przepisy wskazanego rozporządzenia bądź w przypadku mediatora wyznaczonego z poza listy – umowa cywilnoprawna zawarta między stronami konkretnego sporu zbiorowego<sup>25</sup>. Z przepisów analizowanej ustawy wynika, że co do zasady koszty postępowania mediacyjnego, a więc także wynagrodzenie należne mediatorowi, ponoszą strony w częściach równych. Wydaje się, że zasada równomiernego obciążenia stron postępowania ma skłonić je do wzajemnego zaangażowania, dobrej woli i odpowiedzialności za działania prowadzące do osiągnięcia konsensusu. Oprócz wskazanych uprawnień w zakresie finansowania działalności podejmowanej przez mediatora, jak i należnych mu dni wolnych od pracy, pozwalających na podejmowanie niezbędnych czynności, ustawodawca nie zawiera szczegółowych wytycznych kształtujących standardy jego działań. Korzystając z praktyki, warto w tym miejscu przytoczyć zasady wskazane przez Ministerstwo ds. pracy, które powinny cechować pracę mediatora. Co prawda także i one zostały oparte na zwrotach ogólnych, a więc podlegających

<sup>24</sup> Z dnia 16 września 2014 r. (Dz.U. z 2014 r. poz. 1632)

<sup>25</sup> Szerzej: A. Tomanek, *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu...*, dz. cyt., s. 409–411.

szerokiej interpretacji, jednak nie można pozbawić ich cech praktyczności. Zgodnie z dziewięcioma punktami określonymi jako standardy pracy mediatora w sporach zbiorowych wskazano, że:

- mediator działa w oparciu o obowiązujące przepisy prawa, w szczególności o ustawę o rozwiązywaniu sporów zbiorowych;
- mediator organizuje i zarządza procesem mediacji;
- mediator informuje strony o istocie i przebiegu mediacji;
- mediator informuje strony o swojej roli w procesie mediacji;
- mediator informuje strony o sposobie wynagrodzenia, który ma zamiar stosować;
- mediator jest neutralny wobec przedmiotu sporu;
- mediator jest bezstronny i niezależny od uczestników mediacji;
- mediator dba o poufność mediacji;
- mediator dba o wysoki poziom swoich kwalifikacji zawodowych<sup>26</sup>.

Uniwersalność przytoczonych wytycznych będzie miała przede wszystkim znaczenie pomocnicze zarówno dla stron, jak i mediatora, który w przypadku sporów zbiorowych nie musi być profesjonalistą. Jego rolą będzie pomoc przy ustaleniu faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sporu, a także sprecyzowanie żądań zwaśnionych stron. Wskazane wytyczne mają na celu pomoc w zakresie przeprowadzania szczegółowych ustaleń, które czasem wiążą się z dodatkowymi nakładami finansowymi obciążającymi strony<sup>27</sup>.

Mimo wskazanych mankamentów udostępnione statystyki (z lat 2018–2019), które – z uwagi na sytuację epidemiczną – nie są kompletne, pokazują przede wszystkim, że strony nadal są zainteresowane rozwiązywaniem konfliktów zbiorowych w oparciu o analizowaną ustawę. Fakt ten potwierdzają dane statystyczne uzyskane na potrzeby niniejszego opracowania od Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPPiPS. Liczba mediacji, które zakończyły się porozumieniem stron w roku 2018 wyniosła 34, zaś w roku 2019 liczba ta wyniosła 24. W tym miejscu jednak warto zaznaczyć, że część mediacji nadal trwa (2018 rok – liczba ta wynosi 6, a 2019 rok – 21), zaś część z nich została zawieszona (2018 rok – liczba zawieszonych mediacji wyniosła 2, zaś w 2019 roku – 3). Natomiast mediacje zakończone podpisaniem protokołu rozbieżności w 2018 dotyczyły 19 przypadków, zaś w 2019 – aż 34. Ze

26 Standardy pracy mediatora w sporach zbiorowych zostały umieszczone pod adresem: [www.dialog.gov.pl](http://www.dialog.gov.pl) (dostęp: 10.08.2020).

27 Szerzej: T. Liszcz, *Prawo Pracy*, Warszawa 2019, s. 678.

statystyk Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS wynika, że zarówno w 2018, jak i 2019 roku miały miejsce mediacje zakończone podpisaniem porozumienia i rozbieżności (po jednym takim przypadku w każdym roku). Dodatkowo, jak podaje MRPiPS, w kilku przypadkach strony były w stanie dojść do porozumienia przed przyjazdem mediatora (w 2018 roku odnotowano 6 takich przypadków, zaś w 2019 roku – 3 przypadki).

Mając na uwadze przytoczone dane statystyczne, warto wskazać, w których województwach najczęściej przystępowano do mediacji z udziałem mediatora z ministerialnej listy. W 2018 roku najwięcej sporów miało miejsce w województwach śląskim (16,67%) i mazowieckim (14,81%), zaś w 2019 roku – w małopolskim (23,73%) i mazowieckim (13,56%). Natomiast sporów w latach 2018–2019 nie notowano w dwóch województwach, tj. lubuskim, zachodniopomorskim (w roku 2018 brak sporów odnotowano także w województwie świętokrzyskim).

Pewną zbieżność można także odnotować w zakresie branż, w których najczęściej występowały spory w latach 2018–2019, do których zaliczono: przemysł, czyli działalność produkcyjną (2018 rok – 42,59%, 2019 rok – 30,51%), a także ochronę zdrowia i pomoc społeczną (2018 rok – 35,19%, 2019 rok – 23,73%). W 2019 roku odnotowano poszerzenie tego katalogu o branżę edukacyjną, w której spory zbiorowe stanowiły aż 20,34% wszystkich konfliktów zbiorowych zanotowanych w tym roku kalendarzowym.

Punktem wspólnym określającym przyczynę sporów rozpatrywanych w latach 2018–2019 były płace, które w 2018 roku dotyczyły 61,1% sporów, zaś w 2019 roku – stanowiły 64,41% wszystkich sporów zbiorowych.

## Podsumowanie

Reasumując, przede wszystkim należy podkreślić, że powołane przepisy nie mają na celu sformalizowania mediacji przy rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Dają tym samym swobodę w zakresie reguł, jak i procedury jej przeprowadzania samym stronom – przy aktywnym udziale mediatora. Mając na uwadze powołane zbiorcze dane statystyczne, wydaje się, że jest to nadal rozwiązanie zachęcające strony do podejmowania prób rozstrzygnięcia konfliktów przy pomocy analizowanych regulacji prawnych. Każdy spór stanowi pochodną konfliktu, ten zaś z założenia nie ma charakteru jednolitego, mimo że, co potwierdzają statystyki, często dotyczy tego samego

przedmiotu nieporozumień. W ostatnich latach spory zbiorowe stanowią dość jasną odpowiedź wyodrębnionej grupy społeczeństwa na sytuację ekonomiczną, mającą także istotny wpływ na ogólną sytuację gospodarczą w kraju. Dlatego wydaje się, że spory zbiorowe, będące przedmiotem niniejszego opracowania, także obecnie można zakwalifikować w kategoriach społecznej reakcji zwrotnej na otaczającą rzeczywistość. Mediacja zaś – jako obligatoryjny etap prowadzący do rozwiązania określonej sytuacji zbiorowego konfliktu – ma na celu przede wszystkim zawarcie porozumienia, a tym samym uniknięcie strajku, jak również akcji protestacyjnych. Jednak by pożądanym efektem pokojowego zakończenia mediacji stał się rzeczywiście możliwy do osiągnięcia, zarówno inwencja jej prowadzenia, która w takim przypadku spoczywa na stronach sporu, jak i czynny udział mediatora – wydają się kluczowe.

## Bibliografia

1. Baran K. W., *Spór indywidualny a spór zbiorowy w prawie pracy*, w: *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, TNOiK Toruń 2000, s. 219–236.
2. Baran K. W., *Zbiorowe Prawo Pracy*, Universitas, Kraków 2002.
3. *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K. W. Baran, Wolters Kluwer, Warszawa 2015.
4. *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. K. W. Baran, Wolters Kluwer, Warszawa 2016.
5. Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy*, Lex a Wolters Kluwer Business, Warszawa 2013.
6. Kalisz A., Zienkiewicz A., *Mediacja sądowa i pozasądowa. Zarys wykładu*, Wolters Kluwer, Warszawa 2009.
7. Kowalczyk A., *Pojęcie sporu zbiorowego oraz pokojowe metody jego rozwiązywania w prawie polskim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2017.
8. Lewandowski H., *Spory zbiorowe pracy. Pojęcie, przedmiot i strony sporu zbiorowego*, SPPiPS, Kraków 1997–1998.
9. Liszcz T., *Prawo Pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019.
10. Łukasiewicz J., Olszewski J., *Aksjologiczne i prawne ograniczenia w korzystaniu z sądownictwa polubownego*, w: *Arbitraż i mediacja. Aktualne problemy teorii i praktyki funkcjonowania sądów polubownych i ośrodków mediacyjnych*, red. J. Olszewski, TNOiK, Rzeszów 2009, s. 221–239.

11. Marek A., *Spory zbiorowe. Część I. Obowiązujące etapy i procedury*, „Służba Pracownicza” (2009) nr 2, s. 5.
12. Masewicz W., *Prawna regulacja sposobów rozwiązywania sporów zbiorowych pracy w świetle praktyki. Doświadczenia polskie*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” (1994) nr 2, s. 11–12.
13. Piątkowski J., *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruńska Szkoła Zarządzania, Toruń 2005.
14. Rączka K., *Kilka uwag w sprawie legalności sporu zbiorowego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” (1996) nr 2, s. 50.
15. Salwa Z., *Nowa regulacja rozwiązywania sporów zbiorowych*, PiZS (1991) nr 1, s. 31.
16. Skulimowska B., *Procedury pojednawstwa i rozjemstwa w zatargach zbiorowych w Polsce i na tle porównawczym*, IPISS, Warszawa 1992, s. 28.
17. Stelina J., w: *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe Prawo Pracy*, red. K. W. Baran, Wolters Kluwer, Warszawa 2014, s. 358–271.
18. Świątkowski A. M., *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, w: *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wratny, K. Walczak, C. H. Beck, Warszawa 2009, s. 245–444.
19. Tomanek A., *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, w: *Zbiorowe Prawo Pracy. Komentarz*, red. K. W. Baran, Wolters Kluwer, Warszawa 2016, s. 363–484.
20. Żołyński J., *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
21. Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu*, t. 3, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa–Kraków 1986.

### Źródła prawa

22. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.)
23. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z dnia 21 maja 2008 r. w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych (Dz.U. L 136 z 24.5.2008).
24. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy (Dz.U. Nr 269, poz. 2673).



### Orzecznictwo

25. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 2014r., II PK 258/13, Legalis 1406613

### Inne

26. Informator MRPiPS, *Rozwiązywanie sporów zbiorowych*, <http://www.dialog.gov.pl/promocja-dialogu/publikacje-dialogu/biuletyny-ksiazki-broszury/> (dostęp: 30.08.2020).
27. *Standardy pracy mediatora w sporach zbiorowych*, [www.dialog.gov.pl](http://www.dialog.gov.pl) (dostęp: 10.08.2020).