

Aneta Kowalczyk

POJĘCIE SPORU ZBIOROWEGO  
ORAZ POKOJOWE METODY  
JEGO ROZWIĄZYWANIA  
W PRAWIE POLSKIM



WYDAWNICTWO UNIWERSYTETU RZESZOWSKIEGO

Pojęcie sporu zbiorowego  
oraz pokojowe metody  
jego rozwiązywania w prawie polskim  
(stan prawny na dzień 1 lutego 2017 r.)



Aneta Kowalczyk

Pojęcie sporu zbiorowego  
oraz pokojowe metody  
jego rozwiązywania w prawie polskim

(stan prawny na dzień 1 lutego 2017 r.)



WYDAWNICTWO  
UNIwersytetu Rzeszowskiego  
Rzeszów 2017

Recenzował  
prof. dr hab. JERZY WRATNY

Opracowanie redakcyjne i korekta  
JOLANTA DUBIEL

Opracowanie techniczne  
EWA KUC

Łamanie  
ANDRZEJ LEWANDOWSKI

Projekt okładki  
GRZEGORZ WOLAŃSKI

© Copyright by  
Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego  
Rzeszów 2017

**ISBN 978-83-7996-405-5**

1390

WYDAWNICTWO UNIWERSYTETU RZESZOWSKIEGO  
35-959 Rzeszów, ul. prof. S. Pigoń 6, tel. 17 872 13 69, tel./faks 17 872 14 26  
e-mail: [wydaw@ur.edu.pl](mailto:wydaw@ur.edu.pl); <http://wydawnictwo.ur.edu.pl>  
wydanie I; format A5; ark. wyd. 11,60; ark. druk. 14,25; zlec. red. 11/2017

---

Druk i oprawa: DRUKARNIA UNIWERSYTETU RZESZOWSKIEGO

# Spis treści

<b>Wykaz skrótów</b> .....	7
----------------------------	---

<b>Wstęp</b> .....	9
--------------------	---

## ROZDZIAŁ I

### **Pojęcie sporu i jego typologia**

1. Konflikt jako zjawisko poprzedzające spór. Pojęcie konfliktu, jego fazy i typologia .....	15
2. Spór zbiorowy jako jedna z odmian sporów pracy .....	18
2.1. Spór o prawa .....	18
2.2. Spór o interesy .....	21
2.3. Spór indywidualny a spór zbiorowy. Kryteria różnicowania .....	23

## ROZDZIAŁ II

### **Standardy w zakresie rozwiązywania sporów zbiorowych w świetle prawa międzynarodowego i europejskiego oraz standardy konstytucyjne**

1. Wolność zrzeszania się jako jedno z podstawowych praw człowieka .....	25
2. Prawo do rokowań zbiorowych jako konsekwencja wolności zrzeszania się .....	30
2.1. Uwagi wstępne .....	30
2.2. Standardy w zakresie prawa do rokowań zbiorowych w prawie międzynarodowym i europejskim .....	32
3. Konstytucyjne standardy w zakresie wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych .....	40
3.1. Konstytucyjne standardy w zakresie wolności zrzeszania się .....	40
3.2. Konstytucyjne standardy w zakresie prawa do rokowań .....	45

## ROZDZIAŁ III

### **Strony sporu zbiorowego**

1. Strona pracownicza sporu zbiorowego .....	49
1.1. Monopol związkowy w zakresie przedstawicielstwa pracowniczego w sporze zbiorowym .....	54
1.2. Reprezentacja strony pracowniczej w sporze zbiorowym w sytuacji pluralizmu związkowego .....	58

1.3. Rejestracja związku zawodowego a uprawnienia w zakresie wszczynania sporu zbiorowego .....	60
1.4. Reprezentatywność a strona pracownicza w sporze zbiorowym .....	69
2. Strona pracodawcza w sporze zbiorowym .....	76
2.1. Spór ponadzakładowy i spór zakładowy a strona pracodawcza .....	76
2.2. Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę i jego wpływ na spór zbiorowy .....	82

## ROZDZIAŁ IV

### Zakres przedmiotowy sporów zbiorowych

1. Uwagi wstępne .....	91
2. Warunki pracy jako przedmiot sporu zbiorowego .....	93
3. Warunki płac jako przedmiot sporu zbiorowego .....	95
4. Świadczenia socjalne jako przedmiot sporu zbiorowego .....	99
5. Prawa i wolności związkowe jako przedmiot sporu zbiorowego .....	101

## ROZDZIAŁ V

### Charakterystyka pokojowych metod rozwiązywania sporów zbiorowych

1. Istota i cechy pokojowych metod rozwiązywania sporów zbiorowych .....	105
1.1. Uwagi wstępne .....	105
1.2. Pojęcie i charakterystyka rokowań .....	107
1.3. Pojęcie mediacji – jej cechy i rodzaje .....	121
1.4. Mediacja a koncyliacja .....	138
1.5. Cechy arbitrażu .....	141
2. Wszczęcie sporu zbiorowego i przebieg rokowań .....	148
3. Przebieg postępowania mediacyjnego .....	159
3.1. Rozpoczęcie mediacji. Wybór i desygnacja mediatora .....	159
3.2. Rola mediatora i przebieg postępowania mediacyjnego .....	168
4. Porozumienia kończące spór zbiorowy i ich charakter prawny .....	176
5. Przebieg postępowania przed kolegium arbitrażu społecznego .....	185

<b>Wnioski</b> .....	194
----------------------	-----

<b>Literatura</b> .....	208
-------------------------	-----

<b>Wykaz aktów prawnych i orzecznictwa</b> .....	223
--	-----

<b>Summary</b> .....	226
----------------------	-----

## Wykaz skrótów

Dz.U.	– Dziennik Ustaw
GUS	– Główny Urząd Statystyczny
IPiSS	– Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
KAS	– Kolegium Arbitrażu Społecznego
k.c.	– kodeks cywilny
k.p.	– kodeks pracy
MOP	– Międzynarodowa Organizacja Pracy
MoP	– Monitor Prawniczy
MRPiPS	– Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ONZ	– Organizacja Narodów Zjednoczonych
OSNAP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna Administracyjna i Izba Pracy
OSNCP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna i Pracy
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy
OSPiKA	– Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
PiP	– Państwo i Prawo
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PKD	– Polska Klasyfikacja Działalności
PWN	– Polskie Wydawnictwo Naukowe
RDS	– Rada Dialogu Społecznego
Sjp	– Słownik języka polskiego
SN	– Sąd Najwyższy
UJ	– Uniwersytet Jagielloński
ustawa o r.s.z.	– ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych
ustawa o o.i.n.	– ustawa o ochronie informacji niejawnych
ustawa o zw. zaw.	– ustawa o związkach zawodowych
ustawa o RDS	– ustawa o Radzie Dialogu Społecznego



## Wstęp

Spory zbiorowe i strajki stanowią nieodłączny, choć niepożądany komponent gospodarki rynkowej wprowadzanej w Polsce od 1989 r. W socjalizmie istnienie sporów zbiorowych i strajków nie było zasadniczo doktrynalnie, a tym bardziej prawnie akceptowane, niekiedy były one tolerowane, innym razem zwalczane. Przyczyn braku przyzwolenia dla sporów zbiorowych, a w szczególności strajków, należy doszukiwać się przede wszystkim w formule, na której opierała się działalność związków zawodowych, czyli założeniu o istnieniu współdziałania tych ostatnich z kierownictwem zakładu pracy i administracji państwowej. Współdziałanie to miało z kolei wykluczać istnienie antagonizmów i sprzecznych interesów świata pracy i polityki państwa<sup>1</sup>, w konsekwencji czego mówiło się o teorii bezkonfliktowości socjalizmu funkcjonującej do 1980 r.<sup>2</sup> W nauce strajk co prawda nie był zupełnie odrzucany, jednak w praktyce był postrzegany jako zjawisko patologiczne<sup>3</sup>. W ustawodawstwie natomiast brak było unormowań prawnych dotyczących tego zagadnienia, poza zakamufLOWANymi w kodeksie pracy przepisami antystrajkowymi odnoszącymi się na przykład do instytucji porzucenia pracy<sup>4</sup>. Nara-

---

<sup>1</sup> Zob. J. Wratny, *Związki zawodowe w prawodawstwie polskim w latach 1980–1991*, Lublin 1994, s. 13.

<sup>2</sup> Por. T. Zieliński, *Strajk (aspekty polityczno-prawne)*, „Państwo i Prawo” 1981, nr 4, s. 8.

<sup>3</sup> Por. A. Łopatka, *Państwo socjalistyczne a związki zawodowe*, Poznań 1962, s. 168.

<sup>4</sup> Zgodnie z art. 65 §1 k.p. porzucenie pracy oznaczało samowolne uchylenie się pracownika od wykonywania pracy lub niestawienie się do pracy bez zawiadomienia zakładu pracy we właściwym terminie o przyczynach nieobecności; zob. ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. nr 24, poz. 141 ze zm.). W związku z tym że strajkujący pracownicy albo nie stawiali się do pracy, albo jej nie świadczyli, mimo że

stający kryzys gospodarczy uwypatnił potrzebę zmian modelu ruchu związkowego, w których to zmianach upatrywano możliwości trwałej poprawy sytuacji. Wydarzenia z sierpnia 1980 r. zapoczątkowały zmiany ustawodawcze, które dały podwaliny dla współczesnego modelu ruchu związkowego, kwestionując tym samym model leninowsko-stalinowski. Istotną zmianą było między innymi uznanie w porozumieniu gdańskim pracowniczego prawa do strajku, podważając tym samym fikcyjne założenie, że strajki nie występują w ustroju socjalistycznym<sup>5</sup>.

Dopiero jednak ustawa o związkach zawodowych z 1982 r. wprowadziła regulacje dotyczące zasad rozwiązywania sporów zbiorowych, zobowiązując strony sporu do podejmowania działań mających na celu jego pokojowe rozwiązanie<sup>6</sup>. Przywołana ustawa przyznawała związkom zawodowym prawo organizowania strajku, ale dopiero po wyczerpaniu metod pokojowych, do których zaliczała rokowania, postępowanie pojednawcze oraz arbitraż. Zmiany ustawowe zakończyły etap wypierania i maskowania potrzeby rozwiązywania sporów w stosunkach pracy, które były i są nieodłącznym elementem stosunków międzyludzkich, w tym stosunków prawnych. Podkreślić ponadto należy, że spory zbiorowe są jednym z najważniejszych instrumentów prawnych umożliwiających związkom zawodowym realizację ich podstawowych obowiązków i jednocześnie uprawnień, czyli obrony praw i interesów pracowników i innych osób, których kompetencje te dotyczą.

Dialog społeczny i zapewnienie ładu społecznego są jednym z podstawowych celów zbiorowego prawa pracy. Cel ten nie zawsze jest możliwy do osiągnięcia bez konieczności wdrożenia procedur rozwiązywania sporów. Spory zbiorowe ze względu na swój zakres dotyczą bowiem bardzo drażliwych materii. Regulacje prawne określające zasady rozwiązywania tych sporów mają za zadanie pomagać

---

przebywali na terenie zakładu pracy, zatem były w ich przypadku przesłanki uzasadniające wygaśnięcie stosunku pracy.

<sup>5</sup> Więcej na ten temat J. Wratny, *Związki zawodowe w prawodawstwie polskim...*, s. 19–20.

<sup>6</sup> Ustawa z dnia 8 października 1982 r. (t.j. Dz.U. z 1985 r., nr 54, poz. 277).

w sytuacjach konfliktowych w osiągnięciu konsensusu między stronami zaangażowanymi w spór. Należy jednak pamiętać, że nawet stworzenie optymalnych warunków ustawowych umożliwiających zawieranie kompromisów nie zapewni pokoju społecznego w stosunkach pracy, gdyż to strony są gospodarzami sporu. Nadmierna kazuistyka przepisów może zresztą utrudniać konstruktywny dialog między stronami sporu.

Niniejsza rozprawa dotyczy pojęcia sporu zbiorowego i pokojowych metod jego rozwiązywania. Wybór tematu został podyktowany rolą i znaczeniem pokojowych metod rozwiązywania sporów w stabilizacji zbiorowych stosunków pracy. Dodatkowym uzasadnieniem jest to, że brak jest kompleksowego opracowania dotyczącego powyższej materii, z wyjątkiem pozycji autorstwa B. Cudowskiego *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, która ukazała się 18 lat temu i dotyczy jednak szerszego spojrzenia na problematykę sporów zbiorowych, uwzględnia bowiem nie tylko metody pokojowe, ale również strajk.

Celem tej publikacji jest próba odpowiedzi na pytanie o skuteczność regulacji prawnych w tym zakresie przy założeniu, że podstawową rolą metod pokojowych jest zapobieganie strajkom. Zastosowano metodę dogmatyczną, co uzasadnia temat rozprawy.

Publikacja składa się z pięciu rozdziałów. W rozdziale **pierwszym** zatytułowanym *Pojęcie sporu i jego typologia* zostanie wyjaśnione pojęcie konfliktu oraz sporu, w który konflikt ten może się zamienić, jeżeli zostanie uzewnętrzniony. Zostaną omówione również kryteria różnicowania sporów, w szczególności sporu o prawa i sporu o interesy oraz sporu indywidualnego i zbiorowego.

W rozdziale **drugim** rozprawy *Standardy w zakresie rozwiązywania sporów zbiorowych w świetle prawa międzynarodowego i europejskiego oraz standardy konstytucyjne* przedstawione zostaną regulacje prawa międzynarodowego i europejskiego w zakresie wolności zrzeszania się, prawa do rokowań zbiorowych, będącego konsekwencją tej wolności, oraz standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy w zakresie praw do rokowań zbiorowych, jak również standardy konstytucyjne w zakresie wolności zrzeszania się i rokowań.

W rozdziale **trzecim** *Strony sporu zbiorowego* odniesiono się do problemów budzących największe kontrowersje, w szczególności do kwestii monopolu związkowego w zakresie przedstawicielstwa pracowniczego i uzasadnienia dla zastosowanych rozwiązań prawnych oraz perspektyw zmiany stanu prawnego, problemu reprezentacji pracowników w sporze w sytuacji, gdy u danego pracodawcy działa więcej niż jeden związek zawodowy, podnosząc konieczność dopełnienia regulacji prawnych wprowadzeniem wymogu reprezentatywności. Ustosunkowano się również do problemu, jakim jest wymóg rejestracji związku zawodowego a dopuszczalność skorzystania z uprawnienia w zakresie wszczynania sporu zbiorowego przed rejestracją. Przedstawiono również i podjęto się próby wyjaśnienia największych kontrowersji dotyczących strony pracodawczej w sporze zbiorowym.

Rozdział **czwarty** rozprawy zatytułowany *Zakres przedmiotowy sporów zbiorowych* dotyczy ustawowych przyczyn uzasadniających wszczęcie sporu zbiorowego i zasadności regulacji prawnych w aktualnym kształcie. Wyjaśniono w nim pojęcia płac, świadczeń socjalnych oraz wolności związkowych, uzupełniając rozważania teoretyczne statystykami w zakresie częstotliwości występowania poszczególnych przesłanek ustawowych jako przyczyn uzasadniających wszczęcie sporu zbiorowego.

Rozdział **piąty** noszący tytuł *Charakterystyka pokojowych metod rozwiązywania sporów zbiorowych* dotyczy istoty oraz cech tych metod. Zostały w nim scharakteryzowane poszczególne etapy pokojowej procedury rozwiązywania sporów, czyli rokowania, mediacja i arbitraż. W szczególności poddano analizie pojęcie i cechy rokowań, które są nie tylko metodą rozwiązywania sporów zbiorowych. Przedstawiono cechy mediacji i jej rodzaje, podejmując się próby odpowiedzi na pytanie o rolę, jaką pełni mediator w sporach zbiorowych. Omówiony został ponadto tryb wyboru mediatora. Analizie poddano charakter prawny porozumień kończących spór zbiorowy ze wskazaniem mankamentów regulacji prawnych w tym zakresie. Następnie scharakteryzowano postępowanie przed kolegium arbitrażu społecznego i ustosunkowano się do charakteru prawnego orzeczeń

kończących ten etap rozwiązywania sporów. Przedstawiono również wnioski w zakresie konieczności zmiany regulacji prawnych dotyczących omawianych kwestii.

Ostatnia część rozprawy to wnioski podsumowujące, wskazujące ewentualne niedoskonałości regulacji prawnych, które mogą rzutować na ich skuteczność, oraz propozycje pod adresem ustawodawcy w zakresie proponowanych zmian.

W publikacji uwzględniono stan prawny na dzień 1 lutego 2017 r.

Autorka składa serdeczne podziękowania osobom, bez których rozprawa ta nie powstałaby. W szczególności dziękuję Panu Profesorowi Jerzemu Wratnemu za życzliwość, poświęcony czas oraz wskazówki i uwagi mające nieocenioną wartość merytoryczną. Dziękuję również mojej rodzinie, szczególnie mężowi Rafałowi za cierpliwość i wyrozumiałość.



## Pojęcie sporu i jego typologia

### 1. Konflikt jako zjawisko poprzedzające spór. Pojęcie konfliktu, jego fazy i typologia

Stosunki międzyludzkie niosą ze sobą ryzyko wielu konfliktów. W ujęciu socjologicznym wszelkiego rodzaju konflikty są traktowane jako zjawiska naturalne, które towarzyszą rozwojowi cywilizacji od jej zarania<sup>7</sup>. Według *Słownika języka polskiego* konflikt to przedłużająca się niezgoda między stronami<sup>8</sup>. Konflikt w literaturze przedmiotu definiowany jest jako układ skierowanych przeciw sobie zachowań dwóch podmiotów społecznych, z których każdy dąży do realizacji własnych celów<sup>9</sup>. Według innego poglądu konfliktem jest każda sytuacja, w której dwie lub więcej zbiorowości są powiązane przez co najmniej jedną formę antagonistycznych stosunków psychologicznych lub co najmniej jedną formę antagonistycznych interakcji, przy czym w ujęciu tym pod pojęciem antagonizmu rozumie się takie stany, jak: sprzeczne cele, wzajemnie wykluczające się interesy czy niezgodność. Konflikt społeczny jest również postrzegany jako proces myślowy, a nie zjawisko rzeczywiste. Bywa również charakteryzowany jako działanie co najmniej dwupodmiotowe, w którym w konsekwencji niezgodności celów, interesów lub negatywnych emocji pojawia się coraz więcej ele-

---

<sup>7</sup> Zob. R. Dahrendorf, *Teoria konfliktu w społeczeństwie przemysłowym* [w:] *Elementy teorii socjologicznych*, Warszawa 1975, s. 433.

<sup>8</sup> Sjp.pwn.pl, dostęp: 1.02.2017.

<sup>9</sup> Zob. A. Korybski, *Alternatywne rozwiązywanie sporów w USA. Studium teoretycznoprawne*, Lublin 1993, s. 352.

mentów walki z jednoczesnym założeniem możliwości ewentualnej kooperacji celem rozwiązania konfliktu<sup>10</sup>.

Mimo różnorodności definicji konfliktu można podjąć próbę wyodrębnienia cech charakterystycznych. Zaliczamy do nich bez wątpienia przynajmniej dwie strony konfliktu, różnicę interesów w wybranej istotnej dla obydwu stron kwestii, dążenie do osiągnięcia odmiennych celów. Dużą rolę odgrywa stan emocjonalny stron, w którym dominuje nieufność, niechęć czy wręcz wzajemna wrogość, będące konsekwencją odmiennych oczekiwań i utrudnień w ich spełnieniu. Zgodzić należy się z poglądem, że w przypadku konfliktów przeradzających się w spory zbiorowe podział na dwie walczące przeciwstawne strony bywa niekiedy umowny. Wpływa na to fakt, że podmioty kompetentne w zakresie decyzji umożliwiających rozwiązanie sporu nie zawsze są tożsame z pracodawcą będącym jego stroną<sup>11</sup>. Sytuacja taka jest konsekwencją zarządczej koncepcji pracodawcy, która mimo zmian systemowych i gospodarczych nadal obowiązuje na gruncie prawa polskiego.

Podobnie jak nie ma jednolitej definicji konfliktu, brak jest również jednolitego stanowiska co do typologii konfliktów. To ostatnie wydaje się jednak być zjawiskiem naturalnym ze względu na dynamizm procesów konfliktowych, ich różnorodność oraz płaszczyzny występowania. Zasadniczo konflikty dzieli się na strukturalne, będące konsekwencją miejsca jednostki czy grupy w strukturze społecznej, konflikty funkcjonalne, czyli zależne od sytuacji, pojawiające się wyłącznie w określonych warunkach i wynikające z działań określonych ludzi lub grup<sup>12</sup>.

W literaturze przedmiotu wyodrębnia się fazy rozwoju konfliktu, do których zaliczyć możemy kształtowanie sytuacji konfliktowej, manifestowanie przeciwstawnych zachowań stron, eskalację konflik-

---

<sup>10</sup> Zob. W. Masewicz, *Zatarg zbiorowy pracy*, Bydgoszcz 1994, s. 41 i przywołana tam literatura; J.G. Wengierow, *Problemy rozjemstwa w zatargach zbiorowych pracy*, Warszawa 1938, s. 5 i n.

<sup>11</sup> Por. ibidem, s. 43.

<sup>12</sup> Szerzej na ten temat zob. ibidem, s. 49.

tu, poddanie konfliktu obserwacji otoczenia, inicjowanie procesu rozwiązywania lub rozstrzygnięcia sporu i na końcu ewentualne rozwiązanie lub rozstrzygnięcie sporu. Według tej typologii konflikt ujawniony i poddany obserwacji otoczenia przeradza się w spór, który jest jedną z odmian konfliktu<sup>13</sup>. Stąd też można wnioskować, że konflikt nieujawniony przed otoczeniem, niepoddany jego ocenie i nieoddziałujący na to otoczenie, czyli niewywołujący skutków społecznych, nie będzie miał charakteru sporu.

Według innej typologii w ramach konfliktu można wyróżnić cztery jego fazy: sytuację poprzedzającą, okres prowokacji, okres eskalacji i fazę konfrontacji<sup>14</sup>. W literaturze podkreśla się, że cechą charakterystyczną wskazanych faz konfliktu, niezależnie od przyjętej typologii, jest różnorodność stopnia dynamiki. O ile w ramach faz wstępnych dochodzi do werbalizacji interesów stron, o tyle kolejne fazy wykraczają poza funkcje poznawcze i charakteryzują się instrumentalizacją działań przybierającą postać doboru środków i metod prowadzących do osiągnięcia wyznaczonych celów<sup>15</sup>. Ze względu na dynamikę procesów towarzyszących rozwiązywaniu konfliktów i poszczególnym jego fazom nie możliwe jest stworzenie katalogu cech wspólnych, którymi charakteryzują się powyższe procesy. Podejmując próbę stworzenia takiego katalogu, należałoby zwrócić przede wszystkim uwagę na zróżnicowany stopień zaangażowania stron, który może skutkować chaotycznymi działaniami jednej lub obu stron. Działania podejmowane przez strony mogą ponadto wykazywać się różnym stopniem sformalizowania, przy czym przyjęcie przez stronę konfliktu stałych mechanizmów działania jest jednym z elementów tej formalizacji<sup>16</sup>.

---

<sup>13</sup> Ibidem, s. 23.

<sup>14</sup> A. Hankała, *Konflikty międzyludzkie* [w:] *Wielka encyklopedia prawa*, red. E. Smoktunowicz, Białystok–Warszawa 2000, s. 364.

<sup>15</sup> Zob. J. Łukasiewicz, *Aksjologiczne i prakseologiczne przesłanki polubownego rozstrzygnięcia sporów i mediacji* [w:] *Sądy polubowne i mediacja*, red. J. Olszewski, Warszawa 2008, s. 6.

<sup>16</sup> Por. J. Kurnal, *Zarys teorii organizacji i zarządzania*, Warszawa 1970, s. 171.

Z punktu widzenia sporów zbiorowych bardziej właściwa i obrazowa wydaje się taka typologia konfliktu, na podstawie której spór powstaje z chwilą uzewnętrznienia konfliktu. Momentem tym będzie zgłoszenie pracodawcy przez stronę związkową sformułowanych żądań, jeżeli oczywiście nie zostaną one przez niego zanegowane. Zaaprobowanie żądań, w świetle przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, będzie bowiem oznaczało, że spór się nie rozpoczął<sup>17</sup>. Zgłoszenie żądań będzie jednocześnie przejawem instrumentalizacji działań przy wykorzystaniu metod rozwiązania sporu, jakie daje ustawodawca, skoro moment rozpoczęcia sporu traktowany jest jednocześnie jako początek rokowań<sup>18</sup>.

## 2. Spór zbiorowy jako jedna z odmian sporów pracy

### 2.1. Spór o prawa

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie definiuje pojęcia sporu zbiorowego, ograniczając się do określenia przedmiotu sporu, i to w sposób ogólny<sup>19</sup>. Celem wyjaśnienia pojęcia sporu zbiorowego należałoby ustalić, co rozumiemy pod pojęciem sporu jako takiego. Według *Słownika języka polskiego* „spór” to spieranie się z kimś, z kolei „spierać się” oznacza toczyć z kimś spór<sup>20</sup>. Zatem definicja słownikowa skupiająca się na synonimach niewiele wyjaśnia, jeżeli chodzi o pojęcie sporu, wskazuje jednak jego istotę, czyli konflikt, a jak zauważono wcześniej, spór powstaje z chwilą uzewnętrznienia konfliktu. W literaturze przedmiotu spór definiuje się jako sytuację społeczną, stan obiektywny trwający w czasie i zeterminowany istnieniem stosunku prawnego, któremu towarzyszy żądanie przywrócenia przysługującego uprawnienia lub usunięcia

---

<sup>17</sup> Art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. (Dz.U. nr 55, poz. 236 ze zm.).

<sup>18</sup> *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, *Komentarz do art. 8 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [www.lex.edu.pl](http://www.lex.edu.pl), dostęp: 1.02.2017.

<sup>19</sup> Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. (Dz.U. nr 55, poz. 236 ze zm.) – zwana dalej ustawą o r.s.z.

<sup>20</sup> [Sjp.pwn.pl](http://Sjp.pwn.pl), dostęp: 1.02.2017.

stanu niepewności, który wynika z niebezpieczeństwa zagrożenia takim naruszeniem<sup>21</sup>, przy czym podkreśla się, że spór powstaje wówczas, gdy jedna ze stron stosunku prawnego występuje wobec drugiej z zarzutem naruszenia przysługującego jej uprawnienia bądź istnienia niebezpieczeństwa zagrożenia takim naruszeniem<sup>22</sup>.

Zatem istotnym elementem sporu w sensie prawnym jest roszczenie o przywrócenie przysługującego danej stronie uprawnienia. Choć jednocześnie wypada zaznaczyć, że sam termin „roszczenie” również jest niejednoznaczny, jako że można rozpatrywać go w dwóch płaszczyznach. Po pierwsze jako roszczenie prawa materialnego, czyli roszczenie – uprawnienie, kiedy występuje skonkretyzowane zobowiązanie między dwoma podmiotami. Po drugie jako roszczenie w ujęciu procesowym, czyli roszczenie będące źródłem kompetencji przysługujących danemu podmiotowi, umożliwiające wniesienie wniosku czy wytoczenie powództwa<sup>23</sup>.

Spór zbiorowy natomiast według definicji słownikowej to zgodna z przepisami procedura wyjaśniania i rozwiązywania konfliktów między pracobiorcami a pracodawcą<sup>24</sup>. Pojęcie sporu definiuje się więc przez pryzmat procedury jego rozwiązywania. Przenosząc tę definicję na grunt prawa, można przyjąć, że ze sporem zbiorowym mamy do czynienia wówczas, gdy spór ze względu na przedmiot może być rozwiązywany w trybie ustawowym. Definicja ta nie jest jednak pomocna w odpowiedzi na pytanie, czy przedmiotem sporu zbiorowego mogą być również prawa pracownicze, a nie tylko interesy. Wątpliwości te są źródłem braku konsekwencji ustawodawcy w zakresie używanej w ustawie o rozwiązywaniu sporów terminologii.

Z jednej bowiem strony ustawodawca, wskazując reprezentantów pracowników i pracodawców w sporze, stanowi, że ich prawa i interesy są (w przypadku tych pierwszych) czy też mogą być (w przypadku tych drugich) reprezentowane przez związki zawodowe lub

---

<sup>21</sup> Zob. S. Włodyka, *Ustrój organów ochrony prawnej*, Warszawa 1968, s. 12–13.

<sup>22</sup> Zob. A. Patulski, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1984, s. 5–6.

<sup>23</sup> Więcej na ten temat zob. *ibidem* i przywołana tam literatura.

<sup>24</sup> Sjp.pwn.pl, dostęp: 1.02.2017.

organizacje pracodawców<sup>25</sup>. Z drugiej jednak strony z art. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów wynika, że w przypadku gdy w zakładzie pracy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy stanowiące przedmiot sporu. Różnice te rodzą u części przedstawicieli nauki wątpliwości co do tego, czy przedmiotem sporu zbiorowego mogą być prawa pracownicze, czy też wyłącznie interesy. Można spotkać się ze stanowiskiem, że przedmiotem sporu zbiorowego mogą być wyłącznie interesy pracownicze, jako że brak jest podstaw prawnych do uznania, że spory zbiorowe wykraczają poza kategorię interesów ujmowanych jako korzyści. Zgodnie z tym stanowiskiem istotą sporu jest korzystniejsze ukształtowanie sytuacji podmiotów, którym ustawa o rozwiązywaniu sporów przyznaje status prawny stron sporów zbiorowych. W prawnym znaczeniu korzystniejsze kształtowanie sytuacji przybiera postać przyznania określonych uprawnień, których domaga się strona będąca inicjatorem sporu. Żądania pracownicze stanowiące przedmiot sporu zbiorowego przybiorą natomiast postać uprawnień, jeżeli spór zakończy się pozytywnie dla pracowników lub innych podmiotów, którym przysługuje prawo koalicji<sup>26</sup>. Wedle drugiego ujęcia przedmiotem sporu zbiorowego mogą być nie tylko interesy, ale również prawa pracownicze, przy czym chodzi wyłącznie o prawa zbiorowe, czyli prawa przysługujące niepodzielnie danej zbiorowości na podstawie jakiegoś aktu prawnego, niedające się podzielić na prawa podmiotowe jednostek, a nadto prawa, które nie korzystają z ochrony sądowej<sup>27</sup>. Zwolennicy tego poglądu podkreślają, że przedmiotem sporu zbiorowego może być również stosowanie i wykładnia praw zbiorowych pracowników<sup>28</sup>. Zwraca się uwagę, że brak jest racjonalnych argumentów za

---

<sup>25</sup> Art. 2 ust. 1, 2 ustawy o r.s.z.

<sup>26</sup> Zob. A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Nb 4, Warszawa 2009, s. 272–273.

<sup>27</sup> Zob. W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, Warszawa 1998, s. 136.

<sup>28</sup> Zob. G. Goździewicz, *Spory zbiorowe. Strajk (komentarz do ustawy z dnia 23 maja 1991 roku)*, Toruń 1991, s. 9; I. Boruta, Z. Góral, Z. Hajn, *Komentarz do*

zawężeniem płaszczyzny konfliktów na linii pracownicy – pracodawca w gospodarce opartej na zasadach wolnorynkowych. Z tego też względu spór zbiorowy może dotyczyć również kwestii normatywnych<sup>29</sup>. Ponadto za argumentem, iż spór zbiorowy może dotyczyć praw pracowniczych, przemawia fakt, że większym zagrożeniem dla pracowników jest naruszenie ich praw aniżeli interesów. W związku z powyższym nie do przyjęcia byłoby założenie, że prowadzenie sporu jest możliwe wyłącznie celem ochrony interesów pracowniczych<sup>30</sup>. Bez wątplenia dodatkowym argumentem przemawiającym za objęciem sporami zbiorowymi nie tylko praw, ale i interesów pracowniczych jest teza, że o tym, co leży we wspólnym interesie pracowników, powinni decydować oni sami<sup>31</sup>.

Przedstawione powyżej argumenty doktryny przemawiają za stwierdzeniem, że spór zbiorowy może dotyczyć również praw pracowniczych. Niekonsekwencja ustawodawcy w zakresie stosowanej terminologii może być podstawą do założenia, że pojęcie interesów, które dominuje w większości przepisów, należałoby interpretować szeroko, bez ustalania wyraźnej granicy między ochroną tych ostatnich, jak również praw pracowniczych, tym bardziej że sam ustawodawca, zakreślając przedmiot sporu, nie wprowadza podziału na prawa i interesy.

## 2.2. Spór o interesy

Dopuszczalność sporu zbiorowego w obronie praw pracowniczych budzi kontrowersje, ale dopuszczalność sporu o interesy wydaje się być już oczywista<sup>32</sup>. O ile bowiem w przypadku praw pra-

---

*ustawy o związkach zawodowych, organizacjach pracodawców, zbiorowych sporach pracy*, Łódź 1992, s. 102.

<sup>29</sup> Zob. *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 393.

<sup>30</sup> Zob. B. Cudowski, *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998, s. 32; J. Skoczyński, *Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych po nowelizacji ustawy*, „PiZS”, nr 8–9, s. 83.

<sup>31</sup> Zob. L. Florek, *Ochrona praw i interesów pracownika*, Warszawa 1990, s. 135.

<sup>32</sup> Por. W. Sanetra, *Ochrona praw pracowniczych [w:] Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, red. H. Lewandowski, Warszawa 1997, s. 117.

cowniczych jest większy wachlarz możliwości ich obrony aniżeli wszczynanie sporu zbiorowego, o tyle obowiązek obrony interesów pracowniczych spoczywa na związkach zawodowych i podstawową drogą, poza ugodowym polepszaniem warunków zatrudnienia na przykład w drodze układowej, jest wszczynanie sporu zbiorowego. Ponadto dochodzenie praw pracowniczych w założeniu ma charakter indywidualny, natomiast dochodzenie interesów następuje zbiorowo<sup>33</sup>. Jeżeli chodzi o ciężar gatunkowy naruszeń praw i interesów pracowniczych, to przewaga jest po stronie tych pierwszych. Nie zmienia to jednak faktu, że dążenie do poprawy swojej sytuacji, najczęściej materialnej, może zdominować większość sporów zbiorowych.

Jako że ustawodawca nie definiuje pojęcia interesów, trudno jest stworzyć jednolitą uniwersalną i interdyscyplinarną ich definicję. Trudności te występują również na gruncie prawa pracy ze względu na wielowymiarowość tego pojęcia. Próby takowe są jednak podejmowane przez przedstawicieli doktryny ze względu na wagę zagadnienia<sup>34</sup>. Dominuje pogląd, wedle którego pojęcie interesów pracowników obejmuje ich dążenie do korzystniejszego ukształtowania warunków pracy i płacy w drodze zmian obowiązujących przepisów, czy też działanie podejmowane w zamiarze osiągnięcia korzystnych efektów. Zatem pojęcie interesów pracowniczych ma ścisły związek z potrzebami pracowników<sup>35</sup>. Należy zgodzić się z poglądem, że interesy powinny być ujmowane w sposób szeroki, skoro przejawem ich ochrony może być zarówno dążenie do zachowania uprawnień przyznanych przepisami prawa, jak również ich zwiększenie<sup>36</sup>. Z tego też powodu granica między ochroną praw i interesów pracowniczych niekiedy bywa nieostra. Spory o interesy są więc bardzo

---

<sup>33</sup> Por. L. Florek, *Ochrona praw...*, s. 128.

<sup>34</sup> Szerzej na temat interesów zob. Z. Masternak, *Refleksje na temat związkowej reprezentacji interesów załogi*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 1989, nr 1185, s. 76 i n.

<sup>35</sup> Zob. *ibidem*, s. 136 i przywołana tam literatura, również A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 272.

<sup>36</sup> Zob. L. Florek, *Ochrona praw...*, s. 138.

często sporami o ukształtowanie prawa<sup>37</sup>. Można jednak również spotkać się z poglądem odmiennym, wedle którego prawa i interesy są pojęciami odrębnymi, interesami są bowiem te wszystkie żądania i postulaty, które nie zostały jeszcze przyznane w postaci konkretnych uprawnień lub poza nie wykraczają<sup>38</sup>.

### 2.3. Spór indywidualny a spór zbiorowy. Kryteria różnicowania

Ustawa o rozwiązywaniu sporów nie rozstrzyga, kiedy mamy do czynienia ze sporem zbiorowym, nie przesądza tym samym, jakie są kryteria różnicowania sporów<sup>39</sup>. Wskazuje natomiast wyraźnie, że nie jest możliwe prowadzenie sporu celem poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli mogą one zostać rozstrzygnięte w postępowaniu przed sądem. Pojawia się w związku z tym pytanie, czy kryterium różnicowania sporów na indywidualne i zbiorowe jest wyłącznie liczba pracowników, których spór dotyczy. Wydaje się, że liczba osób, których spór dotyczy, może być jednym z kryteriów pozwalających na odróżnienie sporu indywidualnego od zbiorowego, jednak stwierdzenie, że jest to jedyne kryterium, byłoby dużym uproszczeniem. Bez wątplenia czynnik ilościowy po stronie pracowniczey ma znaczenie przy podziale sporów na podstawie kryterium podmiotowego. Wydaje się jednak, że kryterium to powinno być rozpatrywane również w kontekście przedmiotowym, jako wspólnota praw i interesów określonej grupy. Jest to o tyle istotne, że pozwala na ustalenie, czy dana sporna kwestia dotycząca jakiejś grupy pracowników nie ma znamion sporu indywidualnego. Mimo bowiem elementu zbiorowości, biorąc pod uwagę liczbę osób zaangażowanych w konflikt, nie można wykluczyć, że zakres zbiorowych intere-

---

<sup>37</sup> Zob. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys wykładu z kasami*, Gdańsk–Kraków 1998, s. 112.

<sup>38</sup> Zob. Z. Salwa [w:] G. Bieniek, J. Broł, Z. Salwa, *Prawo związkowe z komentarzem*, Warszawa 1992, s. 19.

<sup>39</sup> Por. A. Świątkowski, *Rozwiązywanie sporów zbiorowych pracy* [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 1994, s. 293 i n.

sów będzie tak naprawdę ograniczał się do interesów poszczególnych osób zaangażowanych w spór<sup>40</sup>. W takim przypadku może on zostać zakwalifikowany jako spór indywidualny, choć granica sporu indywidualnego i zbiorowego może być nieostra i mało czytelna. Z punktu widzenia ustawowego wątpliwości nie budzi fakt, że wyznacznikiem ewentualnej eliminacji danego sporu z grupy sporów zbiorowych będzie po pierwsze wyraźna indywidualizacja praw czy interesów pracowniczych, po drugie dopuszczalność drogi sądowej jako ścieżki rozwiązywania takiego sporu<sup>41</sup>.

Jak podkreślono, kryterium ilościowe może być bardzo pomocne przy ustaleniu, czy spór ma charakter sporu zbiorowego, czy indywidualnego. W ustawie o rozwiązywaniu sporów brak wskazań do wnioskowania, że kryterium pozwalającym zakwalifikować spór jako zbiorowy jest konkretna liczba pracowników, których łączy wspólnota interesów. Wydaje się jednak, że brak konkretnej liczby osób zaangażowanych w spór może być podstawą do wnioskowania, że pracowników takich jest więcej niż jeden i łączy je wspólny cel.

---

<sup>40</sup> Por. W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 126.

<sup>41</sup> Por. J. Wratny, *Ewolucja zbiorowego prawa pracy w Polsce w latach 1980–1991*, „Studia i Materiały IPiSS” 1991, z. 16, s. 73.

# Standardy w zakresie rozwiązywania sporów zbiorowych w świetle prawa międzynarodowego i europejskiego oraz standardy konstytucyjne

## 1. Wolność zrzeszania się jako jedno z podstawowych praw człowieka

Prawo do tworzenia zrzeszeń publicznych jest jednym z podstawowych praw człowieka. W znaczeniu ogólnym jest ono rozumiane jako stwarzanie ram dla różnych form aktywności ludzkiej ukierunkowanej w określonym celu. W takim ujęciu jest ono zaliczane do praw człowieka pierwszej generacji, kwalifikowanych jako prawa wolnościowe, których źródłem nie jest prawo stanowione, lecz sama przynależność do gatunku *homo sapiens*<sup>42</sup>. U podstaw tej kwalifikacji leży założenie, że człowiek będący istotą rozumną ma prawa i obowiązki wypływające z jego własnej natury, które są powszechne i nienaruszalne, nie można zatem się ich zrzec<sup>43</sup>. Jednym z przejawów tej wolności jest prawo koalicji, które w przeciwieństwie do wolności zrzeszania się w ujęciu szerszym zaliczane jest do praw człowieka drugiej generacji, czyli praw społecznych, gospodarczych i kulturalnych, będących prawami równościowymi.

---

<sup>42</sup> Por. A. Kowalczyk, *Pojęcie i skutki prawne zasady reprezentatywności związków zawodowych w prawie polskim*, Rzeszów 2014, s. 12.

<sup>43</sup> Por. Jan XXIII, *Encyklika „Mater et magistra” (MM). Par. 31* [w:] *Dokumenty nauki społecznej Kościoła*, Rzym–Lublin 1987, s. 275; M. Tomaszewska, *Pojęcie wolności związkowej* [w:] *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, red. *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, Warszawa 2014, s. 241 i n.; P. Czachorowski, *Międzynarodowa Organizacja Pracy. Geneza – struktura – funkcjonowanie. Casus wolności związkowej*, Gdańsk 2002, s. 32.

Tak rozumiane prawo koalicji jest jednocześnie jednym z elementów wolności związkowej. Wolność tę rozpatruje się nie tylko przez pryzmat definicji tego pojęcia zawartej w przepisach prawa, ale również jako połączony całościowo i funkcjonalnie zbiór przepisów opisujących instytucję prawną<sup>44</sup>.

W międzynarodowym prawie pracy termin wolności związkowej obejmuje obok prawa zrzeszania się prawo do strajku, a niekiedy również prawo do rokowań zbiorowych<sup>45</sup>. Zgodnie z art. 8 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych Organizacji Narodów Zjednoczonych z dnia 19 grudnia 1966 r.<sup>46</sup> na pojęcie wolności związkowej *sensu largo* obok prawa koalicji składają się: prawo związków zawodowych do zakładania federacji i konfederacji oraz ich prawo do tworzenia i przystępowania do międzynarodowych organizacji związkowych, prawo związków zawodowych do swobodnego wykonywania swojej działalności oraz prawo do strajku<sup>47</sup>. Wolność związkowa *sensu stricto* to prawo koalicji rozumiane jako prawo tworzenia związków zawodowych, przystępowania do już istniejących związków zawodowych, występowania ze związków oraz ich rozwiązywania<sup>48</sup>. Zatem wolność związkowa *sensu stricto* jest jednym z przejawów wolności zrzeszania się

---

<sup>44</sup> Zob. A. Ziemiński, *Szkice z metodologii szczególnych nauk prawnych*, Warszawa 1989, s. 95; M. Tomaszewska, *Pojęcie wolności związkowej...*, s. 223.

<sup>45</sup> Zob. L. Florek, *Pojęcie i zakres wolności związkowej* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 67.

<sup>46</sup> Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 169.

<sup>47</sup> Zob. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. III, Warszawa–Kraków 1986, s. 277; M. Tomaszewska, *Wolność zrzeszania się w organizacjach związkowych i organizacjach pracodawców* [w:] *System prawa pracy...*, s. 257 i n.; M. Grzybowki, A. Świątkowski, *Wolność związków zawodowych. Aspekt prawny i ustrojowy* [w:] *Kompetencje związków zawodowych*, red. A. Świątkowski, Warszawa 1984, s. 71; W. Masewicz, *Współdziałanie pracodawcy ze związkami zawodowymi w zakresie zbiorowych stosunków pracy. Wybrane zagadnienia*, „Prawo Pracy i Ubezpieczeń” 1995, z. 122, s. 11 i n.

<sup>48</sup> Zob. T. Zieliński, *Prawo pracy...*, s. 277; M. Seweryński, *Problemy statusu prawnego związków zawodowych* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 110 i n.

w rozumieniu ogólnym, zaliczanej do praw człowieka pierwszej generacji, natomiast wolność związkowa *sensu largo* jest jej pochodną.

Aktem prawnym, który wpłynął na ukształtowanie się współczesnej koncepcji wolności związkowej, był traktat wersalski, gwarantujący w części XIII (art. 427) pracownikom i pracodawcom prawo do tworzenia zrzeszeń i zaliczający wolność związkową do praw człowieka<sup>49</sup>, dając tym samym podwaliny do tworzenia aktów z zakresu prawa międzynarodowego statuującego wolność tę jako prawo człowieka. Wymaga podkreślenia, że w większości tych aktów wolność związkowa *sensu largo* lub *sensu stricto* występuje obok szerszej rozumianej wolności tworzenia zrzeszeń. Punktem wyjścia do tworzenia przez Narody Zjednoczone międzynarodowego systemu ochrony praw człowieka była *Karta Narodów Zjednoczonych* z dnia 26 czerwca 1945 r. wprowadzająca ogólną zasadę poszanowania praw człowieka<sup>50</sup>.

Efektorem dalszych prac nad budowaniem tego systemu było uchwalenie dnia 10 grudnia 1948 r. Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Mowa w niej o prawach i wolnościach pierwszej i drugiej generacji, w tym również wolności zrzeszania się w znaczeniu ogólnym, jak również o prawie koalicji<sup>51</sup>. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z dnia 19 grudnia 1966 r., będący aktem rozszerzającym i konkretyzującym postanowienia Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, zagwarantował zarówno wolność zrzeszania się w rozumieniu ogólnym, jak i prawo koalicji<sup>52</sup>. Art. 22 paktu stanowi, że każdy ma prawo do swobodnego zrzeszania się, łącznie z prawem do tworzenia związków zawodowych celem ochrony swoich interesów.

W dokumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy wolność związkowa jest zaliczana do trzech podstawowych praw człowieka w dziedzinie socjalnej, obok wolności pracy oraz prawa do równych

---

<sup>49</sup> Zob. M. Tomaszewska, *Pojęcie wolności związkowej...*, s. 228–229.

<sup>50</sup> Dz.U. z 1947 r., nr 23, poz. 90.

<sup>51</sup> Tekst Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka w: B. Gronkowska, T. Jasudowicz, C. Mik, *Prawa człowieka. Dokumenty międzynarodowe*, Toruń 1996, s. 15.

<sup>52</sup> Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 167.

szans i niedyskryminacji<sup>53</sup>. U podstaw ochrony tejże wolności w dokumentach MOP leży założenie, że istnienie niezależnych związków zawodowych jest niezbędne dla skutecznej ochrony interesów pracowników, która to ochrona jest podstawowym celem działalności MOP<sup>54</sup>. Do najważniejszych dokumentów MOP dotyczących omawianego zagadnienia zaliczyć należy między innymi Konstytucję MOP z dnia 10 września 1946 r., w której stwierdza się, że wolność zrzeszania jest nieodzownym warunkiem postępu<sup>55</sup>. Spośród konwencji MOP najistotniejsze znaczenie w zakresie prawa koalicji ma konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i praw związkowych, gwarantująca wszystkim pracownikom niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy prawo tworzenia związków zawodowych według własnego uznania oraz prawo przystępowania do organizacji już istniejących, zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i kolektywnym<sup>56</sup>.

Problematyki tej dotyczą również: konwencja nr 98 z dnia 1949 r. regulująca prawo organizowania się i rokowań zbiorowych<sup>57</sup>, nr 135 z dnia 23 czerwca 1971 r. dotycząca ochrony reprezentantów pracowników w przedsiębiorstwach<sup>58</sup>, nr 141 z dnia 23 czerwca 1975 r. o organizacjach pracowników rolnych<sup>59</sup>, nr 144 z dnia 2 czerwca 1976 r. dotycząca trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania w życie międzynarodowych unormowań dotyczących pracy<sup>60</sup>, nr 151

---

<sup>53</sup> Szerzej na temat wolności zrzeszania się w świetle konwencji MOP zob. K. Walczak, *Międzynarodowe zbiorowe prawo pracy* [w:] *System prawa pracy...*, s. 169 i n.

<sup>54</sup> Zob. L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe prawo pracy*, Warszawa 1988, s. 120; J. Wratny, *Prawo pracy Rady Europy* [w:] *Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, Warszawa 1996, s. 161.

<sup>55</sup> Zob. art. 1 Konstytucji MOP (Dz.U. nr 43, poz. 308 ze zm.).

<sup>56</sup> Zob. art. 2 i 5 konwencji nr 87 z dnia 17 czerwca 1948 r. (Dz.U. z 1958 r., nr 29, poz. 125); por. A. Świątkowski, *Organizacje reprezentujące interesy zawodowe* [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 1994, s. 204–205.

<sup>57</sup> Dz.U. z 1958 r., nr 29, poz. 126.

<sup>58</sup> Dz.U. z 1977 r., nr 39, poz. 178.

<sup>59</sup> Dz.U. z 1994 r., nr 22, poz. 76.

<sup>60</sup> Dz.U. z 1994 r., nr 103, poz. 503.

z dnia 27 czerwca 1978 r. dotycząca ochrony prawa organizowania się w służbie publicznej<sup>61</sup>.

Regulacje w zakresie wolności zrzeszania w rozumieniu ogólnym oraz prawo koalicji zawierają akty prawne z zakresu europejskiego prawa pracy. Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r. gwarantuje prawo koalicji ujmowane jako część szerszego pojęcia w postaci wolności zrzeszania się<sup>62</sup>. Europejska Karta Społeczna z dnia 18 października 1961 r. z kolei, gwarantując zarówno indywidualne, jak i kolektywne prawo koalicji, nie zawiera unormowań dotyczących ogólnie rozumianej wolności zrzeszania się, jako że nie reguluje praw wolnościowych<sup>63</sup>.

Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Społecznych Pracowników przyjęta uchwałą Rady Europejskiej dnia 9 grudnia 1991 r. wprowadza regulacje, wedle których pracownicy i pracodawcy mają prawo tworzyć organizacje zawodowe i związki zawodowe celem reprezentowania swoich interesów ekonomicznych i socjalnych<sup>64</sup>. Dokument powyższy jest ostatnim w katalogu źródeł europejskich traktujących o wolności zrzeszania się. W 1991 r. mocą Protokołu w sprawie Polityki Społecznej, stanowiącego integralną część traktatu z Maastricht, wyłączono spod regulacji prawa wspólnotowego między innymi prawo koalicji, przekazując kompetencje w tym zakresie ustawodawstwu krajowemu<sup>65</sup>.

Konkludując, można wyróżnić kilka cech charakterystycznych regulacji prawa międzynarodowego i europejskiego w zakresie wolności zrzeszania się. Przepisy te mają charakter ogólny, co jest cechą tego typu źródeł, ale mimo to w większości przypadków obok szeroko rozumianej wolności zrzeszania wyszczególniają prawo koalicji.

---

<sup>61</sup> Dz.U. z 1994 r., nr 22, poz. 78.

<sup>62</sup> Tekst konwencji w: Europejska Konwencja Praw Człowieka. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, Katowice 1992, s. 9 i n.

<sup>63</sup> Dz.U. z 1999 r., nr 8, poz. 67.

<sup>64</sup> P. Czachorowski, *Międzynarodowa Organizacja Pracy...*, s. 83.

<sup>65</sup> Por. L. Florek, *Prawo pracy Unii Europejskiej [w:] Europejskie prawo pracy...*, s. 81.

Ponadto niektóre z tych regulacji wprowadzają nie tylko gwarancje w zakresie indywidualnego prawa koalicji, ale również kolektywnego, bądź też wyszczególniają prawo koalicji *sensu stricto i sensu largo*. Europejska Karta Społeczna dodatkowo wprowadza rozróżnienie na prawo koalicji w ujęciu pozytywnym i negatywnym. Cechą wspólną powyższych regulacji jest dopuszczalność ograniczeń prawa koalicji (czyli wolności zrzeszania się rozumianej jako prawo człowieka drugiej generacji) w bardzo ograniczonym zakresie. Przesłankami uzasadniającymi takie ograniczenia jest bezpieczeństwo wewnętrzne, czy też ochrona praw i wolności innych<sup>66</sup>.

## 2. Prawo do rokowań zbiorowych jako konsekwencja wolności zrzeszania się

### 2.1. Uwagi wstępne

Akty prawa międzynarodowego, gwarantując możliwość tworzenia zrzeszeń pracownikom i pracodawcom, tworzą tym samym podwaliny zbiorowego prawa pracy<sup>67</sup>. Istotą zbiorowych stosunków pracy jest bowiem uczestniczenie w nich po stronie pracowniczej podmiotów kolektywnych<sup>68</sup>. Zgodzić się należy z prezentowanym

---

<sup>66</sup> Wskazane wyżej przesłanki ograniczeń wynikają zarówno ze źródeł międzynarodowych wchodzących w skład uniwersalnego systemu praw człowieka, jak np.: Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, jak również Pakt Praw Społecznych, Gospodarczych i Kulturalnych, konwencja nr 87 MOP (wprowadzająca ograniczenia podmiotowe dotyczące członków sił zbrojnych i sił bezpieczeństwa), jak i źródeł prawa europejskiego: Europejska Karta Społeczna, która również wprowadza ograniczenia podmiotowe dotyczące członków sił zbrojnych. Niezależnie zatem czy dany akt prawny używa ogólnego sformułowania, jak bezpieczeństwo wewnętrzne i ochrona praw i wolności, czy też wprowadza ograniczenie podmiotowe, to jest to podyktowane dbałością o ważny interes państwa.

<sup>67</sup> Por. G. Ziegler, E. Gawlikowska, *Związki zawodowe, związki pracodawców, układy zbiorowe*, tłum. B. Brzezińska, Gliwice 1991, s. 9 i n.

<sup>68</sup> Por. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys wykładu z kazusami...*, s. 9; W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, t. I, Białystok 1994, s. 64. Jako że zwrot „zbiorowe prawo pracy” jest terminem z zakresu języka prawniczego, a nie prawne-

w doktrynie stanowiskiem, że podmiotowość w zbiorowych stosunkach pracy jest zagadnieniem złożonym, natomiast złożoność ta występuje szczególnie po stronie pracowniczej<sup>69</sup>. Jest ona bez wątpienia konsekwencją implementacji prawa europejskiego i wprowadzania nowych dla naszych regulacji prawnych form reprezentacji pracowników<sup>70</sup>. Strona pracownicza jest reprezentowana przez podmioty będące zbiorowością, tak jak chociażby związki zawodowe, rady pracowników czy przedstawicielstwa wyłaniane w trybie *ad hoc*, jednak w prawie polskim występuje również instytucja jednoosobowego przedstawicielstwa pracowniczego w postaci delegata załogi. Podzielić należy pogląd, że mimo iż przedstawiciele pracowników nie zawsze są organem zbiorowym, w tym sensie że tworzą określone gremium, to jednak cechą podmiotu zbiorowego nabywają dzięki temu, że są wybierani przez grupę pracowników albo całą załogę<sup>71</sup>.

---

go, nie występuje bowiem w aktualnie obowiązujących regulacjach prawnych, brak jest również legalnej definicji tego pojęcia. Co do stanowiska doktryny w tym zakresie, nie ma zgodności, czy podejmowane próby jego definiowania można traktować jako klasyczną definicję; szerzej na ten temat B.M. Ćwiertniak, *Pojęcie i definiowanie zbiorowego prawa pracy* [w:] *System prawa pracy...*, s. 25 i n. Autor podnosi, że odnośnie definiowania zbiorowego prawa pracy przez doktrynę można wskazać trzy grupy przypadków. Pierwszą grupę stanowią autorzy, którzy w swych opracowaniach nie definiują pojęcia zbiorowego prawa pracy, mimo że z pojęcia tego lub pochodnych od niego zwrotów korzystają. Drugą najczęściej występującą grupą będą przypadki opracowań, w których brak jest wypowiedzi o cechach klasycznej definicji. Trzecią grupę stanowią opracowania, w których znajdują się wypowiedzi mające postać definicji klasycznej. Dominują w tym przypadku deklarowane sposoby definiowania pojęcia zbiorowego prawa pracy: podmiotowy przedmiotowy i mieszany.

<sup>69</sup> Zob. G. Goździewicz, *Pozycja prawna podmiotów w zbiorowym prawie pracy* [w:] *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty i wystąpienia zgłoszone na XVII Zjazd Katedr/Zakładów Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Kraków 7–9 maja 2009 r., red. A.M. Świątkowski, Warszawa 2009, s. 225 i n.

<sup>70</sup> Zob. J. Wratny, *Dorobek wspólnotowy w dziedzinie zbiorowego prawa pracy jako przesłanka zmian w prawie polskim* [w:] *Prawo pracy. Ubezpieczenia społeczne. Wybrane zagadnienia*, red. B.M. Ćwiertniak, Opole 1998, s. 225 i n.

<sup>71</sup> M. Głądoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu zakładem pracy. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, Toruń 2005, s. 46–47.

Podobnie jak kwestie przedstawicielstwa pracowniczego, również problematyka rokowań zbiorowych jest problemem złożonym. Przesądza głównie o tym zakres przedmiotowy rokowań, który jest bardzo szeroki. Rodzi to tym samym problemy interpretacyjne samego pojęcia rokowań, pojawia się bowiem pytanie, czy należy je traktować jako metodę rozwiązywania konkretnego sporu, czy też jako instrument rynku pracy stwarzający płaszczyznę porozumienia i współpracy między przedstawicielami pracowników i pracodawcami. Innymi słowy, czy są częścią składową procedury rozstrzygnięcia zatargów zbiorowych pracy, czy też elementem takiego modelu wzajemnych stosunków pracowników i pracodawców, który zapewni dialog i kompromis, a w dalszej perspektywie ład i harmonię<sup>72</sup>. Praktyka poszczególnych państw w tym zakresie nie daje jednoznacznej odpowiedzi na postawione powyżej pytanie, co wynika między innymi z opracowań MOP<sup>73</sup>. Najogólniej rzecz ujmując, rokowania są niewątpliwie instrumentem pozwalającym na osiągnięcie ładu społecznego w różnych dziedzinach życia między różnymi reprezentantami. Jednak z perspektywy zbiorowego prawa pracy są one przede wszystkim instrumentem wykorzystywanym celem zapewnienia ładu społecznego i między innymi ustawową metodą rozwiązywania sporów zbiorowych.

## 2.2. Standardy w zakresie prawa do rokowań zbiorowych w prawie międzynarodowym i europejskim

Jeśli chodzi o standardy międzynarodowe dotyczące rokowań zbiorowych, to na szczególną uwagę zasługują konwencje i zalecenia MOP. Analiza regulacji wynikających z tych dokumentów, a dotyczących się rokowań pozwala na sformułowanie tezy, że dokumenty międzynarodowe gwarantują szeroko rozumiane prawo do rokowań zbiorowych, nie ograniczając ściśle celu, w jakim mają być prowa-

---

<sup>72</sup> Por. W. Masewicz, *Rokowania. Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1988, s. 39.

<sup>73</sup> Por. ibidem, s. 36; H. Slomp, *Między rokowaniami i polityką. Wstęp do europejskich zbiorowych stosunków pracy*, Łódź 1995, s. 101 i n.

dzone<sup>74</sup>. Konwencja nr 98 zobowiązuje państwa członkowskie do wspierania dobrowolnych rokowań, które mają na celu zawieranie porozumień zbiorowych<sup>75</sup>. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że negocjacje te powinny odbywać się na dowolnie wybranym przez partnerów społecznych szczeblu, a państwa członkowskie powinny podejmować działania umożliwiające skorzystanie z tych uprawnień<sup>76</sup>. Zauważyć należy, że konwencja używa ogólnego zwrotu „rokowania zbiorowe”, szeroko zakreślając ich zakres przedmiotowy, skoro mają być one prowadzone celem zawarcia porozumień zbiorowych<sup>77</sup>. Tym samym wydaje się traktować rokowania jako instrument dialogu społecznego, umożliwiający dojście do konsensusu, uprawdopodobniającego osiągnięcie ładu społecznego przynajmniej w zakresie stosunków między pracownikami i pracodawcami. Konsensus byłby co prawda rozwiązaniem wycinkowego problemu, jednak poszanowanie idei dialogu i zagwarantowanie przez państwa członkowskie MOP odpowiednich warunków do prowadzenia rokowań dawałoby jeśli nie gwarancję, to szansę na eliminowanie jak największej liczby konfliktów.

Konwencja wskazuje na dobrowolność rokowań, w związku z tym pojawia się pytanie, w jakim zakresie wymogi te korelują z regulacjami prawa polskiego, w przypadku których rokowania są obligatoryjną metodą rozwiązywania tychże sporów. Wydaje się jednak, że w odniesieniu do sporów można mówić o dwóch aspektach tychże rokowań. Po pierwsze jako o formie dialogu między stronami, który może pojawić się na każdym etapie sporu, łącznie z akcją strajkową, i wówczas

---

<sup>74</sup> Por. L. Florek, *Konstytucyjne podstawy zbiorowego prawa pracy* [w:] *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech*, red. G. Goździewicz, Toruń 2012, s. 30 i n.

<sup>75</sup> Konwencja nr 98 z dnia 1 lipca 1949 r...

<sup>76</sup> Zob. K. Walczak, *Międzynarodowe zbiorowe prawo pracy...*, s. 180 i przywoływana w przypisie 99 i 100 literatura.

<sup>77</sup> W literaturze podkreśla się niespójność między polskim tłumaczeniem, w którym dla określenia celu tychże rokowań używa się terminu „układy zbiorowe”, a wersją anglo- i francuskojęzyczną wskazującą na porozumienia zbiorowe; zob. ibidem, s. 180.

nie ma wątpliwości co do dobrowolności rokowań. Po drugie jako o jednej z metod rozwiązywania sporów i w tym przypadku mogą powstawać wątpliwości co do korelacji unormowań krajowych ze standardami międzynarodowymi. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że rokowania stają się obowiązkowe dopiero w momencie, kiedy strona pracownicza zdecyduje się na wszczęcie sporu zbiorowego, a przecież istnienie konfliktu między stronami po pierwsze nie oznacza, że musi on zamienić się w spór, po drugie nie każdy spór musi być rozwiązywany w drodze procedur ustawowych. Jeżeli bowiem przedmiot konfliktu nie mieści się w zakresie przedmiotowym sporów zbiorowych, to nawet w przypadku jego uzewnętrznienia i przekształcenia się w spór nie będzie on rozwiązywany w oparciu o procedury ustawowe zarezerwowane dla sporów zbiorowych. Ponadto jeżeli na rokowania patrzymy przez pryzmat celu, jaki mamy osiągnąć, czyli konsensus, nie można wykluczyć, że będzie on efektem dialogu między stronami bez konieczności formalnego wszczęcia sporu. W takim przypadku jednak niemożliwe będzie ogłoszenie strajku, gdyby strony nie doszły do porozumienia. Należy podzielić pogląd, że konflikty niemieszczące się w ustawowej definicji sporu zbiorowego mogą być rozwiązywane w sposób ustalony przez strony<sup>78</sup>. Tym samym nie można więc kategorycznie stwierdzić, że rokowania między partnerami społecznymi służące zawarciu porozumienia są pozbawione elementu dobrowolności.

Do problematyki metod rozwiązywania sporów bezpośrednio odnosi się natomiast zalecenie nr 92 dotyczące dobrowolnego pojednawstwa i arbitrażu, przyjęte 29 czerwca 1951 r.<sup>79</sup> Zalecenie to odnosi się do dwóch metod rozwiązywania sporów w postaci pojednawstwa i arbitrażu. W świetle zalecenia przyczynkiem do rozstrzygnięcia sporu w drodze pojednawstwa, które jest dobrowolne, powinien być wniosek którejkolwiek ze stron sporu lub zainicjowanie sporu z urzędu przez

---

<sup>78</sup> Zob. B. Cudowski, *Przedmiot i strony zakładowego sporu zbiorowego pracy* [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, red. Z. Hajn, Warszawa 2012, s. 346.

<sup>79</sup> Tłum. na język polski w: *Konwencje i zalecenia MOP 1919–1994*, t. I, s. 455 i n.

organ pojednawstwa. Pojednawstwo powinno być procedurą szybką, bezpłatną i prowadzącą do porozumienia mającego taką samą moc jak inne porozumienia zawierane między partnerami społecznymi. Drugą z metod rozwiązywania sporów, odnośnie której wskazówki wprowadza zalecenie, jest arbitraż, przy czym warunkiem jego skuteczności jest zgoda na rozstrzygnięcie sporu w tym trybie przez obie strony. Ponadto jego skuteczność jest uwarunkowana od uznania przez strony sporu mocy wiążącej orzeczeń arbitrażowych<sup>80</sup>.

Istotnym dokumentem na gruncie prawa międzynarodowego również w zakresie sporów zbiorowych jest konwencja nr 135 MOP z dnia 23 czerwca 1971 r. dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień<sup>81</sup>. Postanowienia powyższej konwencji uzupełnione zaleceniem nr 143 mają istotne znaczenie dla skuteczności regulacji prawnych w zakresie rozwiązywania sporów zbiorowych z dwóch powodów. Po pierwsze wprowadzają gwarancje dotyczące ochrony przedstawicieli pracowników między innymi przed rozwiązaniem stosunku pracy, czy też innymi negatywnymi skutkami ich działalności związkowej podejmowanej w interesie pracowników, jeżeli ich działania są zgodne z prawem. Wymóg zgodności dotyczy zarówno korelacji z regulacjami ustawowymi, postanowieniami układowymi, jak również z postanowieniami wynikającymi z innych porozumień. Po drugie konwencja definiuje pojęcie przedstawicieli pracowników, co jest istotną i pomocną wskazówką dla ustawodawstwa krajowego. Zgodnie z art. 3 konwencji określenie „przedstawiciele pracowników” oznacza osoby, które są przedstawicielami pracowników w świetle uregulowań ustawodawstwa krajowego niezależnie od tego, czy są przedstawicielami związków zawodowych, czyli przedstawicielami mianowanymi lub wybranymi przez związki zawodowe, czy też przedstawicielami wybranymi, czyli przedstawicielami wybranymi w wolnych wyborach przez pracowników przedsiębiorstwa. W przypadku tych ostatnich konwencja wprowadza zastrzeżenie, że ich

---

<sup>80</sup> Zob. K. Walczak, *Międzynarodowe zbiorowe prawo pracy...*, s. 185.

<sup>81</sup> Dz.U. z 1977 r., nr 39, poz. 178.

funkcje nie mogą obejmować działalności uznanej w danym kraju za wyłączną prerogatywę związków zawodowych. Konwencja nie określa zakresu kompetencji przedstawicielstw pracowniczych, pozostawiając to ustawodawstwu krajowemu, można jednak wnioskować, że definicje przedstawicielstw pracowniczych w niej zawarte mogą mieć zastosowanie w zakresie różnych aspektów zbiorowego prawa pracy, w tym również w przypadku rozwiązywania sporów zbiorowych.

Konsekwencją powyższej konstatacji jest stwierdzenie, że skoro w świetle konwencji prawo do rokowań zbiorowych nie jest zarezerwowane dla związków zawodowych, również reprezentowanie strony pracowniczej w sporze zbiorowym nie jest uprawnieniem wyłącznie tych organizacji. Rozwiązania tego typu mogą być konfliktogenne ze względu na konkurencję między przedstawicielstwami pracowniczymi, stąd postanowienie konwencji obligujące państwa członkowskie do podejmowania działań zapobiegających naruszeniu pozycji związków zawodowych w sytuacji dopuszczenia pluralizmu przedstawicielstw pracowniczych przez ustawodawstwo krajowe. Istotne z punktu widzenia skutecznej i efektywnej realizacji uprawnień przez przedstawicieli pracowników jest zapewnienie im ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, które mogłoby zostać wykorzystane jako sankcja za ich działalność. Środki, jakie powinno się stosować celem zapewnienia tej ochrony, określa zalecenie nr 143 uzupełniające powyższą konwencję. Wedle treści zalecenia ochrona może polegać na konieczności szczegółowego i dokładnego określenia przyczyn usprawiedliwiających rozwiązanie stosunku pracy z przedstawicielami pracowników, konieczności wprowadzenia konsultacji czy uzyskania zgody niezależnego organu publicznego, prywatnego lub mieszanego w przypadku zamiaru zwolnienia przedstawiciela pracowników. W przypadku gdy doszło do zwolnienia przedstawiciela pracowników, przejawem ochrony powinno być określenie zasad postępowania odwoławczego, gdy zwolnienie przedstawiciela pracowników albo zmiana warunków zatrudnienia na jego niekorzyść jest, jego zdaniem, nieuzasadniona lub stanowi przejaw nierównego traktowania. Środkiem ochrony proponowanym przez zalecenie jest możliwość dochodzenia przez zwolnionego przedstawiciela pracowników ponownego

zatrudnienia oraz wypłaty zaległego wynagrodzenia, jeżeli rozwiązanie takie nie będzie pozostawać w sprzeczności z podstawowymi zasadami określonymi w przepisach krajowych. Jeżeli natomiast zwolnienie lub zmiana warunków zatrudnienia na niekorzyść przedstawiciela pracowników mogłaby być przejawem dyskryminacji, pracodawca powinien zostać zobligowany do uzasadnienia swojego stanowiska. Przejawem ochrony przedstawicieli pracowników wedle zalecenia może być również przyznanie im pierwszeństwa pozostawania w zatrudnieniu, w razie gdyby doszło do jego redukcji<sup>82</sup>.

Konwencja nr 151 MOP z dnia 27 czerwca 1978 r. dotycząca ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej<sup>83</sup>, uwzględniając specyfikę zatrudnienia w służbie publicznej, gwarantuje przedstawicielom pracowników ułatwienia umożliwiające szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji. Gwarancje te obejmują również prawo do rokowań prowadzonych celem rozstrzygnięcia sporów powstających w związku z określeniem warunków zatrudnienia. Konwencja wprowadza jednak dwa zastrzeżenia dotyczące prowadzenia sporów. Po pierwsze do ich rozstrzygnięcia należy dążyć w sposób odpowiadający warunkom krajowym. Po drugie dopuszczalnymi metodami ich rozwiązywania są mediacja, pojednawstwo i arbitraż. Warunkiem skutecznej realizacji kompetencji przedstawicieli pracowników jest wynikająca z konwencji gwarancja ich niezależności od władz publicznych oraz ich ochrona przed negatywnymi skutkami przynależności związkowej, jak również ochrona negatywnej wolności związkowej.

Do problematyki rokowań zbiorowych odnosi się również konwencja nr 154 MOP z dnia 19 czerwca 1981 r. oraz zalecenie nr 163 dotyczące popierania rokowań zbiorowych<sup>84</sup>. Konwencja przede wszystkim definiuje pojęcie rokowań zbiorowych, stanowiąc, że są nimi wszelkie negocjacje, które są prowadzone pomiędzy pracodawcą

---

<sup>82</sup> Zob. K. Walczak, *Międzynarodowe zbiorowe prawo pracy...*, s. 189.

<sup>83</sup> Dz.U. nr 22, poz. 78.

<sup>84</sup> Konwencja nie została ratyfikowana przez Polskę. Tekst polski konwencji zob. *Konwencje i zalecenia MOP 1919–1994*, t. II, s. 1043–1046.

lub pracodawcami a organizacją lub organizacjami pracowników w celu określenia warunków pracy i zatrudnienia oraz uregulowania stosunków między pracodawcami i pracownikami oraz ich organizacjami. Z definicji tej wynika zatem, że prawo do rokowań zbiorowych mogą mieć nie tylko związki zawodowe, ale również inne przedstawicielstwa pracownicze. W przypadku dopuszczalności rokowań przez niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze konwencja wprowadza wymóg podjęcia środków zapobiegających osłabieniu pozycji związków zawodowych. Proponuje również środki prawne promujące negocjacje, do których zalicza nieutrudnianie rokowań zbiorowych poprzez brak określenia zasad ich prowadzenia, czy też nieadekwatność tych zasad, zachęcanie tworzenia procedur odnośnie do rokowań ustalonych przez organizacje pracowników i pracodawców oraz ustanowienie takich organów i procedur celem rozwiązywania sporów, aby przyczyniły się do popierania rokowań zbiorowych. Zalecenie z kolei wprowadza katalog środków, za pomocą których powinno się popierać rokowania zbiorowe, zaliczając do nich konieczność uznania reprezentatywnych organizacji pracowników i pracodawców jako stron rokowań zbiorowych, zapewnienia koordynacji rokowań na różnych szczeblach, szkoleń w zakresie rokowań.

Na gruncie europejskiego prawa pracy dokumentem dotyczącym wprost problematyki rokowań zbiorowych jest Europejska Karta Społeczna<sup>85</sup>. Art. 6 wskazuje zakres środków zapewniających skuteczne wykonywanie prawa do rokowań zbiorowych, do których zalicza między innymi ustanowienie i wykorzystywanie mechanizmów pojednawczych oraz dobrowolnego arbitrażu celem rozstrzygnięcia sporów zbiorowych. Istnieje możliwość uznania obligatoryjności orzeczeń arbitrażowych, ale zdaniem Komitetu Ekspertów może to nastąpić tylko w wyjątkowych sytuacjach<sup>86</sup>. Co do podmiotów mających prawo do rokowań zbiorowych, to Europejska Karta Społeczna nie określa ich bezpośrednio, reguluje natomiast prawo do organizowania się, przyznając je zarówno pracownikom, jak i praco-

---

<sup>85</sup> Z dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r., nr 8, poz. 67).

<sup>86</sup> Zob. K. Walczak, *Międzynarodowe zbiorowe prawo pracy...*, s. 205.

dawcom. Art. 5 ma jednak charakter na tyle ogólny, że nie precyzuje, o jakie konkretnie organizacje chodzi, stąd też pogląd doktryny, iż przepis ten nie może być podstawą do monopolu związków zawodowych na prowadzenie rokowań zbiorowych<sup>87</sup>.

Należy jednak podkreślić, że monopol związkowy wprowadzony przepisami krajowymi jest według standardów europejskich dopuszczalny pod pewnymi warunkami. Europejski Komitet Praw Społecznych stwierdził mianowicie, że wprowadzony przepisami krajowymi monopol związkowy na reprezentowanie pracowników w sporach zbiorowych jest możliwy do zaakceptowania, jeżeli wynikające z tych przepisów wymagania odnośnie do powołania organizacji związkowej nie będą zbyt wygórowane. Ten sam Komitet stwierdził jednocześnie, że wymagania w tym zakresie wynikające z przepisów polskiej ustawy o związkach zawodowych dotyczące 10 uprawnionych do utworzenia związku zawodowego nie są nadmierne<sup>88</sup>.

Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników, przyjęta w 1989 r., to kolejny dokument z zakresu europejskiego prawa pracy podkreślający konieczność nakłaniania partnerów społecznych do rozwiązywania sporów w drodze rozjemstwa, mediacji i arbitrażu. Uprawnienia te mogą zostać ograniczone w stosunku do członków sił zbrojnych, policji, funkcjonariuszy państwowych, jednak zakres tych ograniczeń musi zostać określony bardzo wyraźnie w ustawodawstwie krajowym<sup>89</sup>. Karta ta nie ma jednak charakteru dokumentu wiążącego.

---

<sup>87</sup> Zob. B. Cudowski, *Spory zbiorowe pracy* [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 485. Autor w szczególności powołuje się na postanowienia *Europejskiej karty społecznej*, w świetle której pracownicy mają prawo do działań zbiorowych. Karta nie reguluje jednak problemu reprezentacji pracowniczej, nie przesądzając, że mają nią być związki zawodowe; zob. ibidem.

<sup>88</sup> Zob. A.M. Świątkowski, *Karta praw społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006, s. 272 i n.

<sup>89</sup> Polski tekst *Wspólnotowej karty podstawowych praw socjalnych pracowników* zob. A.M. Świątkowski, H. Wierzbińska, *Dokumenty źródłowe Instytucji Wspólnot Europejskich w zakresie prawa socjalnego*, Kraków 1999, s. 103 i n.

### 3. Konstytucyjne standardy w zakresie wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych

#### 3.1. Konstytucyjne standardy w zakresie wolności zrzeszania się

Konstytucja RP w art. 12 zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych, organizacji społeczno-zawodowych rolników, stowarzyszeń ruchów obywatelskich i innych dobrowolnych zrzeszeń oraz fundacji<sup>90</sup>. Prawo tworzenia związków zawodowych w ujęciu wskazanej wyżej normy znalazło się w grupie praw politycznych, które według klasycznego podziału na prawa człowieka trzech generacji są klasyfikowane jako prawa pierwszej generacji<sup>91</sup>. Podsta-

---

<sup>90</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.

<sup>91</sup> Podział praw człowieka na trzy generacje został wprowadzony w latach 70. przez Karela Vasaka. Według powyższej koncepcji prawa człowieka pierwszej generacji dzieli się na takie, których celem jest ochrona egzystencji człowieka, prawa wolnościowe, prawa demokratycznego uczestnictwa (czyli prawa polityczne). Prawa człowieka drugiej generacji, czyli prawa gospodarcze, socjalne i kulturalne opiera się na koncepcji równości. Jednak w aktach międzynarodowego prawa ekonomiczne, socjalne i kulturalne zostały zrównane z prawami politycznymi i obywatelskimi. W *Pakcie praw ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych* do praw człowieka drugiej generacji zaliczono: prawa ekonomiczne (prawo do pracy, prawo do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, wolność związkową i prawo do strajku), prawa socjalne (prawo do zabezpieczenia społecznego, prawo rodziny do ochrony, prawo do odpowiedniego poziomu życia, prawo do ochrony zdrowia), prawa kulturalne (prawo do nauki, prawo do udziału w życiu kulturalnym, swobodę badań naukowych, wolność nauki). O ile dwie pierwsze generacje praw człowieka mają długą tradycję i znalazły odzwierciedlenie w prawie międzynarodowym, o tyle w przypadku praw człowieka trzeciej generacji trudno jest wskazać ich podstawy teoretyczne, a ich regulacja w normach prawa międzynarodowego jest w początkowej fazie. Określa się je mianem solidarnościowych, zbiorowych lub kolektywnych. Do praw człowieka uznanych przez ONZ jako trzecia generacja można zaliczyć prawo narodów do samostanowienia, ochronę mniejszości etnicznych, językowych i religijnych; więcej na temat generacji praw człowieka zob. M. Nowak, *Trzy generacje praw człowieka. Ich znaczenie w świetle przesłanek ideowych i historycznych oraz w świetle ich genezy* [w:] *Prawa człowieka. Geneza, koncepcje, ochrona*, red. B. Banaszak, „Acta Universitatis Vratislavienis” 1588/1993, s. 105 i n.; K. Drzewiecki, *Trzecia generacja praw człowieka*, „Sprawy Międzynarodowe” 1983, nr 10, s. 81; J. Jaskiernia, *Wprowadzenie do syste-*

wowym celem gwarancji praw politycznych jest zapewnienie możliwości aktywnego uczestnictwa w procesie kształtowania woli państwa i zagwarantowanie pewnego minimalnego standardu demokracji<sup>92</sup>.

Należy jednak podkreślić, że podział praw człowieka na generacje ma charakter umowny, nie przesądza o ich randze czy znaczeniu, a jego celem jest między innymi pomoc w ustaleniu treści norm prawnych dotyczących praw człowieka<sup>93</sup>. Nie wydaje się zatem, aby umieszczenie w Konstytucji RP wolności zrzeszania się w grupie praw politycznych oznaczało, że polski ustawodawca wyraźnie dystansuje się od przyjętego w standardach międzynarodowych podziału praw człowieka. Konstrukcja normy wynikającej z art. 12 Konstytucji nie przesądza o klasyfikacji praw człowieka, nie taka bowiem jest jej rola. Ma ona charakter ogólny, co – jak już wyżej wspomniano – jest charakterystyczne dla norm regulujących prawa człowieka, a tym bardziej dla norm konstytucyjnych.

Należy zatem podkreślić, że umieszczenie wolności zrzeszania się w grupie praw politycznych wynika z faktu, że wolność zrzeszania się w związkach zawodowych jest jednym z przejawów ogólnie rozumianej wolności zgromadzeń. Ustawodawca uznaje jednocześnie tę wolność za jedną z podstawowych cech ustroju RP, przy czym polityczność wolności zrzeszania się należy rozumieć jako możliwość zbiorowego oddziaływania pracowników na kształtowanie stosunków społeczno-ekonomicznych<sup>94</sup>. Nie pozbawia to jednak wolności zrzeszania się w związkach zawodowych cech prawa ekonomicznego, z wyraźnymi akcentami socjalnymi, ze względu na cel tworzenia tychże zrzeszeń.

---

*mu ochrony wolności i praw jednostki [w:] Problemy ochrony wolności i praw jednostki we współczesnym świecie*, red. J. Jaskiernia, Kielce 2008, s. 18; C. Mik, *Zbiorowe prawa człowieka. Analiza krytyczna koncepcji*, Toruń 1992, s. 98 i n.; por. *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, *Wolności związkowe i ich gwarancje w systemie ustawodawstwa polskiego*, Bydgoszcz–Kraków 2001, s. 32.

<sup>92</sup> M. Nowak, *Trzy generacje praw człowieka. Ich znaczenie w świetle przesłanek ideowych i historycznych oraz w świetle ich genezy...*, s. 111.

<sup>93</sup> Zob. *ibidem*, s. 105–106.

<sup>94</sup> Zob. *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, *Wolności związkowe...*, s. 35 i wskazana tam literatura.

Konstytucja w art. 12 gwarantuje nie tylko wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, ale również wolność ich działania, zatem prawo koalicji *sensu stricto*<sup>95</sup>. Brak stosownych analogicznych regulacji odnoszących się do organizacji pracodawców należy traktować jako ewidentne niedopatrzenie ustawodawcy. Skoro bowiem na tle ogólnie rozumianej wolności zrzeszania się wyszczególnia się niektóre jej pochodne, w tym również wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, nie ma podstaw do pomijania organizacji pracodawców<sup>96</sup>, tym bardziej że normy prawa międzynarodowego, gwarantując wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, analogiczne gwarancje odnoszą do organizacji pracodawców. Słusznie zatem w doktrynie prawa pracy krytykuje się taką konstrukcję art. 12 Konstytucji, podkreślając, że w tej sytuacji w oparciu o wykładnię funkcjonalną należy przyjąć, że wolność tworzenia i działania odnosi się również do organizacji pracodawców<sup>97</sup>. Jest to tym bardziej uzasadnione, że prawo tworzenia organizacji pracodawców jest również pochodną ogólnie rozumianej wolności zrzeszania się. Uzupełnieniem art. 12 Konstytucji w zakresie wolności zrzeszania się jest art. 59 ust. 1 gwarantujący wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz w organizacjach pracodawców. Przepis ten wyraźnie zatem odnosi się do wolności zrzeszania się rozumianej jako prawo człowieka drugiej generacji i co istotne – nie pomija organizacji pracodawców.

Jeśli chodzi o konstytucyjne standardy w zakresie ograniczeń wolności zrzeszania się, to nawiązują one do standardów międzynarodowych, dopuszczają je bowiem w sytuacjach wyjątkowych, to

---

<sup>95</sup> Por. W. Masewicz, *Zasady współpracy kierownika zakładu pracy z zarządkiem zakładowej organizacji związkowej. Wybrane zagadnienia*, „Prawo Pracy i Ubezpieczeń” 1995, z. 119, s. 6.

<sup>96</sup> Por. G. Goździewicz, *Tendencje przemian w zbiorowym prawie pracy w Polsce [w:] Ład społeczny w Polsce i Niemczech na tle jednoczącej się Europy. Księga pamiątkowa poświęcona Czesławowi Jackowiakowi*, red. B. von Maydell, T. Zieliński, Warszawa 1999, s. 73.

<sup>97</sup> Tak W. Masewicz, *Zasady współpracy kierownika zakładu pracy z zarządkiem zakładowej organizacji związkowej...*, s. 6.

znaczy gdy jest ku temu umocowanie ustawowe i gdy ograniczenia te są konieczne ze względu na bezpieczeństwo lub porządek publiczny, lub wolności i prawa innych osób<sup>98</sup>. Na gruncie prawa polskiego przybierają one postać zakazu zrzeszania się niektórych grup zawodowych, którym odmawia się pełnego prawa koalicji lub którym przyznaje się to prawo w ograniczonym stopniu. I tak Konstytucja wprowadza zakazy przynależności do związków zawodowych względem osób zajmujących wysokie stanowiska w służbie publicznej, do których ustawodawca zalicza Prezesa Najwyższej Izby Kontroli (art. 205 Konstytucji RP), Rzecznika Praw Obywatelskich (art. 209 ust. 3 Konstytucji RP), członków Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji (art. 214 ust. 2 Konstytucji RP), Prezesa Narodowego Banku Polskiego (art. 227 ust. 4 Konstytucji RP). W odniesieniu do sędziów Konstytucja wprowadza zakaz przynależności do związków zawodowych, a więc zakaz ten tym bardziej obejmuje prawo tworzenia związków zawodowych. Odnośnie do przedstawicieli służb zmilitaryzowanych przepisy prawa polskiego wyraźnie wyłączają prawo koalicji względem żołnierzy zawodowych<sup>99</sup>. Zakaz taki obowiązywał również we wcześniejszych regulacjach prawnych, co było przyczyną badania zgodności norm w tym zakresie z Konstytucją i normami międzynarodowymi<sup>100</sup>. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 7 marca 2000 r. stwierdził, że pozbawienie żołnierzy zawodowych prawa koalicji jest zgodne z Konstytucją, wskazując jednocześnie na potrzebę uwzględnienia w jakiejś mierze aspiracji wolnościowych żołnierzy, w szczególności poprzez tworzenie organów przedstawi-

---

<sup>98</sup> Ograniczenia te wynikają z normy konstytucyjnej odnoszącej się do ograniczeń w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw, a nie tylko prawa koalicji, w związku z czym wskazane wyżej przesłanki zostały uzupełnione o konieczność ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej. Realizacja prawa koalicji nie wydaje się być zagrożeniem dla którejś z tych wartości, zatem nie ma podstaw do wnioskowania, że będą one uzasadnieniem dla jego ograniczenia.

<sup>99</sup> Zob. art. 108 ust. 1 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (t.j. Dz.U. z 2008 r., nr 141, poz. 892 ze zm.).

<sup>100</sup> Mowa tutaj o nieobowiązującej już ustawie z dnia 30 czerwca 1970 r. (Dz.U. nr 113, poz. 419).

cielskich kadry kierowniczej<sup>101</sup>, w związku z czym w nowej ustawie wprowadzono regulacje stwarzające możliwość tworzenia organów przedstawicielskich poszczególnych korpusów kadry zawodowej Sił Zbrojnych<sup>102</sup>. Przedstawiciele pozostałych służb mundurowych nie dotyczy wyłączenie prawa koalicji, a jedynie ma miejsce jego ograniczenie przejawiające się w monizmie związkowym, czyli możliwości tworzenia tylko jednego branżowego związku zawodowego, jak to ma miejsce w przypadku Policji, Straży Granicznej, Służby Więziennej<sup>103</sup>. O ile w przypadku funkcjonariuszy wyżej wymienionych służb ograniczenie prawa koalicji wydaje się uzasadnione, o tyle budziło ono kontrowersje względem pracowników NIK, co stało się powodem do zbadania zgodności ustawy o Najwyższej Izbie Kontroli z Konstytucją<sup>104</sup>. Ograniczenia wprowadza również ustawa o związkach zawodowych<sup>105</sup>. Dotyczą one osób wykonujących pracę nakładczą, bezrobotnych i polegają na pozbawieniu tych podmiotów prawa tworzenia związków zawodowych i zagwarantowaniu im wyłącznie ograniczonego prawa koalicji<sup>106</sup>.

---

<sup>101</sup> K 26/98; zob. więcej na ten temat Z. Góral, *Zbiorowa reprezentacja pracowników sfery publicznej [w:] Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku...*, s. 135–136.

<sup>102</sup> Zob. art. 108 ust. 3 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych...

<sup>103</sup> Zob. art. 67 ust. 1 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (t.j. Dz.U. z 2007 r., nr 43, poz. 277 ze zm.); art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 26 kwietnia 1996 r. o Służbie Więziennej (t.j. Dz.U. z 2002 r., nr 207, poz. 1761 ze zm.); art. 72 ustawy z dnia 12 października 1992 r. o Straży Granicznej (t.j. Dz.U. z 2005 r., nr 234, poz. 1997 ze zm.).

<sup>104</sup> Ustawa z dnia 23 grudnia 1994 r. (t.j. Dz.U. z 2012 r., poz. 82).

<sup>105</sup> Planowane są zmiany regulacji w tym zakresie, zgodnie bowiem z projektem ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych i niektórych innych ustaw z dnia 16 listopada 2016 r. prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych ma przysługiwać osobom wykonującym pracę zarobkową, czyli: pracownikom lub osobom świadczącym osobiście pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy; por. P. Grzebyk, „Osoby wykonujące pracę zarobkową” a wolność koalicji. Uwagi na marginesie projektu zmieniającego ustawę o związkach zawodowych z 22 marca 2016 r., „PiZS” 2016, nr 5, s. 5 i n.

<sup>106</sup> Zob. art. 2 ust. 2 i 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2001 r., nr 79, poz. 854 ze zm.), zwanej dalej ustawą o zw. zaw. Ustawodawca ograniczył prawo koalicji względem pracowników nadzorujących i wykonują-

### 3.2. Konstytucyjne standardy w zakresie prawa do rokowań

Prawo do rokowań zbiorowych jest konsekwencją wolności zrzeszania się i jednocześnie jednym z najistotniejszych przejawów wolności związkowej. Konstytucja RP nie definiuje pojęcia rokowań zbiorowych, wprowadza jednak gwarancje w zakresie prawa do rokowań w art. 59 ust. 2. Zgodnie z tym przepisem prawo do rokowań posiadają związki zawodowe, pracodawcy i ich organizacje, a celem tych rokowań jest w szczególności rozwiązywanie sporów zbiorowych oraz zawieranie układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Ze względu na zakres podmiotowy i przedmiot prawa do rokowań nie ma wątpliwości, że gwarancja powyższa dotyczy prawa do rokowań zbiorowych. Konstytucja nie definiuje jednak, co należy rozumieć pod pojęciem rokowań. Ze względu na szeroko zakreślony zakres przedmiotowy rokowań wydaje się, że gwarancja ta obejmuje nie tylko prawo do rokowań rozumianych jako metoda rozwiązywania sporu czy tryb zawierania porozumień zbiorowych, w tym układów zbiorowych pracy, ale również jako instrument umożliwiający

---

cych czynności kontrolne poprzez wprowadzenie zasady monizmu. Mogą oni bowiem należeć tylko do jednego związku zawodowego zrzeszającego tę kategorię pracowników. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 17 listopada 1998 r. (K 42/97, OTK z 1998 r. poz. 113) stwierdził zgodność tychże ograniczeń z konstytucją i standardami wynikającymi z norm międzynarodowych. W szczególności podkreślił, że ograniczenia te są dopuszczalne, jeżeli uzasadnia je interes bezpieczeństwa państwowego, porządku publicznego albo ochrona praw i wolności. Wysoki stopień poufności, jaki wiąże się z obowiązkami realizowanymi przez pracowników nadzorujących i wykonujących czynności kontrolne, zdaniem Trybunału Konstytucyjnego spełnia powyższe warunki dokonywania ograniczeń wynikające ze standardów międzynarodowych, zwłaszcza jeżeli nie oznaczają one pełnego pozbawienia prawa zrzeszania się. W literaturze przedmiotu uzasadnienie to budzi słuszne wątpliwości ze względu na naruszenie zasady pluralizmu gwarantowanej przez konwencję nr 87 MOP. Jak podkreśla się, zgodnie ze stanowiskiem organów kontrolnych MOP regulacje dopuszczające możliwość tworzenia tylko jednego związku zawodowego w określonym urzędzie czy dziale służby publicznej, z wyłączeniem możliwości tworzenia mieszanych związków zawodowych, są niedopuszczalne; por. Z. Góral, *Zbiorowa reprezentacja pracowników sfery publicznej...*, s. 141; A. Dubowik, *Prawo zrzeszania się w związki zawodowe pracowników sektora publicznego*, „PiZS” 2002, nr 6, s. 20 i n.

kształtowanie zbiorowych stosunków pracy w poszanowaniu idei dialogu społecznego i umożliwiające osiągnięcie ładu społecznego. Wydaje się zatem, że punktem odniesienia do interpretacji pojęcia rokowań w ujęciu konstytucyjnym powinny być unormowania wynikające z konwencji nr 154 MOP dotyczącej popierania rokowań zbiorowych, która rozszerza pojęcie rokowań zbiorowych na wszelkie negocjacje między pracodawcą, grupą, organizacją lub organizacjami pracodawców a związkiem zawodowym lub związkami zawodowymi, prowadzone celem określenia warunków zatrudnienia lub regulacji stosunków między pracodawcami lub między pracodawcami i ich organizacjami a związkami zawodowymi<sup>107</sup>. Tak szerokie ujęcie rokowań zbiorowych oddaje ich istotę i wydaje się być zbieżne z intencjami ustawodawcy polskiego. Zarówno wykładnia językowa, jak i celowościowa art. 59 ust. 2 Konstytucji nie daje podstaw do zawężania pojęcia rokowań zbiorowych wyłącznie do metody rozwiązywania sporów zbiorowych<sup>108</sup>. Z jednej bowiem strony dla określenia przedmiotu rokowań ustawodawca używa zwrotu w szczególności, wskazując na otwarty charakter katalogu, z drugiej sama istota rokowań determinuje szerszą interpretację tego pojęcia, stąd uprawnione wydaje się przywołanie w kontekście rozważań o konstytucyjnych standardach dotyczących rokowań postanowień konwencji nr 154 MOP.

Z powyższych rozważań wynika, że problematyki rokowań zbiorowych nie można analizować z pominięciem kwestii dialogu społecznego. Warto zatem przywołać art. 20 Konstytucji RP, który dialog i współpracę partnerów społecznych uznaje za istotny element, na którym opiera się gospodarka rynkowa. Dialog społeczny nie jest pojęciem jednolitym, dlatego też trudnym do zdefiniowania, jednak –

---

<sup>107</sup> Zob. Z. Hajn, *Autonomia rokowań zbiorowych w świetle Konstytucji* [w:] *Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty na XV Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Wrocław 1–2 czerwca 2005 r., red. H. Szurgacz, Wrocław 2005, s. 60.

<sup>108</sup> Por. L. Florek, *Zgodność przepisów prawa pracy z konstytucją*, „PiZS” 1997, nr 11, s. 8 i n.; W. Sanetra, *Konstytucyjne prawo do rokowań*, „PiZS” 1998, nr 12, s. 4.

najogólniej rzecz ujmując – mianem dialogu można określić sposoby komunikowania się i wzajemne relacje partnerów społecznych dotyczące różnych aspektów zbiorowego prawa pracy<sup>109</sup>. Zasada ta przenika wszystkie instytucje zbiorowego prawa pracy, a najpełniej realizuje się w ramach rokowań zbiorowych, których celem jest zawarcie układu zbiorowego bądź też innego porozumienia lub rozwiązanie sporu zbiorowego przy wykorzystaniu metod pokojowych<sup>110</sup>. Z teoretycznego punktu widzenia pracownicy i pracodawcy mogą uczestniczyć w dialogu bezpośrednio lub pośrednio<sup>111</sup>. W związku jednak z tym że dialog może być prowadzony na różnych szczeblach, w tym na szczeblu ponadzakładowym, trudno wyobrazić sobie w nim udział bezpośredni pracowników, dlatego też konieczne jest zaangażowanie w dialog reprezentacji pracowniczej, między innymi jeśli mowa o rokowaniach zbiorowych. Pojawia się w związku z tym pytanie o formę tego przedstawicielstwa pracowniczego.

Art. 59 ust. 2 stanowi, że prawo do rokowań mają związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje. Opierając się na wykładni językowej tego przepisu, można by było postawić tezę o wyłączności przedstawicielstwa związkowego na udział w rokowaniach zbiorowych w ujęciu konstytucyjnym. Ze względu na stopień ogólności norm konstytucyjnych dotyczących praw człowieka wydaje się, że opieranie się przy ich interpretacji wyłącznie na wykładni językowej może prowadzić do mylnych wniosków. W doktrynie nie ma zgody co do tego, czy można mówić o monopolu związkowym w przypadku rokowań zbiorowych w ujęciu konstytucyjnym, jednak jej założenia przychylają się do tezy, że nie można mówić generalnie o takim monopolu. Podkreśla się, że rozważając kwestię rokowań zbiorowych i ewentualnego monopolu związkowego, nie można zapominać

---

<sup>109</sup> Por. E. Wronikowska, P. Nowik, *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2008, s. 24.

<sup>110</sup> Zob. G. Goździewicz, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń, s. 47.

<sup>111</sup> Zob. M. Seweryński, *Dialog społeczny. Współzależność gospodarki i prawa pracy* [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa, 13–17 września 1999, s. 20.

o zasadzie negatywnej wolności związkowej, którą należy rozumieć nie tylko jako prawo pracowników do pozostawania poza związkiem zawodowym, lecz również w ten sposób, że prawa pracowników niezrzeszonych nie mogą być słabiej chronione niż prawa pracowników zrzeszonych. Konstytucyjny zakres wolności należy zatem traktować jako minimum tego, co każdy ustawodawca w państwie demokratycznym powinien uznać za podstawę porządku prawnego. Oznacza to, że możliwe jest rozszerzenie wolności i praw człowieka w ustawie zwykłej, ponieważ służy to ich wzmocnieniu<sup>112</sup>.

Niektórzy przedstawiciele doktryny zawężają monopol związkowy do rokowań w ujęciu konstytucyjnym, podkreślając, że nie oznacza to, że terminem „rokowania zbiorowe” nie można obejmować negocjacji dotyczących praw i interesów pracowników i pracodawców prowadzonych między innymi podmiotami, np. między pracodawcą a pozazwiązkowym przedstawicielstwem pracowników. Nie będą one jednak rokowaniami w konstytucyjnym znaczeniu tego terminu<sup>113</sup>. Należy podzielić pogląd, że Konstytucja nie stanowi przeszkody w rozwijaniu pozazwiązkowych form reprezentacji pracowników. Uwzględniając bowiem współczesne standardy i ewolucję, jaką przeszło prawo pracy, należy przyjąć, że warunkiem zapewnienia należytej ochrony pracownikom jest wprowadzenie mechanizmów prawnych umożliwiających im tworzenie właściwej reprezentacji<sup>114</sup>. Nie oznacza to jednak, że w każdym przypadku bez ograniczeń ustawodawca powinien wprowadzać pluralizm w zakresie przedstawicielstw pracowniczych. Ograniczenia w tym zakresie są bowiem konieczne chociażby ze względu na cel i przedmiot rokowań.

---

<sup>112</sup> Zob. M. Seweryński, *Problemy statusu prawnego związków zawodowych* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej...*, s. 120; idem, *Problemy konstytucyjne kodyfikacji prawa pracy* [w:] *Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego...*, s. 21; B. Cudowski, *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych* [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001, s. 311.

<sup>113</sup> Zob. Z. Hajn, *Autonomia rokowań zbiorowych w świetle Konstytucji...*, s. 63.

<sup>114</sup> Zob. W. Sanetra, *Konstytucyjne problemy stosowania prawa pracy* [w:] *Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego...*, s. 31.

## ROZDZIAŁ III

# Strony sporu zbiorowego

### 1. Strona pracownicza sporu zbiorowego

Zgodnie z art. 2 ustawy o r.s.z. prawa i interesy zbiorowe pracowników w sporze zbiorowym są reprezentowane przez związki zawodowe<sup>115</sup>. W związku z tym przepisem pojawia się kilka wątpliwości, których nie wyjaśnia ustawodawca. Pierwsza z nich dotyczy strony pracowniczej w sporze zbiorowym, w doktrynie nie ma bowiem zgodności co do tego, czy stroną sporu zbiorowego są pracownicy i inne podmioty, którym przysługuje prawo koalicji, czy też związek zawodowy. Kolejna dotyczy tego, jaki związek zawodowy ma być reprezentantem pracowników<sup>116</sup>. Po pierwsze, czy jest to każdy związek zawodowy, czyli nawet taki, który nie prowadzi działalności statutowej u danego pracodawcy, po drugie, czy może to być nawet związek najmniejszy, w sytuacji gdy pozostałe ze związków zawodowych nie wykazują inicjatywy w zakresie wkraczania na drogę sporu.

Jeżeli chodzi o strony sporu zbiorowego, w literaturze można spotkać zasadniczo trzy stanowiska. Według pierwszego z nich po stronie pracowniczej stroną sporu zbiorowego są pracownicy i inne grupy zawodowe, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych<sup>117</sup>. Według drugiego stanowiska stroną sporów

---

<sup>115</sup> Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 295 ze zm.).

<sup>116</sup> Por. M. Czubak, *Nowelizacja przepisów ustawy o związkach zawodowych*, „PiZS” 2003, nr 8, s. 16; S. Płażek, A. Sobczyk, *Wątpliwości wokół interpretacji nowych przepisów ustawy o związkach zawodowych*, „PiZS” 2003, nr 8, s. 26; J. Piątkowski, *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej. Przepisy i konwencje związkowe*, Toruń 1997, s. 125 i n.

<sup>117</sup> Zob. B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 55.

zbiorowych jest związek zawodowy<sup>118</sup>. Według trzeciego problem zdefiniowania strony sporu zbiorowego, w tym również strony pracowniczej, należy rozpatrywać w dwóch płaszczyznach – materialnoprawnej i formalnoprawnej (proceduralnej)<sup>119</sup>.

Stroną sporu w ujęciu **materialnoprawnym** są pracownicy lub inne grupy społeczne, w których interesie został wszczęty spór zbiorowy, w ujęciu zaś proceduralnym związki zawodowe<sup>120</sup>. Zważywszy na brzmienie art. 2 ustawy o zw. zaw., należy przychylić się do ostatniego z prezentowanych wyżej stanowisk, skoro ustawodawca wyraźnie wskazuje, że reprezentantem strony pracowniczej jest związek zawodowy, a z art. 1 przywołanej ustawy wynika, że spór toczy się między pracownikami a pracodawcą lub pracodawcami. Zatem związek zawodowy będzie stroną sporu w ujęciu **proceduralnym**. Należy bowiem podkreślić, że na pojęcie reprezentacji składa się całe spektrum czynności związanych z procedurą rozwiązywania sporu zbiorowego, które uzasadniają przyznanie związkowi zawodowemu przymiotu strony sporu. Do czynności tych zaliczamy, między innymi, formułowanie i zgłaszanie żądań, prowadzenie rokowań, podpisywanie protokołu rozbieżności lub porozumienia, wybór mediatora, poddanie sporu pod rozstrzygnięcie przez kolegium arbitrażu społecznego czy wreszcie ogłoszenie strajku<sup>121</sup>.

Związek zawodowy musi wykazać się pewnym zakresem swobody w zakresie czynności proceduralnych, skoro regulacje prawne wyznaczają jedynie podstawowe standardy w tym zakresie. Swoboda ta będzie uwidaczniała się chociażby w procedurze rokowań, a jej przejawem nie będą wyłącznie techniczne aspekty prowadzonych rozmów. Nie oznacza to oczywiście zupełnej swobody, skoro zwią-

---

<sup>118</sup> Zob. A. Świątkowski, *Polska specyfika reprezentacji interesów stron w stosunkach przemysłowych* [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków 1995, s. 12.

<sup>119</sup> Zob. W. Masewicz, *Zatarg zbiorowy pracy*, Bydgoszcz 1994, s. 83; idem, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 148.

<sup>120</sup> Zob. ibidem; J. Stelina, *Spory zbiorowe* [w:] *System prawa pracy...*, s. 557–558.

<sup>121</sup> Por. J. Stelina, *Spory zbiorowe...*, s. 558.

zek ma reprezentować prawa i interesy pracowników. Ustawodawca zatem nadaje związkowi zawodowemu przymiot strony sporu zbiorowego, statuuje go jako reprezentanta pracowników w sporze zbiorowym, jednocześnie jednak ogranicza w pewnym stopniu swobodę jego działania. Skoro reprezentacja w znaczeniu podmiotowym oznacza grupę osób występujących w imieniu jakiejś większej zbiorowości, a jej synonimem jest przedstawicielstwo, to związek zawodowy, najogólniej biorąc, jest ograniczony w swobodzie koniecznością praw i interesów pracowniczych<sup>122</sup>.

Kolejnym problemem jest reprezentacja strony pracowniczej w sytuacji pluralizmu związkowego<sup>123</sup>. Ustawodawca wprowadził monopol związkowy w zakresie reprezentacji praw i interesów pracowniczych, nie rozstrzyga jednak, który związek zawodowy ma być tym reprezentantem. W związku z powyższym należy przychylić się do stanowiska, że reprezentantem może być każdy związek, do którego zwrócą się pracownicy, a on zgodzi się ich reprezentować w sporze zbiorowym<sup>124</sup>. Nie ma podstaw prawnych do tego, aby utrzymywać, że reprezentantem mogą być na przykład największe organizacje związkowe, czy też organizacje reprezentatywne w świetle prawa, skoro ustawodawca wyraźnie stwierdza, że każda organizacja związkowa może reprezentować w sporze pracowników.

Ustawodawca nie rozstrzyga również, czy warunkiem bycia stroną sporu w ujęciu proceduralnym jest prowadzenie przez związek zawodowy działalności statutowej u danego pracodawcy. W doktrynie można spotkać się ze stanowiskiem, że nie jest to przeszkodą do reprezentowania pracowników zatrudnionych u tego pracodawcy w sporze zbiorowym<sup>125</sup>. Co prawda art. 3 ust. 4 ustawy o r.s.z. daje

---

<sup>122</sup> Definicja reprezentacji za: W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Warszawa 1989, s. 439.

<sup>123</sup> Por. J. Kulpińska, S. Borkowska, A. Buchner-Jeziorska, B. Urbaniak, *Stosunki pracy w Polsce* [w:] *Zbiorowe stosunki pracy w procesie przemian*, red. H. Moerel, Warszawa 1995, s. 114.

<sup>124</sup> Tak A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 299.

<sup>125</sup> *Ibidem*.

legitymację do reprezentowania pracowników nawet przez związek zawodowy, który nie funkcjonuje u danego pracodawcy, ale dotyczy to sytuacji, kiedy u pracodawcy, z którym pracownicy wkraczają na drogę sporu zbiorowego, nie ma w ogóle związków zawodowych. Pojawia się w związku z tym pytanie, czy prowadzenie działalności przez związek zawodowy jest warunkiem niezbędnym do tego, aby związek mógł reprezentować pracowników w sporze z pracodawcą, skoro ustawodawca używa zwrotu „działa więcej niż jedna organizacja związkowa”.

Wydaje się, że ustawodawcy chodziło również o samo funkcjonowanie związku w sensie jego istnienia, a nie o działalność statutową. Zatem w świetle obecnie obowiązujących regulacji prawnych należy przychylić się do stanowiska, że nie ma ograniczeń w zakresie wskazania związku mającego reprezentować pracowników, prawo to więc przysługuje każdemu związkowi zawodowemu, do którego zwrócili się pracownicy z prośbą o reprezentację<sup>126</sup>. Niewyjaśniona pozostaje również kwestia, czy w przypadku kiedy u danego pracodawcy istnieje związek zawodowy, lecz nie przejawia żadnej inicjatywy w zakresie wszczynania sporu, pracownicy mogą zwrócić się do związku zawodowego „zewnętrznego”. Idąc poprzednim tokiem rozumowania, należałoby stwierdzić, że skoro pojęcie „działa” należy interpretować szerzej, aniżeli wskazuje na to wykładnia językowa, dopuszczalna jest taka sytuacja<sup>127</sup>.

Skoro pracownicy mają swobodę wyboru związku zawodowego reprezentującego ich w sporze zbiorowym, zasadna jest próba odpowiedzi na pytanie, w jakiej formie mają się oni zwrócić do związku zawodowego. Ustawodawca nie wprowadza w tym zakresie żadnych regulacji, jednak w piśmiennictwie ukształtował się pogląd, że pożądana w tym przypadku jest forma pisemna<sup>128</sup>. Bez

---

<sup>126</sup> Zob. ibidem.

<sup>127</sup> Tak K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 401; inaczej B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 65.

<sup>128</sup> Zob. W. Masewicz, *Zatarg zbiorowy pracy. Komentarz...*, s. 102; B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 66.

wątpienia za taką formą przemawiają względy dowodowe, organizacja związkowa może bowiem zostać zobligowana do wykazania faktu umocowania do reprezentowania pracowników w sporze zbiorowym<sup>129</sup>. Ponadto skoro na etapie zgłaszania sporu związek zawodowy musi określić jego przedmiot, wskazane byłoby, aby w pełnomocnictwie udzielonym przez pracowników określony został katalog żądań względem pracodawcy<sup>130</sup>. Nie można bowiem wykluczyć nieporozumień między pracownikami a związkiem zawodowym co do zakresu przedmiotowego sporu, konkretyzacja tych kwestii w pełnomocnictwie ułatwi zatem wyjaśnianie wątpliwości. Z racji tego że – jak wskazano wyżej – w sytuacji pluralizmu związkowego pracownicy mogą zwrócić się z prośbą o reprezentację którejkolwiek z organizacji związkowych, nie można wykluczyć również nieporozumień między związkami zawodowymi co do umocowania w zakresie prowadzenia sporu.

Ustawodawca nie rozstrzyga również, jakie konkretnie podmioty będą występowały po stronie pracowniczej, reprezentując tym samym związek zawodowy. Czy będą to organy statutowe związku, czy też wskazani działacze związkowi, czy może osoby spoza związku. Kwestia ta słusznie nie jest przedmiotem regulacji ustawowych, jako że należy do sfery działalności objętej zasadą samorządności związku zawodowego. Zatem możliwe wydaje się każde z powyższych rozwiązań. Nie wydaje się natomiast, aby prawo w zakresie reprezentacji pracowników w sporze zbiorowym przez „samozwańczę” reprezentację niemającą umocowania organów statutowych było dopuszczalne. Z najbardziej klarowną sytuacją mieliśmy do czynienia, gdyby statut związku zawodowego wskazywał podmiot umocowany do jego reprezentacji w sporze zbiorowym. W przeciwnym razie organ statutowy w postaci zarządu na zasadach określonych *ad hoc* powinien wskazać podmioty reprezentujące związek w sporze zbiorowym<sup>131</sup>.

---

<sup>129</sup> Zob. B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 66.

<sup>130</sup> Zob. W. Masewicz, *Zatarg zbiorowy pracy...*, s. 102.

<sup>131</sup> Por. B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 68–69.

## 1.1. Monopol związkowy w zakresie przedstawicielstwa pracowniczego w sporze zbiorowym

Ustawodawca polski przyznaje związkom zawodowym **monopol** w zakresie reprezentowania praw i interesów pracowniczych w sporze zbiorowym<sup>132</sup>. Za takim rozwiązaniem przemawiają bez wątpienia względy związane z tradycją, jeżeli chodzi o rozwiązania polskie. Standardy międzynarodowe również nie wykluczają monopolu związkowego w zakresie reprezentacji pracowników w sporach zbiorowych, jednak pod pewnymi warunkami. Europejski Komitet Praw Społecznych stwierdził mianowicie, że wprowadzony przepisami krajowymi monopol związkowy na reprezentowanie pracowników w sporach zbiorowych jest możliwy do zaakceptowania, jeżeli wynikające z tych przepisów wymagania odnośnie powołania organizacji związkowej nie będą zbyt wysokie. Ten sam Komitet stwierdził jednocześnie, że wymagania w tym zakresie wynikające z przepisów polskiej ustawy o związkach zawodowych dotyczące 10 uprawnień do utworzenia związku zawodowego nie są nadmierne<sup>133</sup>.

Mimo uwarunkowań podyktowanych tradycją, jak również braku sprzeczności ze standardami międzynarodowymi rozwiązania gwarantujące związkom zawodowym monopol w zakresie reprezentacji praw i interesów pracowniczych wywołują w ostatnich latach w piśmiennictwie polskim kontrowersje. Są one częściowo podyktowane ewidentnym spadkiem uzwiązkowienia, jaki obserwujemy w Polsce, którego konsekwencją jest brak związków zawodowych u wielu pracodawców. Pojawia się zatem konieczność poszukiwania rozwiązań alternatywnych dla reprezentacji związkowej, a także argumenty

---

<sup>132</sup> Tak J. Stelina, *Spory zbiorowe* [w:] *System prawa pracy...*, s. 559; B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 63; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys wykładu z kasusami...*, s. 118; idem, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 397; G. Goździewicz, *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych (ogólna charakterystyka)* [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001.

<sup>133</sup> Zob. A.M. Świątkowski, *Karta praw społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006, s. 272 i n.

o dopuszczalności prowadzenia sporów przez przedstawicieli wybranych przez większość pracowników, wynikające z regulacji prawnych niektórych państw, jako rozwiązania alternatywne dla reprezentacji związkowej<sup>134</sup>.

Spadek uzwiązkowienia bez wątpienia uzasadnia poszukiwanie rozwiązań, które umożliwiłyby uczestnictwo jak największej liczby pracowników w dialogu społecznym. Z drugiej jednak strony należy ostrożnie podchodzić do kategorycznego forsowania tezy o konieczności poszukiwania rozwiązania alternatywnego dla reprezentacji związkowej w sporach zbiorowych, wiążą się bowiem z tym dwa podstawowe zagrożenia. Po pierwsze należy pamiętać, że ze względu na zakres przedmiotowy sporów, dotyczący sfery finansowej pracodawcy, reprezentacja pracowników w sporze musi wykazywać się dużą autonomią i niezależnością od pracodawcy. Po drugie tradycja, jeśli chodzi o regulacje prawne w tym zakresie, może utrudniać i osłabiać funkcjonowanie innych przedstawicielstw ze względu na przyzwyczajenia samych pracowników. Należy zauważyć, że przedstawicielstwa wyłaniane *ad hoc* na potrzeby rozwiązania konkretnego sporu zbiorowego nie będą korzystały z odpowiedniej autonomii, którą gwarantują nie tylko regulacje prawne mające chronić przedstawicieli pracowników przed negatywnymi skutkami swojej działalności, ale również pozycja i autorytet.

Niezależność i samorządność to dwie najistotniejsze gwarancje ustawowe mające zapewnić autonomię. Jednocześnie jednak ustawodawca wprowadza ochronę indywidualną, która obejmuje wskazanych działaczy związkowych, sprowadzającą się do zakazu wypowiedzenia i rozwiązywania stosunku pracy przez okres wskazany w uchwale zarządu, a po jego upływie przez czas odpowiadający połowie tego okresu, nie dłużej niż rok. Ochrona ta, będąca przejawem szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, ma zapobiegać sytuacjom, kiedy rozwiązanie stosunku pracy jest swego rodzaju odwetem za prowadzoną działalność związkową. Przy założeniu, że monopol związkowy miałby zostać zastąpiony dopuszczalnością

---

<sup>134</sup> Por. B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 63.

innego przedstawicielstwa pracowniczego reprezentującego pracowników w sporach zbiorowych, konieczne byłoby wprowadzenie regulacji chroniących członków tych przedstawicielstw w zakresie trwałości stosunku pracy.

Poza tym pojawia się pytanie, czy ograniczenie monopolu związkowego miałyby polegać na dopuszczalności innych niż związkowa reprezentacja w sporze zbiorowym u każdego pracodawcy, czy tylko w przypadku, gdy nie działają u niego związki zawodowe. Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy w projekcie zbiorowego kodeksu pracy zaproponowała rozwiązanie, zgodnie z którym co do zasady pracownicy w sporze zbiorowym mieliby być reprezentowani przez związek zawodowy, natomiast w zakładzie pracy nieobjętym działaniem związku zawodowego pracownicy mogliby być reprezentowani przez utworzony w tym celu komitet protestacyjny<sup>135</sup>. Z brzmienia powyższych przepisów wydaje się wynikać, że komitet protestacyjny miałby być rozwiązaniem alternatywnym dla związku zawodowego. Projekt nie określa bowiem, jaki związek zawodowy miałby być reprezentantem pracowników, należy zatem przyjąć, że każdy, do którego zwrócić się pracownicy, nawet jeżeli jest to związek zawodowy działający u innego pracodawcy. Zatem pracownicy mieliby prawo wyboru swojej reprezentacji w sporze zbiorowym między związkiem zawodowym działającym u innego pracodawcy a komitetem protestacyjnym.

Powyższe propozycje są godne rozważenia przy założeniu jednak, że członkom komitetu protestacyjnego zostałaby zagwarantowana ochrona trwałości stosunku pracy na zasadach chociażby podobnych jak w przypadku członków komitetu założycielskiego. Zgodnie z projektem pracodawca nie może bez zgody zarządu sekcji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać z przyczyn niezawinionych stosunków pracy członków komitetu założycielskiego związku zawodowego przez okres sześciu miesięcy od dnia utworzenia komitetu. Można by było zatem zapewnić ochronę członkom komitetu protestacyjnego przez cały czas trwania sporu i przez jakiś czas po jego zakończeniu.

---

<sup>135</sup> Tekst projektu zbiorowego kodeksu pracy za stroną internetową Ministerstwa Pracy i Polityki: <http://www.mpips.gov.pl>, dostęp: 1.02.2017.

Jak wskazano powyżej, jedną z przyczyn przyznania związkom zawodowym monopolu na reprezentowanie w sporze zbiorowym praw i interesów pracowników jest wzgląd na ukształtowaną tradycję w tym zakresie<sup>136</sup>. Może ona być utrudnieniem w akceptacji innych przedstawicielstw aniżeli związkowe przez samych pracowników, jak to ma miejsce chociażby w przypadku rad pracowników<sup>137</sup>. Z tych powodów wydaje się, że zastąpienie regulacji prawnych dających pracownikom niereprezentowanym przez związek zawodowy możliwość wystąpienia z prośbą o reprezentowanie w sporze przez „zewnętrzny” związek zawodowy przez prawo do wyłaniania przedstawicielstw pozazwiązkowych wymaga dużej rozwagi. Należy przychylić się do poglądów, że negocjowanie porozumień w sporach zbiorowych wymaga równowagi między stronami, która w obecnych realiach społeczno-gospodarczych jest możliwa do osiągnięcia w sytuacji, gdy reprezentantem pracowników są związki zawodowe<sup>138</sup>.

Jednocześnie jednak rozwiązania gwarantujące związkom zawodowym monopol na reprezentowanie strony pracowniczej w sporze zbiorowym mogą generować konflikty<sup>139</sup>. Liberalizacja regulacji prawnych w tym zakresie wydaje się wskazana, aczkolwiek należy podchodzić do niej z dużą ostrożnością, tak aby stwarzając alternatywę dla przedstawicielstw związkowych, nie zaburzyć względnej równowagi między stronami sporów zbiorowych. Można to osiągnąć poprzez regulacje osłonowe wzmocniające przedstawicielstwa poza-

---

<sup>136</sup> Co prawda, jak zauważa A.M. Świątkowski, na początku lat osiemdziesiątych XX w. protestujący i strajkujący pracownicy zazwyczaj nie korzystali z pomocy organizacji związkowych, lecz doraźnie wybieranych przedstawicieli. Należy jednak pamiętać, że jeżeli chodzi o regulacje prawne, to brak tradycji w zakresie przedstawicieli *ad hoc*; por. A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 298.

<sup>137</sup> Zob. J. Wrątny, *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, red. J. Wrątny, M. Bednarski, Warszawa 2010, s. 19 i n.

<sup>138</sup> Zob. J. Stelina, *Związki zawodowe a pozazwiązkowe przedstawicielstwo pracowników w zakładzie pracy* [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników w zakładzie pracy*, red. Z. Hajn, Warszawa 2012, s. 189.

<sup>139</sup> Por. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 397.

wiązkowe z jednoczesnym pozostawieniem wyboru między tego typu przedstawicielstwem a przedstawicielstwem związkowym zapewnianym przez „zewnętrzny” związek zawodowy.

## 1.2. Reprezentacja strony pracowniczej w sporze zbiorowym w sytuacji pluralizmu związkowego

Konsekwencją wolności zrzeszania się jest możliwość tworzenia nieograniczonej liczby związków zawodowych, czyli **pluralizm** związkowy, który jest naturalnym modelem funkcjonowania ruchu związkowego. Pluralizm związkowy gwarantują wszystkie akty prawa międzynarodowego regulujące prawo koalicji, zobowiązując tym samym zainteresowane państwa do wprowadzenia w ustawodawstwie krajowym stosownych rozwiązań prawnych<sup>140</sup>. Jednak mimo niewątpliwych zalet, jakie wiążą się z tym modelem ruchu związkowego, istnienie wielu organizacji związkowych może doprowadzić do konkurencji, a niekiedy walki między nimi. Ma to miejsce szczególnie wówczas, gdy organizacje te zaczynają rywalizować o wpływy w tych samych środowiskach<sup>141</sup>.

Z pluralizmem związkowym wiąże się zatem konieczność wprowadzenia takich uregulowań prawnych, które zapobiegną albo w dużym stopniu ograniczą jego negatywne konsekwencje. Aktualna stopa uzwiązkowienia wskazuje raczej na deficyt związków zawodowych aniżeli ich nadmiar, co z kolei skutkuje tym, że duża liczba pracowników pozostaje poza zakresem reprezentacji związkowej. Z drugiej jednak strony uzwiązkowienie nie występuje równomiernie u wszystkich pracodawców; u niektórych nie ma w ogóle związków zawodowych, u innych działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa.

W odniesieniu do sporów zbiorowych ustawodawca wprowadza rozwiązanie, zgodnie z którym w przypadku pluralizmu związkowego każda z działających u danego pracodawcy organizacji związkowych może reprezentować pracowników. Punktem wyjścia do rozważań

---

<sup>140</sup> Por. P. Czachorowski, *Międzynarodowa Organizacja Pracy. Geneza – struktura – funkcjonowanie. Casus wolności związkowej*, Gdańsk 2002, s. 43.

<sup>141</sup> Zob. A. Kowalczyk, *Pojęcie i skutki prawne zasady reprezentatywności...*, s. 8.

o reprezentacji pracowników w sprawach zbiorowych, do których należy wszczynanie sporów zbiorowych, jest zasada, wedle której w sprawach zbiorowych związek zawodowy reprezentuje wszystkich pracowników. Należy zatem przyjąć, jak to zostało już wcześniej wskazane, że uprawniona do reprezentowania jest ta organizacja, do której zwrócą się pracownicy z prośbą o reprezentację, ustawodawca nie wprowadza bowiem wymogów co do liczebności tej organizacji.

Związki zawodowe łączy przede wszystkim cel utworzenia i działalności, jakim jest ochrona praw i interesów ludzi pracy. Mimo wspólnoty celów podstawowych różnią się one między sobą zakresem wpływów, wielkością czy priorytetami, jeśli chodzi o prawa i interesy. Nie można zatem wykluczyć, że nie wszystkie organizacje związkowe działające u pracodawcy będą zainteresowane wszczynaniem sporu zbiorowego. Ustawodawca używa zwrotu „każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy stanowiące przedmiot sporu”, co oznacza, że właściwie nie wprowadza żadnych ograniczeń i wymagań co do reprezentantów pracowników, nie obligując ich jednocześnie do popierania żądań aprobowanych przez jeden związek zawodowy. Zresztą trudno sobie wyobrazić przymus w tym zakresie, ponieważ mimo że w sprawach zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, to nie wiąże się to z obowiązkiem reprezentowania pracowników, którzy nie zwrócili się bezpośrednio do danego związku zawodowego. Można to rozpatrywać jedynie w kategoriach uprawnienia. Ponadto nie ma przeszkód ku temu, aby pozostałe organizacje związkowe poparły żądania już po ich odrzuceniu przez pracodawcę. Jeżeli jednak więcej niż jedna organizacja związkowa zdecyduje się reprezentować pracowników w sporze, mogą wyłonić wspólną reprezentację. Zasady wyłaniania takiej reprezentacji zgodnie z zasadą samorządności określają same związki zawodowe. Wyłonienie wspólnej reprezentacji nie jest warunkiem niezbędnym, ustawodawca bowiem wskazuje, że dojdzie do tego, jeżeli strony tak postanowią<sup>142</sup>. Rozwiązanie takie może powodować sytuacje konfliktogenne, jako że należy zgodzić się z poglądami, że nie ma pod-

---

<sup>142</sup> Por. J. Stelina, *Spory zbiorowe* [w:] *System prawa pracy...*, s. 561–562.

staw do tego, aby uznać, że każda z osobna z organizacji związkowych reprezentujących jednocześnie pracowników w sporze zbiorowym może być traktowana jako strona w znaczeniu proceduralnym<sup>143</sup>. Będą one zatem występowały w sensie formalnym jako strona pracownicza, co rodzi konieczność podejmowania wspólnych działań mimo braku wspólnej reprezentacji. Sytuacja ta wymaga zatem mimo wszystko uzgadniania wspólnych stanowisk, w przeciwnym przypadku mielibyśmy do czynienia z niejednorodnością przedmiotu sporu.

Nie jest to jedyna wątpliwość, jaką budzą regulacje dotyczące pluralistycznego modelu związków zawodowych w odniesieniu do sporów zbiorowych, takiej sytuacji sprzyja bowiem duża ogólność regulacji prawnych w tym zakresie. Z art. 3 ustawy o r.s.z. wydaje się wynikać, że możliwa jest sytuacja, kiedy ten sam pracodawca będzie w więcej niż jednym sporze zbiorowym z działającymi u niego organizacjami związkowymi. Co więcej, nie wydaje się, aby były przeszkody ku temu, by przedmiot tychże sporów pokrywał się. Skoro bowiem ustawodawca nie wprowadza zakazu wszczynania nowego sporu przez działające u danego pracodawcy organizacje związkowe, które nie przystąpiły do dotychczasowego sporu, nie można wykluczyć sytuacji, że będą one wszczynały z inicjatywy swojego elektoratu pracowniczego kolejne spory. Należy również podzielić stanowisko, wedle którego możliwa jest sytuacja, kiedy już po zawarciu porozumienia kończącego spór zbiorowy nieuczestniczące w nim związki zawodowe wystąpią do pracodawcy z podobnymi żądaniem, wszczynając kolejny spór<sup>144</sup>.

### 1.3. Rejestracja związku zawodowego a uprawnienia w zakresie wszczynania sporu zbiorowego

Punktem wyjścia dla rozważań dotyczących rejestracji związku zawodowego powinny być regulacje prawa międzynarodowego wyznaczające standardy w tym zakresie. Podkreślić jednak należy, że według tych standardów dopuszczalne są różne formy potwierdzenia

---

<sup>143</sup> Tak ibidem, s. 562.

<sup>144</sup> Zob. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 399.

bytu prawnego organizacji związkowej. Zasadnicze znaczenie w tej materii ma konwencja nr 87 MOP, w szczególności jej art. 2 gwarantujący prawo koalicji zarówno pracownikom, jak i pracodawcom<sup>145</sup>. Konwencja wyraźnie uznaje za niedopuszczalne wprowadzenie wymogu uzyskania uprzedniego zezwolenia na utworzenie związku zawodowego czy organizacji pracodawców. Nie oznacza to jednak, że prawo koalicji nie podlega ograniczeniom i może być realizowane bez spełnienia odpowiednich wymogów formalnych. Konwencja takich wymogów co prawda nie wprowadza, ale jednocześnie nie wyklucza takiej możliwości w ustawodawstwie państw członkowskich. Przyjmuje się bowiem, że wprowadzenie wymogów formalnych dotyczących rejestracji, uzyskania osobowości prawnej czy w inny sposób uznania jego legalności nie pozostaje w sprzeczności z wynikającą z konwencji swobodą<sup>146</sup>.

Rozwiązania prawne w zakresie potwierdzania bytu prawnego związków zawodowych można podzielić na dwie grupy. Do pierwszej zaliczamy te, które nie wprowadzają wymogu rejestracji, a jedynie zgłoszenie do ewidencji, czyli notyfikację, czy udzielenie danemu organowi określonych informacji. Drugą grupę stanowią te rozwiązania prawne, które wprowadzają wymóg rejestracji statutu bądź związku zawodowego, przy czym rejestracja związku zawodowego według wskazań MOP powinna być formalnością, a nie formą wyrażenia zgody na jego powstanie<sup>147</sup>. Jednocześnie w świetle opinii Komitetu Ekspertów MOP wymagania dotyczące rejestracji nie są sprzeczne z zasadą wolności związkowej, jeżeli ograniczają się do dopełnienia określonych formalności wprowadzonych przez regulacje prawne i jeżeli związkowi zawodowemu przysługuje odwołanie do sądu w razie odmowy rejestracji<sup>148</sup>.

---

<sup>145</sup> Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych...

<sup>146</sup> Zob. L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe prawo pracy...*, s. 127.

<sup>147</sup> Por. J. Wratny, *Niektóre problemy wolności związkowej w krajach kapitalistycznych* [w:] *Z problematyki związków zawodowych i współuczestnictwa pracowników w zarządzaniu*, „Studia i Materiały IPiSS”, Warszawa 1982, s. 33–34.

<sup>148</sup> Zob. L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe prawo pracy...*, s. 128–129.

Zasadniczo rejestracja może mieć zarówno charakter obowiązkowy, jak i dobrowolny, w przypadku której założyciele związku decydują o jego ewentualnej rejestracji, co może skutkować uprzywilejowaną pozycją związku zawodowego<sup>149</sup>. Ustawodawca polski, regulując tryb tworzenia związków zawodowych, wprowadził wymóg rejestracji związku oraz wskazał jej bezpośredni skutek w postaci nabycia osobowości prawnej. Jednocześnie jednak jej celem jest ocena przez sąd, czy związek zawodowy powstał zgodnie z prawem. O ile umocowanie do prowadzenia przez związek działalności gospodarczej nie ma znaczenia na gruncie sporów zbiorowych, o tyle w kontekście regulacji gwarantujących monopol związkom zawodowym na reprezentowanie pracowników w sporze legalność powstania tej organizacji jest istotna. Z drugiej jednak strony art. 12 art. 1 ustawy o zw. zaw. stanowi, że związek ten powstaje z mocy uchwały o jego utworzeniu<sup>150</sup>. Sytuację komplikuje to, że ustawodawca nie wskazuje, jakie działania związane z reprezentacją i obroną praw i interesów mogą być prowadzone z chwilą podjęcia powyższej uchwały, a jakie z chwilą rejestracji związku zawodowego. Mogłoby to sugerować, że takie rozgraniczenie nie jest konieczne, jako że związek zawodowy może rozpocząć swoją działalność z chwilą utworzenia, z wyjątkiem podejmowania tych zadań, do których realizacji ustawodawca wymaga osobowości prawnej. Innymi słowy, czy związek zawodowy może rozpocząć działalność. W związku z brakiem precyzji przepisów w tym zakresie zdania w doktrynie są podzielone.

Kontrowersje w piśmiennictwie związane ze skutkami rejestracji są nie tylko konsekwencją braku precyzyjnych uregulowań dotyczących jej skutków, ale również doświadczeń historycznych<sup>151</sup>. Ustawa o zw. zaw. z 1982 r. wprowadziła sądową rejestrację związków zawodowych oraz określiła jej skutki w postaci nabycia osobowości

---

<sup>149</sup> Zob. szerzej Z. Hajn, *Skutki prawne rejestracji związków zawodowych i organizacji pracodawców*, „Przegląd Sądowy” 1993, nr 5, s. 21.

<sup>150</sup> Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o zw. zaw.

<sup>151</sup> W. Sanetra stwierdza, że system rejestrowania związków zawodowych stanowi w każdym warunkach istotne ograniczenie swobody ich tworzenia; zob. W. Sanetra, *W kwestii rejestracji związków zawodowych*, „Przegląd Sądowy” 1992, nr 1, s. 20.

prawnej i prawa do działania<sup>152</sup>. Wcześniej obowiązujące przepisy ustanowiły monizm związkowy, uniemożliwiając rejestrację więcej niż jednego związku zawodowego w jednym zakładzie pracy<sup>153</sup>.

---

<sup>152</sup> Ustawa z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 1985 r., nr 54, poz. 277 ze zm.); szerzej na temat trybu rejestracji związków zawodowych pod rządami tej ustawy zob. W. Sanetra, *W sprawie rejestracji statutów związków zawodowych*, „Studia Iuridica” 1992/XXIII, s. 143 i n.

<sup>153</sup> Podstawę prawną struktury organizacyjnej związków zawodowych opartej na zasadzie monizmu stanowiła ustawa o związkach zawodowych z dnia 1 lipca 1949 r. (Dz.U. nr 8, poz. 36). Wedle jej regulacji naczelną reprezentacją ruchu związkowego w Polsce było Zrzeszenie Związków Zawodowych (w skrócie ZZZ), w skład którego wchodziły 23 związki zawodowe zorganizowane na zasadzie branżowej. Naczelnym organem ZZZ była Centralna Rada Związków Zawodowych, do której kompetencji należała między innymi rejestracja nowo powstałych związków zawodowych. Z chwilą wpisu do rejestru związek zawodowy uzyskiwał osobowość prawną. Przyznanie organowi związkowemu uprawnienia do rejestracji nowo powstających związków zawodowych traktowane było jako przejaw pozornej autonomii związków zawodowych, w rzeczywistości miało bowiem służyć uniemożliwieniu powstania związku zawodowego poza monistyczną strukturą, stanowiło więc przejaw swoistej kontroli wewnętrznej. Gwarancją nienaruszalności jednolitego ruchu związkowego był uznaniowy tryb rejestracji; szerzej na ten temat zob. J. Wrątny, *Związki zawodowe w prawodawstwie polskim w latach 1980–1991*, Lublin 1994, s. 8 i n.; idem, *Ewolucja zbiorowego prawa pracy w Polsce w latach 1980–1991*, „Studia i Materiały IPiSS” 1991, z. 16, s. 9 i n.; A. Łopatka, *Państwo socjalistyczne a związki zawodowe*, Poznań 1962, s. 23; S. Koziały, *Działalność związków zawodowych w warunkach samorządności. Polskie doświadczenia* [w:] *Ruch związkowy i samorządowy. Historia – współczesność – perspektywy*, red. J. Polakowska-Kujawska, J. Gardowski, Warszawa 1989, s. 65–66; L. Machol-Zajada, B. Skulimowska, J. Tułski, A. Woźniakowski, W. Załęski, *Związki zawodowe w Polsce w latach 1989–1993. Struktura – Programy – Problemy*, „Raport IPiSS” 1993, z. 4, s. 8 i n.; H. Borkowska, *Związki zawodowe i ich rola w stosunkach pracy*, Samorząd Robotniczy. Materiały szkoleniowe z XI Kursu Prawa Pracy, z. 18/1977–78, s. 9; W.M. Góralski, *Zjawiska kryzysowe w ruchu związkowym w wybranych krajach socjalistycznych i kapitalistycznych*, Ośrodek Informacji Centralnej INTE, Warszawa 1989, s. 3 i n.; A. Świątkowski, *Uprawnienia, wolności, przywileje, obowiązki i immunitety w prawie związkowym*, „Studia Iuridica” 1992, z. XXIII, s. 157 i n.; idem, *Organizacje reprezentujące interesy zawodowe* [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 1994, s. 218; K. Mżyk, *Związki zawodowe w reformowanej gospodarce*, Warszawa 1985, s. 8–9; A. Pilch, *Główne kierunki ruchu zawodowego w Polsce*, „Kwartalnik Historii

Zmiany polityczne towarzyszące przeobrażeniom ruchu związkowego pozwoliły na wprowadzenie regulacji prawnych gwarantujących pluralizm związkowy<sup>154</sup>, jednocześnie jednak dały o sobie znać oczekiwania na liberalizację przepisów dotyczących tworzenia związków zawodowych.

Mocą ustawy o zw. zaw. z 1991 r.<sup>155</sup> ustawodawca utrzymał sądowy tryb rejestracji, wprowadzając zarazem pewnego rodzaju dysonans, wskazując *explicite*, że związek zawodowy powstaje mocą uchwały o jego utworzeniu. Jednocześnie nie określił skutków rejestracji, poza nabyciem przez związek osobowości prawnej. Jak już wspomniano, doprowadziło to do zróżnicowania poglądów w kwestii dopuszczalności podejmowania określonych działań po dniu powzięcia uchwały o jego utworzeniu, ale przed datą rejestracji oraz w kwestii dopuszczalności jednoczesnego funkcjonowania związków zawodowych zarejestrowanych i niezarejestrowanych.

Część autorów stoi na stanowisku, że obok związków zarejestrowanych mogą działać organizacje związkowe niezarejestrowane, a więc takie, które nie posiadają osobowości prawnej<sup>156</sup>. Skoro bowiem – jak twierdzą – związek zawodowy powstaje mocą uchwały o jego utworzeniu, a regulacje prawne dopuszczające odmowę rejestracji nie wskazują, że skutkuje ona utratą mocy powyższej uchwały, to „wydaje się, że uchwała ta pozostaje w mocy, a więc związek

---

Ruchu Zawodowego” 1982, nr 3–4, s. 12; R. Kondrat, *Ruch robotniczy a związki zawodowe*, Warszawa 1986, s. 120 i n.; R. Kondrat, W. Pulikowski, *Związki zawodowe – doświadczenia i perspektywy*, Warszawa 1984, s. 168 i n.; T. Szymanek, *Zmiany w ustawie o związkach zawodowych*, Warszawa 1986, s. 6 i n.; H. Slomp, *Między rokowaniami i polityką. Wstęp do europejskich zbiorowych stosunków pracy*, Łódź 1995, s. 169 i n.; idem, *Tworzenie się stron stosunków pracy* [w:] *Zbiorowe stosunki pracy w procesie przemian*, red. H. Moerel, Warszawa 1995, s. 165 i n.

<sup>154</sup> Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. nr 20, poz. 105).

<sup>155</sup> Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o zw. zaw...

<sup>156</sup> Tak W. Sanetra, *W kwestii rejestracji związków zawodowych*, „Przegląd Sądowy” 1992, nr 1, s. 18–19; T. Liszcz, *Związki zawodowe po nowemu*, „PiZS” 1992, nr 1, s. 31–32; W. Masewicz, *Nowe prawo o związkach zawodowych*, „PiZS” 1991, nr 10, s. 6–7.

zawodowy istnieje, tyle że nie nabywa osobowości prawnej”<sup>157</sup>. Skoro uchwała o utworzeniu związku jest aktem powołującym go do legalnego bytu, to akt rejestracji nie ma znaczenia konstytutywnego. Akt ten bowiem nie powołuje do życia związku, a jedynie rozstrzyga o osobowości prawnej. Skoro ustawodawca nie wskazuje wyraźnie o utracie mocy przez uchwałę założycielską z chwilą odmowy rejestracji związku, należy przyjąć, że związek zawodowy może legalnie kontynuować swoją działalność jako niezarejestrowany. Jedynym elementem, który będzie go różnił od organizacji zarejestrowanej, będzie brak osobowości prawnej<sup>158</sup>.

Według powyższej koncepcji również skreślenie związku nie narusza bytu prawnego związku, skoro jest aktem przeciwnym do rejestracji, a zatem pozbawia jedynie związek zawodowy osobowości prawnej<sup>159</sup>. W konsekwencji przedstawionych powyżej stanowisk część przedstawicieli doktryny wnioskuje, że związek zawodowy może rozpocząć swoją działalność jeszcze przed dokonaniem rejestracji, skoro zgodnie z wolą ustawodawcy związek zawodowy powstaje z chwilą podjęcia uchwały o jego utworzeniu, a interpretacja przepisów dotyczących rejestracji związków zawodowych wskazuje na możliwość jednoczesnego funkcjonowania związków zarejestrowanych i niezarejestrowanych<sup>160</sup>.

Przedstawiciele drugiego z nurtów stoją na stanowisku, że rejestracja skutkuje nie tylko nabyciem osobowości prawnej, w takim przypadku bowiem „wystarczyłoby stwierdzenie cech koniecznych dla uczestnika obrotu majątkowego, jak nazwa, siedziba, bądź sposób reprezentowania w stosunkach majątkowych”<sup>161</sup>. Tymczasem

---

<sup>157</sup> Zob. T. Liszcz, *Związki zawodowe...*, s. 31.

<sup>158</sup> Zob. W. Sanetra, *W kwestii rejestracji związków zawodowych...*, s. 17.

<sup>159</sup> Ibidem.

<sup>160</sup> Zob. ibidem; W. Masewicz, *Nowe prawo o związkach zawodowych...*, s. 7; T. Liszcz stwierdza, że ustawa o związkach zawodowych wprowadziła obligatoryjną rejestrację związku jako przesłanki nie tylko nabycia przez niego osobowości prawnej, ale również jego działania. Skoro jednak ustawa nie łączy z odmową rejestracji utraty mocy uchwały, to należy uznać, że związek zawodowy istnieje, nie nabywa jednak osobowości prawnej; zob. T. Liszcz, *Związki zawodowe...*, s. 31–32.

<sup>161</sup> Zob. Z. Hajn, *Skutki prawne rejestracji związków zawodowych...*, s. 28.

ustawodawca uzależnia wpis do rejestru od spełnienia wielu wymogów, takich jak zgodność statutu z ustawą o związkach zawodowych czy konieczność wskazania władz związku i określenia statusu jego członków. Na podstawie tego można wnioskować, że ustawa o związkach zawodowych wprowadza wymóg obowiązkowej rejestracji, który stanowi warunek prawnego istnienia i działania związku zawodowego<sup>162</sup>. Zwolennicy tej tezy stwierdzają również, że rejestracja związku zawodowego nie ogranicza się do czynności ewidencyjnej, lecz ma charakter konstytutywny, ponieważ bez rejestracji związek zawodowy nie tylko nie nabywa osobowości prawnej, ale nie może w ogóle istnieć<sup>163</sup>. Według tej koncepcji uzyskanie prawa do działania jest zatem następstwem rejestracji, a uchwała założycielska tworzy organizację związkową pod warunkiem zawieszającym uzyskanie wpisu do rejestru<sup>164</sup>.

Należy zgodzić się z twierdzeniem o konieczności doprecyzowania przepisów ustawy o związkach zawodowych w zakresie rozpoczęcia działalności przez związek zawodowy<sup>165</sup>. Jednocześnie jednak pojawia się problem uszanowania woli założycieli związku z kontrolą legalności jego powstania. Jak podkreśla się, możliwe są w tym przypadku trzy koncepcje, przy założeniu zachowania wymogu rejestracji. Po pierwsze można uznać, że związek zawodowy powstaje mocą uchwały założycielskiej, ale z wyraźnym zastrzeżeniem, że może rozpocząć działalność związkową pod warunkiem rejestracji i uzyskania osobowości prawnej. Po drugie można wprowadzić regulację, z której wynikałoby, że związek zawodowy powstaje po rejestracji i uzyskaniu osobowości prawnej pod warunkiem uprzedniego

---

<sup>162</sup> Ibidem, s. 27–28.

<sup>163</sup> Zob. M. Seweryński, *Problemy statusu prawnego związków zawodowych* [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 115; L. Florek, *Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych*, „Państwo i Prawo” 1997, z. 11–12, s. 202; Z. Hajn, *Skutki prawne rejestracji związków zawodowych...*, s. 30; G. Orłowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 23.

<sup>164</sup> Zob. Z. Hajn, *Skutki prawne rejestracji związków zawodowych...*, s. 30.

<sup>165</sup> Tak M. Seweryński, *Problemy statusu prawnego związków zawodowych...*, s. 117.

podjęcia uchwały założycielskiej przez osoby do tego legitymowane. Trzecie z możliwych rozwiązań jest takie, że związek powstaje i może rozpocząć ustawową działalność mocą uchwały założycielskiej, a celem rejestracji jest jedynie uzyskanie osobowości prawnej koniecznej do uczestnictwa w obrocie prawnym<sup>166</sup>. Możliwa do realizacji jest również opcja, kiedy ustawodawca rezygnuje z rejestracji związku zawodowego na rzecz jego notyfikacji, czyli obowiązku zgłoszenia związku do ewidencji, które to rozwiązanie proponowano w toku prac nad ustawą o związkach zawodowych z 1991 r.<sup>167</sup>

Mimo kontrowersji, jakie budzi znaczenie przypisywane aktowi rejestracji związku zawodowego, nie wydaje się, aby były podstawy do wnioskowania o niezgodności prawa polskiego ze standardami międzynarodowymi, w szczególności z konwencją nr 87 MOP<sup>168</sup>. Ocena zgodności rozwiązań polskich ze standardami międzynarodowymi jest uzależniona w dużej mierze od postrzegania samego procesu rejestracji, w szczególności, czy dopatrujemy się w nim cech statystyczno-porządkowych z elementami oceny legalizmu, czy też rejestrację postrzegamy wyłącznie w kategoriach ocenno-kontrolnych. Nie wydaje się, aby były podstawy do przyjęcia drugiego z tych stanowisk, skoro rejestracji dokonuje niezawisły sąd, a wymogi dotyczące rejestracji koncentrują się przede wszystkim na kwestiach identyfikacji związku zawodowego, czyli stwierdzenia, że mamy do czynienia ze związkiem zawodowym, a nie innym podmiotem.

Ocena legalności dotyczy natomiast zgodności postanowień statutowych z prawem i spełnienia wymogów co do statusu i liczby członków założycieli. Ocena ta nie nosi znamion uznaniowości, skoro ustawodawca wyraźnie wskazuje podmioty, którym przysługuje prawo koalicji, oraz określa wymogi odnośnie najważniejszych postanowień statutowych. Mając na względzie złożoność oceny obowiązkowej rejestracji w kontekście wolności związkowej, należy

---

<sup>166</sup> Ibidem, s. 117–118.

<sup>167</sup> Por. ibidem, s. 118; Z. Hajn, *Skutki prawne rejestracji związków zawodowych...*, s. 20; W. Masewicz, *Nowe prawo o związkach zawodowych...*, s. 7.

<sup>168</sup> Zob. konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych...

zgodzić się z twierdzeniem, że wolność ta jest przede wszystkim instrumentem społecznym i prawnym, który służy obronie praw i interesów pracowników, nie można jej zatem utożsamiać z pełną swobodą<sup>169</sup>. Rejestracja może być pomocna w procesie przejrzystego kształtowania się tego ruchu, szczególnie że zbiorowe stosunki pracy w Polsce są charakterystyczne dla państw młodej demokracji, wyróżnia je zatem mała stabilność i duża wrażliwość na bodźce gospodarcze mające z kolei przełożenie na rynek pracy. Z tej perspektywy rejestracja ma zapobiec naruszaniu norm prawnych określających zasady tworzenia związków zawodowych i zrzeszeń pracowniczych odbiegających od tych standardów.

Nie ulega wątpliwości, że związek zawodowy powstaje z chwilą podjęcia uchwały o jego utworzeniu przez członków założycieli, co wynika wyraźnie z art. 12 ust. 1 ustawy o zw. zaw. Nie jest to jednak równoznaczne z tezą, że związek zawodowy jeszcze przed rejestracją może rozpocząć działalność w szerokim spektrum, korzystając ze wszystkich swoich uprawnień umożliwiających ochronę praw i interesów pracowniczych. Nie ulega wątpliwości, że po podjęciu uchwały o jego utworzeniu związek może realizować uprawnienia związane z wyborem władz statutowych, uchwaleniem statutu czy wyborem komitetu założycielskiego, z realizacją natomiast uprawnień w zakresie reprezentacji pracowników powinien poczekać do rejestracji.

Dotyczy to również reprezentowania strony pracowniczej w sporach zbiorowych. Skoro ustawodawca gwarantuje w tym zakresie monopol związkom zawodowym, niezbędne wydaje się dopilnowanie, aby podmiot korzystający z tego monopolu był do tego legitymowany. W przeciwnym razie mielibyśmy do czynienia

---

<sup>169</sup> Zob. Z. Hajn, *Skutki prawne rejestracji związków zawodowych...*, s. 22–23; autor zwraca uwagę, że notyfikacja czy rezygnacja z jakichkolwiek formalności związanych z tworzeniem związków zawodowych jest charakterystyczna dla krajów wysoko rozwiniętych o ustabilizowanych zbiorowych stosunkach pracy, przy czym nawet w tych krajach stosuje się metody mające eliminować zrzeszenia nieodpowiadające wymogom ruchu związkowego na etapie realizacji konkretnych uprawnień, np. na okoliczność zawierania układu zbiorowego czy uzyskania statusu związku reprezentatywnego.

z ewidentnym naruszeniem zasady równości wobec prawa. Stroną sporu zbiorowego powinien więc być związek zawodowy, który został zarejestrowany w krajowym rejestrze sądowym, w takim przypadku bowiem nie ma wątpliwości co do tego, że został on utworzony zgodnie z wymogami prawnymi, spełnia zatem jeden z istotnych elementów legitymacji do reprezentowania pracowników w sporze obok wymogu zrzeszania 10 pracowników przez zakładową organizację związkową.

Na podstawie powyższych rozważań można stwierdzić, że wymóg rejestracji jest instrumentem umożliwiającym realizację zasady pokoju społecznego w zbiorowych stosunkach pracy, w tym również na gruncie sporów zbiorowych, i tym samym zapewniającym skuteczniejszą obronę interesów pracowników, dlatego nie powinien być postrzegany jako instrument kontrolny, stanowiący niepotrzebne ograniczenie wolności związkowej.

#### 1.4. Reprezentatywność a strona pracownicza w sporze zbiorowym

**Pluralizm** związkowy niesie ze sobą konieczność wprowadzenia regulacji prawnych umożliwiających współdziałanie i realizację swoich uprawnień przez większą liczbę związków zawodowych. Standardowym rozwiązaniem w tym zakresie jest dopuszczalność wyłączenia reprezentacji lub wspólne działanie związków zawodowych. Analogiczne rozwiązanie zostało wprowadzono odnośnie do strony pracowniczej w sporze zbiorowym. Nie jest to wystarczające, jeśli chodzi o optymalizm rozwiązań prawnych w sytuacji pluralizmu związkowego. Współistnienie nie jest bowiem równoznaczne ze współdziałaniem związków zawodowych. Organizacje związkowe mimo wspólnego celu, jakim jest obrona praw i interesów pracowników, mogą różnić się między sobą chociażby w zakresie priorytetów. Poza tym wspólnota celów nie oznacza jeszcze wspólnych interesów, a w takim przypadku współdziałanie jest nie tylko utrudnione, ale może okazać się wręcz niemożliwe.

Kolejnym problemem związanym z pluralizmem związkowym jest wzajemne konkurowanie ze sobą związków zawodowych, jeżeli

walczą o te same strefy wpływów. Stąd też pojawia się konieczność wprowadzenia rozwiązań prawnych, które z jednej strony zapobiegną dyskryminacji związków zawodowych, z drugiej jednak ograniczą liczbę tych, które mogą reprezentować pracowników. Takiemu celowi służy **reprezentatywność**. W prawie polskim brak definicji legalnej reprezentatywności, jeśli jednak mielibyśmy takową stworzyć, należałoby stwierdzić, że reprezentatywną organizacją pracowników jest ta organizacja, która najlepiej wyraża oczekiwania i reprezentuje interesy danej zbiorowości określanej mianem elektoratu czy bazy członkowskiej. Optymalnym rozwiązaniem jest sytuacja, kiedy to elektorat wskazuje organizację reprezentatywną, na przykład w drodze referendum. Nie zawsze jednak takie rozwiązanie jest racjonalne i możliwe do realizacji. O ile może się ono sprawdzić na szczeblu zakładowym, o tyle w skali ogólnokrajowej czy na szczeblu ponadzakładowym nie wydaje się rozwiązaniem słusznym. Zasadniczym powodem są koszty, z którymi wiązałoby się przeprowadzenie referendum na szczeblu ponadzakładowym, niewspółmierne do „zysków”, jako że jego wyniki niekoniecznie byłyby odzwierciedleniem skuteczności działalności ponadzakładowych związków zawodowych. Nie można bowiem zapominać o tym, że na szczeblu ponadzakładowym pracownikom dużo trudniej jest ocenić skuteczność działań organizacji związkowych aniżeli na szczeblu zakładowym. Zatem w przypadku ponadzakładowych organizacji związkowych najbardziej racjonalnym rozwiązaniem wydają się być kryteria liczbowe reprezentatywności.

Ustawodawca nie wprowadził regulacji prawnych dających prawo reprezentowania strony pracowniczej w sporze zbiorowym reprezentatywnej organizacji związkowej, w sytuacji gdy pracownicy zatrudnieni przez danego pracodawcę reprezentowani są przez więcej niż jedną organizację związkową, wprowadzając, jak to zostało wskazane wcześniej, prawo reprezentowania pracowników przez każdą z tych organizacji związkowych. Nie wydaje się jednak, aby było to rozwiązanie słuszne, nie jest ono bowiem pomocne w zapobieganiu konfliktom między związkami zawodowymi. Nie chroni ono również pracodawcy przed kolejnymi sporami zbiorowymi

o tym samym zakresie przedmiotowym, co już zakończony, jeżeli zdecydują się na niego organizacje związkowe, które nie przystąpiły do sporu pierwotnego. Właściwsze wydaje się wprowadzenie regulacji prawnej ograniczającej liczbę związków zawodowych mogących reprezentować pracowników w sporze zbiorowym. Bez wątpienia zapobiegłoby to eskalacji konfliktu, który może wyjść poza linię pracownicy – pracodawca i skomplikować relacje między organizacjami związkowymi. Niezaprzeczalnym atutem takiego rozwiązania jest zatem sprzyjanie stabilizacji zbiorowych stosunków pracy.

W literaturze przedmiotu od dawna podnosi się, że brak ustawowego wymogu reprezentatywności przy prowadzeniu sporów zbiorowych należy traktować jako poważny mankament tych regulacji<sup>170</sup>. Zwraca się uwagę w szczególności na to, że w warunkach pluralizmu związkowego zdarza się tak, że kilka związków wszczyna odrębny spór w tym samym przedmiocie. Prowadzi to niejednokrotnie do eskalacji żądań czy takiego ich formułowania, które wyklucza możliwość zakończenia wszystkich prowadzonych sporów. Z innej zaś strony spór zbiorowy w imieniu wszystkich pracowników może prowadzić bardzo nieliczny związek zawodowy<sup>171</sup>. Rezygnacja przez ustawodawcę z wymogu reprezentatywności i wprowadzenie regulacji, na podstawie których stroną pracowniczą może reprezentować bardzo nieliczny związek zawodowy, niesie ze sobą niebezpieczeństwo sytuacji, kiedy organizacja taka będzie prowadziła spór zbiorowy, nie pytając o zdanie pracowników<sup>172</sup>. Regulacje prawne dotyczące rozwiązywania sporów zbiorowych w warunkach pluralizmu związkowego w obecnym kształcie mogą znacznie utrudniać lub uniemożliwiać rozwiązanie poszczególnych sporów zbiorowych

---

<sup>170</sup> M. Latos-Miłkowska, *Reprezentatywność w zbiorowych i w indywidualnych stosunkach pracy* [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2007, s. 142.

<sup>171</sup> Zob. B. Cudowski, *Model rozwiązywania sporów zbiorowych* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej...*, s. 242.

<sup>172</sup> Zob. idem, *Reprezentacja zatrudnionych w sporach zbiorowych pracy (de lege lata i de lege ferenda)* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wy-pych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 250.

w sytuacji, gdy działające w zakładzie pracy organizacje związkowe nie utworzą wspólnej reprezentacji<sup>173</sup>.

Wątpliwości może natomiast budzić kształt regulacji prawnej dającej prawa reprezentowania pracowników w sporze zbiorowym przez reprezentatywną organizację związkową. Możliwe są bowiem w tym przypadku dwa warianty. Wedle pierwszego reprezentatywność miałyby zapobiegać sytuacji impasowej, kiedy to związki zawodowe nie mogą między sobą dojść do porozumienia, tak jak to ma miejsce w przypadku zawierania układów zbiorowych pracy. Wymóg reprezentatywności stabilizowałby zatem spór poprzez eliminację z udziału w nim tych związków zawodowych, które nie byłyby skłonne do podjęcia wspólnych działań z pozostałymi. Rozwiązania te pełnią zatem rolę reguł kolizyjnych, na podstawie których jest wyłaniana organizacja związkowa uprawniona do działania w charakterze strony<sup>174</sup>. Według drugiego wariantu wymóg reprezentatywności mógłby zostać wprowadzony celem ograniczenia liczby związków zawodowych, którym przysługiwałoby prawo reprezentowania pracowników w sporze. Zatem w tym przypadku mielibyśmy do czynienia z sytuacją, gdy ustawodawca z góry uzależnia możliwość korzystania z określonych uprawnień od posiadania przez związek zawodowy przymiotu reprezentatywności<sup>175</sup>.

Wydaje się, że z punktu widzenia stabilizacji zbiorowych stosunków pracy i zachowania pokoju społecznego właściwszym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie wariantu drugiego. Wprowadzenie regulacji wzorowanej na wariancie pierwszym, wedle której pierwotnie prawo wszczynania sporu zbiorowego przysługiwałoby każdej działającej u pracodawcy organizacji związkowej, nie wyeliminowałoby wskazanych wyżej problemów, jakie towarzyszą stosowa-

---

<sup>173</sup> Zob. B. Cudowski, *Przedmiot i strony zakładowego sporu zbiorowego pracy* [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, red. Z. Hajn, Warszawa 2012, s. 357.

<sup>174</sup> Zob. M. Latos-Miłkowska, *Reprezentatywność w zbiorowych i w indywidualnych stosunkach pracy...*, s. 138.

<sup>175</sup> Zob. A. Paszek, *Problem reprezentatywności związku zawodowego w prawie polskim*, „PiZS” 2000, nr 2, s. 27.

niu w praktyce aktualnych rozwiązań prawnych. W warunkach pluralizmu związkowego prawo wszczynania sporu powinno przysługiwać reprezentatywnemu związkowi zawodowemu, co pozwoli zapobiec sytuacjom, kiedy spór jest prowadzony przez najmniejszy spośród działających u pracodawcy związków zawodowych. Wprowadzenie takiej regulacji powoduje jednak kolejny problem w zakresie kryteriów wyłaniania organizacji reprezentatywnej.

Kryteria reprezentatywności zostały uregulowane w dwóch aktach prawnych: w kodeksie pracy i ustawie o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego<sup>176</sup>. Kryteria te mają charakter ilościowy, jednak w ich obrębie występuje zróżnicowanie, którego przesłanką jest szczebel, na którym stwierdza się reprezentatywność, oraz cel wyłaniania organizacji reprezentatywnej<sup>177</sup>. Reprezentatywność jest ustalana na szczeblu ponadzakładowym i zakładowym, w obydwu przypadkach reprezentatywność jest stwierdzana celem zawierania układów zbiorowych pracy lub realizacji innych uprawnień związkowych<sup>178</sup>. Kryteria reprezentatywności na szczeblu zakładowym mają charakter jednolity niezależnie od uprawnień, w celu realizacji których ustalana jest reprezentatywność, i wynikają z art. 241<sup>25a</sup> k.p. W przypadku szczebla ponadzakładowe-

---

<sup>176</sup> Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. (Dz.U. z 2015 r., nr 0, poz. 1240).

<sup>177</sup> Zob. A. Kowalczyk, *Pojęcie i skutki prawne zasady reprezentatywności...*, s. 64.

<sup>178</sup> Uprawnienia reprezentatywnych organizacji związkowych w oparciu o kryterium przedmiotowe można podzielić na uprawnienia prawotwórcze i uprawnienia w zakresie desygnowania przedstawicieli związków zawodowych do organów dialogu społecznego, opiniodawczo-doradczych, kontrolnych i partycypacyjnych. Do grupy uprawnień prawotwórczych, które można sklasyfikować jako służące ochronie interesów pracowniczych, należą: prawo opiniowania założeń i projektów ustaw oraz aktów wykonawczych, prawo występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę aktu prawnego, prawo zawierania układów zbiorowych pracy, prawo do ustalania treści aktów wewnątrzzakładowych innych niż układy zbiorowe. Do drugiej grupy uprawnień zalicza się prawo wyboru przedstawicieli do: Rady Dialogu Społecznego, rad zatrudnienia i Krajowej Rady Konsultacyjnej do spraw Osób Niepełnosprawnych, Rady Nadzorczej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Rady Ochrony Pracy, europejskich rad zakładowych i organów partycypacyjnych Spółki Europejskiej; zob. więcej na ten temat: A. Kowalczyk, *Pojęcie i skutki prawne zasady reprezentatywności...*, s. 76 i n.

go kryteria te są niejednolite, a przesłanką ich zróżnicowania są uprawnienia związków zawodowych. Na potrzeby zawierania układów zbiorowych pracy reprezentatywność jest stwierdzana na podstawie kryteriów kodeksowych, przy czym wśród nich jest również odesłanie do kryteriów wynikających z ustawy o Radzie Dialogu. Tymczasem na potrzeby realizacji pozostałych uprawnień ponadzakładowych organizacji związkowych stosuje się wyłącznie kryteria wynikające z ustawy o RDS.

Wprowadzenie wymogu reprezentatywności na potrzeby rozwiązywania sporów zbiorowych spowodowałoby konieczność ustalenia jej kryteriów. Nie wydaje się jednak zasadne wprowadzanie takich kryteriów wyłącznie w celu rozwiązywania sporów zbiorowych. Zamiast mnożyć kryteria reprezentatywności, można byłoby zmodyfikować dotychczasowe w taki sposób, aby były czytelne i adekwatne do stopnia uzwiązkowienia. Należy bowiem mieć na uwadze, że stopień uzwiązkowienia pracowników jest procesem dynamicznym, a nie statycznym, na który wpływ ma wiele różnych czynników<sup>179</sup>. W związku z powyższym kryteria reprezentatywności powinny być dostosowane do stanu uzwiązkowienia w danym kraju.

Widoczny spadek liczby pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych powinien skłaniać ustawodawcę do liberalizacji tych kryteriów, natomiast widoczny wzrost do ich zaostrzenia. Tylko w takiej sytuacji reprezentatywne organizacje związkowe będą mogły efektywnie wykorzystać swoje uprawnienia<sup>180</sup>. Ze względu na widoczny na przestrzeni ostatnich lat spadek liczby pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych dotychczasowe kryteria reprezentatywności na szczeblu ponadzakładowym wymagają bez wątpienia liberalizacji. Poza tym ich wykorzystanie na potrzeby sporów zbiorowych rodzi wątpliwości co do tego, czy właściwsze jest stosowanie kryteriów wprowadzonych na potrzeby zawierania układów zbiorowych pracy, czy też wynikających z ustawy o RDS. Odpowiedź na powyższe pytanie jest o tyle trudna, że nie wydaje się zasadne ich

---

<sup>179</sup> Por. G. Goździewicz, *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych...*, s. 16.

<sup>180</sup> Zob. A. Kowalczyk, *Pojęcie i skutki prawne zasady reprezentatywności...*, s. 172.

wykorzystanie bez modyfikacji. Ponadto kodeksowe kryteria reprezentatywności ponadzakładowych organizacji związkowych w obecnym kształcie tylko częściowo mogą mieć zastosowanie w przypadku rozwiązywania sporów zbiorowych, ponieważ zostały opracowane, z wyjątkiem jednego z nich, wynikającego z art. 241<sup>17</sup> §1, pkt 1 k.p., na potrzeby zawierania układów zbiorowych pracy<sup>181</sup>.

Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy w projekcie zbiorowego kodeksu pracy zaproponowała ujednoczenie kryteriów reprezentatywności, niezależnie od uprawnień związkowych, dla których realizacji ustala się reprezentatywność. Wydaje się, że takie rozwiązanie jest najwłaściwsze ze względu na przejrzystość i nieskomplikowany charakter proponowanych kryteriów. W przywołanym wyżej projekcie kryteria różnicuje się w zależności od zasięgu działalności organizacji związkowych. Na poziomie ogólnokrajowym reprezentatywna miałaby być organizacja związkowa zrzeszająca co najmniej trzysta tysięcy członków. Na poziomie lokalnym organizacja związkowa zrzeszająca największą liczbę pracowników na obszarze danej jednostki administracyjnego podziału kraju lub w danej dziedzinie zatrudnienia, natomiast na poziomie zakładowym miałby być reprezentatywny związek, który uzyskał w tajnym głosowaniu największą liczbę głosów pracowników zakładu objętych jego działalnością<sup>182</sup>.

Należy jednak podkreślić, że reprezentatywność może zostać wykorzystana w najpełniejszy sposób przy dużej stopie uzwiązkowienia, a kryteria reprezentatywności powinny być do tej stopy dostosowane. Widoczny spadek liczby osób zrzeszonych w związkach zawodowych powinien skłaniać do liberalizacji kryteriów

---

<sup>181</sup> W zakresie kryteriów reprezentatywności zob. więcej: M. Pliszkiewicz, M. Seweryński, *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy* [w:] *Reprezentatywność partnerów społecznych w zbiorowych stosunkach pracy*, red. E. Sobótka, M. Pliszkiewicz, Warszawa 1998, s. 7 i n.; W. Masewicz, „*Reprezentatywność*” jako cecha związku zawodowego, „PiZS” 1993, nr 5–6, s. 22 i n.; idem, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 91 i n.

<sup>182</sup> Projekt dostępny na stronie: <https://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/projekty-kodeksow-pracy>, dostęp: 1.02.2017; por. J. Wratny, *Problem reprezentatywności związków zawodowych w zakładzie pracy. Więcej pragmatyzmu czy demokracji*, „PiZS” 2012, nr 3, s. 6–7.

reprezentatywności. Przy założeniu jednak, że zmianie ulegną przepisy ustawy o związkach zawodowych dotyczące prawa koalicji, tendencja spadkowa w zakresie liczby osób zrzeszonych w związkach zawodowych może się odwrócić, zatem racjonalne będzie wykorzystanie propozycji Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy odnośnie kryteriów reprezentatywności na szczeblu ponadzakładowym. Należy zgodzić się również z propozycjami przeprowadzenia referendum na szczeblu zakładowym, ponieważ to sami pracownicy najskuteczniej ocenią, który ze związków zawodowych będzie ich najlepszym reprezentantem.

## 2. Strona pracodawcza w sporze zbiorowym

### 2.1. Spór ponadzakładowy i spór zakładowy a strona pracodawcza

Centralną pozycję wśród podmiotów, które można zakwalifikować jako stronę pracodawczą, w zbiorowych stosunkach pracy zajmuje pracodawca<sup>183</sup>. Konsekwencją tej pozycji jest, między innymi, zdolność prowadzenia sporu zbiorowego pracy. Pracodawca może zatem występować jako samodzielny podmiot w charakterze strony sporu zbiorowego, nie jest to jednak jedyne możliwe rozwiązanie. Może być on bowiem reprezentowany w sporze zbiorowym przez organizacje pracodawców; umocowanie w tym zakresie wynika wyraźnie z ustawy o rozwiązywaniu sporów. Ustawodawca nie przesądza, że rozwiązanie to dotyczy wyłącznie sporów ponadzakładowych, pojawia się w związku z tym pytanie, czy możliwa jest reprezentacja pracodawcy przez organizację również na poziomie zakładowym<sup>184</sup>. Przeszkód

---

<sup>183</sup> Zob. Z. Hajn, *Pracodawca i organizacja pracodawców jako podmioty zbiorowego prawa pracy* [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 138.

<sup>184</sup> J. Stelina stwierdza, że „organizacja pracodawców z uwagi na ponadzakładowy poziom swego działania z reguły będzie stroną sporów wielozakładowych”; J. Stelina, *Spyry zbiorowe...*, s. 564. M. Skąpski z kolei podkreśla, że udział organizacji pracodawców w sporze „jest fakultatywny, bez względu na to, czy spór ma charakter zakładowy czy ponadzakładowy”, M. Skąpski, *Kompetencje organizacji pracodawców* [w:] *System prawa pracy...*, s. 525.

natury prawnej nie ma, jednak w praktyce wydaje się to być mało prawdopodobne, aby pracodawca zwracał się do organizacji pracodawców z prośbą o reprezentowanie go w sporze zakładowym.

W przypadku sporu wielozakładowego reprezentowanie pracodawców przez organizację może usprawnić proces rokowań, szczególnie wówczas, gdy pracodawcy ci nie są osobami fizycznymi, a udział w sporze podmiotów kolegialnych mających kompetencje zarządcze jest utrudniony, czy wręcz nie możliwy, wymaga zatem wyłonienia reprezentantów. Organizacja pracodawców nie będzie miała jednak wyłączności na taką reprezentację, jako że przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów wyraźnie wskazują na jej fakultatywny udział w sporze. Należy zatem zgodzić się z poglądem, że nie ma przeszkód, aby pracodawcy w sporze wielozakładowym byli reprezentowani nie tylko przez organizację pracodawców, ale również przez wspólną reprezentację wyłonioną *ad hoc* na potrzeby rozwiązania konkretnego sporu<sup>185</sup>.

Zatem podobne wątpliwości interpretacyjne, jakie towarzyszą wykładni art. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów w zakresie strony pracowniczej, będą dotyczyły sytuacji, gdy pracodawców w sporze zbiorowym reprezentuje organizacja pracodawców lub przedstawicielstwo wyłonione *ad hoc*. Tego typu reprezentacje, jak to zostało wcześniej zaznaczone, będą mogły być stroną sporu w ujęciu proceduralnym. W ujęciu materialnym natomiast stroną będą reprezentowani przez te przedstawicielstwa pracodawcy. Z inną sytuacją będziemy natomiast mieć do czynienia, gdy pracodawcy zdecydują się występować w sporze ponadzakładowym samodzielnie, wówczas będą stroną sporu w ujęciu materialnym.

Sytuacja organizacji pracodawców jako strony sporu zbiorowego prezentuje się więc zgoła odmiennie aniżeli strony pracowniczej. O ile bowiem w tym ostatnim przypadku związki zawodowe mają monopol na reprezentowanie pracowników, o tyle z monopolu takiego nie korzystają organizacje pracodawców. Wydaje się ponadto, że nawet w sytuacji gdy organizacje pracodawców zostaną umocowane przez

---

<sup>185</sup> Tak J. Stelina, *Spory zbiorowe...*, s. 563.

pracodawców do ich reprezentowania w sporze, ich swoboda w zakresie podejmowanych w trakcie rokowań decyzji będzie znacznie mniejsza, na co wyraźny wpływ ma samodzielność pracodawcy jako podmiotu zbiorowego prawa pracy. Samodzielność ta powoduje, że organizacje pracodawców charakteryzuje służebność i silne uzależnienie od członków<sup>186</sup>. Ponadto podkreśla się, że nowo powstające organizacje branżowe, rejestrując się jako organizacje pracodawców, koncentrują się na sprawach gospodarczych, stając się w większym stopniu organizacjami przedsiębiorców niż pracodawców. W zakresie rokowań zbiorowych ograniczają natomiast swoją działalność do świadczenia swoim członkom pomocy w negocjacjach zakładowych<sup>187</sup>.

W przypadku gdy spór ma charakter zakładowy, jak już wspomniano, pracodawca najpewniej będzie samodzielnie występował w charakterze strony. Może się jednak okazać, że sytuacja ta tylko pozornie usprawnia proces rokowań między stronami sporu. O ile bowiem niepodważalna jest samodzielność pracodawcy w relacjach z organizacjami pracodawców, o tyle niekoniecznie będzie mieć ona przełożenie na jego decyzyjność majątkową w związku z obowiązującą na gruncie prawa pracy zarządczą koncepcją pracodawcy. Najbardziej czytelna w sferze majątkowej jest sytuacja pracodawcy będącego osobą fizyczną. Jednak obok tego typu pracodawców występują również pracodawcy będący osobami prawnymi czy jednostkami organizacyjnymi niemającymi osobowości prawnej. Zarówno pod względem liczebności, jak i dominującej roli w kształtowaniu stosunków pracy jednak podmiotowość tych pracodawców ma charakter złożony z uwagi na różne interesy stojące za daną osobą prawną<sup>188</sup>.

---

<sup>186</sup> Z. Hajn, *Pracodawca i organizacja pracodawców jako podmioty zbiorowego prawa pracy...*, s. 138.

<sup>187</sup> Idem, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013, s. 97.

<sup>188</sup> Z. Hajn wyróżnia w tym przypadku cztery grupy interesów, które wiążą się z własnością, zarządzaniem, pracą i dobrem publicznym. Interesy właścicieli są reprezentowane przez udziałowców spółek lub inne podmioty własności, za którymi z kolei kryją się interesy „właścicieli” pośrednich, np. akcjonariuszy posiadających udziały w spółce. Drugą grupę interesów stanowią interesy kadry zarządzającej, trzecią grupę interesy związane z pracą, których wyrazem jest udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Czwarta grupa to interes publiczny reprezentowany na

Wpływ na skomplikowaną sytuację w przypadku sporów zbiorowych może mieć zarządcza koncepcja pracodawcy, którą przyjęto na gruncie polskiego prawa pracy. Skoro bowiem wedle tej koncepcji pracodawcą jest podmiot mający kompetencje w zakresie zarządzania pracownikami niezależnie od tytułu majątkowego, może się okazać, że *de facto* nie jest on w sensie faktycznym władny do podejmowania zobowiązań majątkowych. Jak podkreśla się w literaturze, podstawową wadą tego modelu jest uznanie pracodawcy za strukturę niesamodzielną, która nie może być autentycznym partnerem w zbiorowych stosunkach pracy<sup>189</sup>. W modelu tym pracodawca będący np. oddziałem lub zakładem spółki, często nie tylko pod względem majątkowym, ale również organizacyjnym i personalnym, pozostaje podporządkowany macierzystej osobie prawnej. W konsekwencji czego wszystkie decyzje, jakie zapadają w trakcie rokowań, muszą być konsultowane z odpowiednimi organami osoby prawnej<sup>190</sup>. Usytuowanie w grupie pracodawców jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej powoduje rozszczepienie osobowości prawnej pracodawcy w prawie pracy i prawie cywilnym<sup>191</sup>. Brak osobowości prawnej z kolei komplikuje niekiedy możliwość wywiązania się z postanowień porozumień kończących spór zbiorowy<sup>192</sup>.

Kolejnym problemem związanym z zarządczą koncepcją pracodawcy jest tzw. pozornosc pracodawcy, będąca konsekwencją ogra-

---

przykład poprzez udział w radzie nadzorczej spółki członków powołanych przez organy administracji państwowej, o ile statut spółki dopuszcza taką możliwość; zob. Z. Hajn, *Pracodawca i organizacja pracodawców jako podmioty zbiorowego prawa pracy...*, s. 140–141. Z. Kubot z kolei zwraca uwagę na fakt, że w spółkach pracowniczych występuje realne zagrożenie dominacji bieżących interesów pracowników; zob. Z. Kubot, *Problem „pracodawcy” w spółkach pracowniczych*, „PiZS” 1992, nr 5–6, s. 17 i n.

<sup>189</sup> Zob. Z. Kubot, *Regulacja pozycji prawnej pracownika i pracodawcy a funkcje prawa pracy*, „PiZS” 2000, nr 10, s. 7.

<sup>190</sup> Zob. Z. Hajn, *Pracodawca i organizacja pracodawców jako podmioty zbiorowego prawa pracy...*, s. 145.

<sup>191</sup> Zob. J. Stelina, *Spory zbiorowe...*, s. 564; B. Cudowski, *Reprezentacja pracodawców w sporze zbiorowym*, „PiZS” 1995, nr 6, s. 53.

<sup>192</sup> Zob. B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 79.

niczenia atrybutów pracodawcy charakterystycznych dla koncepcji właścicielskiej pracodawcy, w przypadku jednostek organizacyjnych większych podmiotów. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wyposaża takie podmioty w zdolność do bycia stroną sporu zbiorowego, jako że w zakresie definicji pracodawcy odsyła do regulacji kodeksowych, w świetle których o podmiotowości pracodawcy na gruncie prawa pracy przesądza zdolność do zatrudniania pracowników<sup>193</sup>. Rozwiązanie takie umożliwia „ukrywanie” się za jednostką organizacyjną podmiotu władnego w zakresie podejmowania zobowiązań majątkowych, co w konsekwencji uniemożliwia stronie pracowniczej zawarcie porozumienia, które z jednej strony spełnia oczekiwania pracowników, a z drugiej odzwierciedla realne i obiektywne możliwości finansowe pracodawcy. W związku z tym w literaturze przedmiotu podnosi się, że model zarządczy ze swej istoty prowadzi do ukształtowania pozornych pracodawców i zafałszowania stosunków pracy, co jest od dawna przedmiotem krytyki<sup>194</sup>.

Konkurencyjny model pracodawcy, czyli właścicielski, oparty na prawie własności łączy podmiotowość prawną pracodawcy występującą na gruncie prawa pracy z majątkową cywilnoprawną zdolnością do dysponowania zakładem pracy. Według tej koncepcji pracodawcami są między innymi osoby prawne oraz przedsiębiorcy, którzy nie mają osobowości prawnej, lecz są samodzielnymi podmiotami stosunków majątkowych i gospodarczych<sup>195</sup>.

---

<sup>193</sup> Por. J. Stelina, *Spory zbiorowe...*, s. 564.

<sup>194</sup> Zob. Z. Hajn, *Regulacja pozycji prawnej pracownika i pracodawcy a funkcje prawa pracy*, „PiZS” 2000, nr 10, s. 8; idem, *Zakład pracy a osoba prawna [w:] Oblicza pracodawcy. Materiały XVII Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, Karpacz 1990, s. 107; idem, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część II*, „PiZS” 1997, nr 6, s. 32; idem, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu...*, s. 107 i n.; W. Sanetra, *W poszukiwaniu pracodawcy*, „PiZS” 1992, nr 3, s. 30–31; M. Gersdorf, *Jeszcze w sprawie sporu o pojęcie pracodawcy*, „PiZS” 1997, nr 2, s. 34 i n.; Z. Góral, *Prawo pracy w samorządzie terytorialnym*, Warszawa 1999, s. 47 i n.; Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008, s. 28–39; L. Kaczyński, *W sprawie jednostki organizacyjnej jako pracodawcy*, „PiZS” 1998, nr 5.

<sup>195</sup> Por. Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu...*, s. 109.

### ***Problem reprezentacji strony pracodawcy w sporze zbiorowym w administracji publicznej i samorządzie terytorialnym***

Problem zafałszowania pracodawcy dotyczy również sporów zbiorowych w administracji publicznej i samorządzie terytorialnym, gdzie ukrywa się prawdziwego pracodawcę za fasadą pracodawców pozornych. Pracodawcami w świetle obowiązujących regulacji prawnych są bowiem na przykład urzędy, a nie samorządowe osoby prawne, co jest konsekwencją przyjętego w prawie polskim zarządczego modelu pracodawcy<sup>196</sup>. W odniesieniu do pracodawcy ma bowiem zastosowanie art. 3 k.p. wymieniający w grupie pracodawców między innymi jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej. Na podstawie tej koncepcji ustawodawca polski uznaje za pracodawcę poszczególne urzędy czy biura bądź pozbawione osobowości prawnej jednostki budżetowe<sup>197</sup>. Skoro podmioty te są finansowane przez budżet państwa, gminę, powiat, nie mają mocy decyzyjnej w zakresie podejmowania zobowiązań finansowych, co jest warunkiem niezbędnym do skutecznego prowadzenia rokowań w ramach sporów zbiorowych. Bez wątplenia może to komplikować proces rokowań, skoro ustawodawca polski pozbawia niektóre kategorie pracodawców uprawnień mających zasadnicze znaczenie w zbiorowych stosunkach pracy<sup>198</sup>. W piśmiennictwie podnosi się, że to gmina, powiat czy województwo

---

<sup>196</sup> M. Rycak, A. Rycak, J. Stelina, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 53.

<sup>197</sup> Por. Z. Hajn, *Pracodawca i organizacja pracodawców jako podmioty zbiorowego prawa pracy...*, s. 147–148; A. Dubowik, Ł. Pisarczyk, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011, s. 102; Ł. Pisarczyk, *Nowa ustawa o pracownikach samorządowych*, „PiZS” 2009, nr 3, s. 19; T. Szewc, *Pojęcie pracodawcy samorządowego i osoby dokonującej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy*, „Samorząd Terytorialny” 2002, nr 9, s. 25–48; W. Sanetra, *O nawiązaniu i ustaniu stosunku pracy w służbie cywilnej*, „Polityka Społeczna” 1997, nr 2, s. 6; idem, *Strony stosunku pracy w służbie cywilnej i w samorządzie terytorialnym* [w:] *Stosunki pracy w służbie cywilnej i samorządzie terytorialnym*, red. W. Sanetra, Białystok 2001, s. 12; H. Szewczyk, *Stosunki pracy w samorządzie terytorialnym*, Warszawa 2012, s. 55; M. Rycak, A. Rycak, J. Stelina, *Ustawa o pracownikach samorządowych...*, s. 62–63.

<sup>198</sup> Por. Ł. Pisarczyk, *Spyry zbiorowe* [w:] *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 566.

jako właściciele majątku jednostek organizacyjnych faktycznie zatrudniają pracowników samorządowych, wypłacając im wynagrodzenie. Jednocześnie zaznaczając, że do powszechnego przyjęcia koncepcji właścicielskiej pracodawcy brak jest ważnego oparcia w ustawodawstwie<sup>199</sup>. Nie ulega zatem wątpliwości, że w obecnym stanie prawnym pracodawcą urzędnika jest urząd, w którym pracownik ten jest zatrudniony, a nie właściciel majątku<sup>200</sup>.

W zmienionych realiach polityczno-gospodarczych warto byłoby zastanowić się nad powrotem do właścicielskiej koncepcji pracodawcy, która obowiązywała w okresie międzywojennym. Bez wątpienia bowiem cechą pracodawcy powinna być zdolność do zatrudniania pracowników wynikająca z osobowości prawnej i podmiotowości prawa własności<sup>201</sup>. Rozwiązania prawne nieuwzględniające obu tych właściwości nie tylko ograniczają samych pracodawców, ale również powodują, że roszczenia pracownicze nie mogą być zaspokojone.

## 2.2. Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę i jego wpływ na spór zbiorowy

### *Status zakładowej organizacji związkowej po przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę*

Zmiana pracodawcy może rodzić skutki prawne również na gruncie zbiorowego prawa pracy, w szczególności wywierać wpływ na przebieg sporu zbiorowego. Spowoduje ona w pierwszej kolejności

---

<sup>199</sup> Zob. H. Szewczyk, *Stosunki pracy w samorządzie terytorialnym...*, s. 56.

<sup>200</sup> Tak A. Dubowik, Ł. Pisarczyk, *Prawo urzędnicze...*, s. 102; M. Rycak, A. Rycak, J. Stelina, *Ustawa o pracownikach samorządowych...*, s. 62–63; Ł. Pisarczyk, *Nowa ustawa o pracownikach samorządowych...*, s. 19; A. Jochymczyk, R. Majewska, A. Szewc, T. Szewc, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2001, s. 119. Stanowisko to aprobuje również orzecznictwo; zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 grudnia 1992 r., I PRN, „PiZS” 1993, nr 5, s. 96; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2009 r., I PK 95/09, LEX nr 558565; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 września 2008 r., II PK 36/08, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 10, s. 532.

<sup>201</sup> Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 413/04, OSP, z. 1/2007, s. 24–32.

zmianę po stronie pracodawczej sporu. Wydaje się jednak, że nie będzie to miało decydującego wpływu na kontynuację sporu zbiorowego. Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę powoduje bez wątpienia sukcesję stosunków pracy poprzez wejście nowego pracodawcy w pozycję strony tych stosunków<sup>202</sup>. Zasada ta będzie miała zastosowanie w przypadku indywidualnych stosunków pracy. Ustawodawca nie ustosunkowuje się jednak co do tego, jaki wpływ zmiana pracodawcy będzie miała na byt zakładowej organizacji związkowej i zbiorowe stosunki pracy<sup>203</sup>. Odpowiedź na postawione pytanie ma tymczasem zasadnicze znaczenie dla ustalenia, jaki wpływ na kontynuację sporu zbiorowego rozpoczętego przed przejściem pracodawcy będzie wywierała jego zmiana. Brak regulacji prawnych określających wpływ przejścia zakładu pracy przez innego pracodawcę na byt zakładowej organizacji związkowej należy zatem uznać za wadę art. 23<sup>1</sup> k.p.

Warunkiem kontynuacji sporu zbiorowego jest istnienie zarówno strony pracodawczej, jak i pracowniczej. Jak zostało to podniesione wcześniej, w przypadku strony pracodawczej problem wydaje się rozwiązywać zasada, że nowy pracodawca staje się automatycznie stroną dotychczasowych stosunków pracy. Pojawia się jednak istotne pytanie, czy zasada ta będzie miała zastosowanie na gruncie zbiorowego prawa pracy. Na podstawie literalnej wykładni przytaczanego przepisu można wnioskować, że podstawowym wyznacznikiem jej stosowania jest kwalifikowanie danego stosunku prawnego jako stosunku pracy. Skoro ustawodawca nie wprowadza w tym przypadku rozróżnienia na indywidualne stosunki pracy i zbiorowe stosunki pracy, można przyjąć, że regulacja ta nie jest zarezerwowana wyłącznie dla tych pierwszych. Nowy pracodawca będzie więc stawał się automatycznie stroną sporu zbiorowego rozpoczętego przed przejściem na niego zakładu pracy. Za obszerną interpretacją pojęcia stosunku pracy przemawia w szczególności

---

<sup>202</sup> Zob. J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 73.

<sup>203</sup> Por. M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1999, s. 70.

wykładnia systemowa, za którą wydaje się opowiadać w części swoich orzeczeń Sąd Najwyższy, przyjmując szeroką wykładnię pojęcia stosunku pracy<sup>204</sup>.

Sytuacja komplikuje się w przypadku strony pracowniczej. Nie ma bowiem regulacji, które określałyby wpływ zmiany pracodawcy na byt prawny zakładowej organizacji związkowej. Ustawa o zw. zaw. określa, kiedy następuje wykreślenie związku zawodowego z rejestru i wydaje się, że jest to równoznaczne z utratą bytu prawnego przez związek zawodowy. Jednocześnie jednak ustawodawca wprowadza wymóg zrzeszania przez zakładową organizację związkową co najmniej 10 pracowników, aby mogła ona realizować uprawnienia zakładowej organizacji związkowej. Związek zawodowy niespełniający tego wymogu mimo formalnego istnienia nie może realizować gwarantowanych przez przepisy zakładowej organizacji związkowej uprawnień, a zatem nie może również wszczynać zakładowego sporu zbiorowego<sup>205</sup>.

Wykreślenie związku zawodowego z rejestru następuje między innymi wówczas, gdy przekształcenia organizacyjno-prawne pracodawcy uniemożliwiają kontynuowanie działalności związku zawodowego oraz gdy liczba jego członków utrzymuje się poniżej 10 przez okres dłuższy niż 3 miesiące. Brak jest jednak podstaw prawnych do wnioskowania, że podział pracodawcy będzie skutkował również podziałem zakładowej organizacji związkowej. Przejęcie przez nowego pracodawcę części członków związku zawodowego

---

<sup>204</sup> Por. uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2011 r. (I PZP 5/10), wedle której trzyletnim terminem przedawnienia obejmuje również roszczenia o odszkodowanie z tytułu otrzymania niższej emerytury wskutek wydania przez pracodawcę niewłaściwego świadectwa pracy; wyrok z dnia 10 kwietnia 2013 r. (II PK 272/12), zgodnie z którym trzyletnie przedawnienie dotyczy roszczenia związku zawodowego o zwrot do zakładowego funduszu świadczeń socjalnych środków wydatkowanych niezgodnie z przeznaczeniem. Zob. również uwagi w tym zakresie: M. Raczkowski, *Przejście zakładu pracy a klauzule autonomiczne*, „PiZS” 2015, nr 11, s. 36–37.

<sup>205</sup> Zob. A. Dubowik, *Zakładowa organizacja związkowa po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych*, „PiZS” 2003, nr 9, s. 19 i n.; G. Orłowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy*, Nb 1, s. 48.

nie będzie równoznaczne z automatycznym ukonstytuowaniem się zakładowej organizacji związkowej u nowego pracodawcy, nawet gdy wśród przejętych pracowników byłoby więcej niż 10 członków związku zawodowego działającego u dotychczasowego pracodawcy. Wydaje się również, że zmiana pracodawcy skutkująca spadkiem liczby członków związku zawodowego poniżej 10 u dotychczasowego pracodawcy daje podstawę prawną do wykreślenia związku z rejestru, jeżeli taki stan rzeczy będzie się utrzymywał dłużej niż 3 miesiące.

Przejęcie zakładu pracy przez nowego pracodawcę nie będzie miało wpływu na spór zbiorowy, jeżeli nie będzie wiązało się ze zmianami po stronie związkowej<sup>206</sup>. Takie sytuacje wydają się być rzadkością, najczęściej bowiem zmiana pracodawcy wpłynie na istnienie i funkcjonowanie związków zawodowych. Brak wyraźnych unormowań prawnych co do skutków takich zmian rodzi jednak pytania i wątpliwości. Dotyczą one nawet sytuacji, gdy u pracodawcy przejmującego zakład pracy działała zakładowa organizacja związkowa wchodząca w skład tej samej struktury co związek działający u pracodawcy przejmowanego. Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że mimo braku wyraźnych wskazań ustawowych zabraniających równoczesnego funkcjonowania w zakładzie pracy dwóch struktur tego samego związku, to kompleksowe spojrzenie na status prawny zakładowej organizacji związkowej wyklucza taką możliwość. Jak podkreślił Sąd Najwyższy, przy założeniu, że dopuszczalne byłoby funkcjonowanie u jednego pracodawcy dwóch struktur tej samej organizacji związkowej, powstawałby problem, która z nich ma wykonywać uprawnienia i obowiązki wiążące przepisy prawa z zakładową organizacją związkową<sup>207</sup>.

Stanowisko to spotkało się z krytyką części przedstawicieli nauki. Podkreślano, że przyjęta przez Sąd Najwyższy wykładnia niesie ze sobą niebezpieczeństwo pozbawienia pracowników ochrony w spra-

---

<sup>206</sup> Zob. Ł. Pisarczyk, *Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2002, s. 206–207.

<sup>207</sup> Uchwała Sądu Najwyższego z 24 kwietnia 1996 r., I PZP 38/95, OSNAP 1996, nr 23, poz. 353.

wach indywidualnych. Ponadto zwracano również uwagę, że nie można wykluczyć istnienia u jednego pracodawcy kilku zakładowych organizacji związkowych tego samego związku, obejmujących różne grupy zawodowe<sup>208</sup>. Podkreślano, że w związku z nowelizacją przepisów kodeksu pracy, wprowadzającą obowiązek informowania zakładowej organizacji związkowej w terminie 30-dniowym o planowanym przejęciu zakładu pracy przez innego pracodawcę, zakładowe organizacje związkowe mają czas, aby przygotować się na zmiany organizacyjne i dostosować swoje struktury do zaistniałej sytuacji<sup>209</sup>. Podzielając ten pogląd, należy jednocześnie zaznaczyć, że skoro tworzenie struktury organizacyjnej związków zawodowych jest przejawem ich samorządności, to postanowienia statutowe powinny rozwiązywać problem wpływu zmiany pracodawcy na status zakładowej organizacji związkowej i strukturę organizacyjną związku<sup>210</sup>.

Kolejną problematyczną kwestią jest odpowiedź na pytanie, w jaki sposób podział zakładu pracy między dwóch lub więcej pracodawców wpłynie na byt prawny organizacji związkowej. Nie ma podstaw prawnych do wnioskowania, że skutkuje on podziałem zakładowej organizacji związkowej i powstaniem tym samym dwóch

---

<sup>208</sup> Zob. Z. Hajn, *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z 24 kwietnia 1996 r.*, I PZP 38/95, OSP 1997, nr 5, poz. 101.

<sup>209</sup> Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 231, poz. 2081); zob. Ł. Pisarczyk, *Przejęcie zakładu pracy...*, s. 208.

<sup>210</sup> Przykład takich rozwiązań wprowadza chociażby statut NSZZ „Solidarność”, zgodnie z którym u danego pracodawcy może funkcjonować tylko jedna podstawowa jednostka organizacyjna związku, natomiast w przypadku połączenia pracodawców powstaje jedna zakładowa organizacja koordynacyjna, stając się tym samym podstawową jednostką organizacyjną związku u danego pracodawcy. Dotychczasowe organizacje zakładowe i międzyzakładowe objęte działaniem zakładowej organizacji koordynacyjnej zachowują osobowość prawną. Organizacja zakładowa lub międzyzakładowa, która utraciła w powyższych okolicznościach status podstawowej jednostki organizacyjnej, może na wniosek władzy wykonawczej zakładowej jednostki koordynacyjnej zostać zarejestrowana jako organizacja ponadzakładowa (art. 19 statutu); treść statutu NSZZ „Solidarność” za stroną internetową: [www.solidarnosc.gov.pl/dokumenty/statutowo-wyborcze/statut](http://www.solidarnosc.gov.pl/dokumenty/statutowo-wyborcze/statut), dostęp: 1.02.2017.

lub więcej organizacji, skoro ustawa o zw. zaw. wprowadza określone wymogi konieczne do spełnienia, aby mógł powstać związek zawodowy. Nie wydaje się również możliwa do zaakceptowania teza, że zakładowa organizacja związkowa wraz z podziałem zakładu pracy przekształci się automatycznie w organizację ponadzakładową<sup>211</sup>. Naruszałoby to bowiem samorządność związków zawodowych, a zatem jeden z podstawowych i zasadniczych atrybutów ich funkcjonowania. W literaturze przedmiotu podkreśla się jednak, że nie zawsze podział zakładu pracy będzie oznaczał zmiany po stronie związkowej. Z sytuacją taką będziemy mieli do czynienia wówczas, gdy przejęcie części zakładu pracy przez nowego pracodawcę nie będzie w istotny sposób wpływać na dotychczasową strukturę zakładu pracy, ponieważ przejęta zostanie komórka organizacyjna wykonująca funkcje pomocnicze i zatrudniająca małą liczbę pracowników. W takim przypadku zatem nadal istnieje placówka zatrudnienia, którą można utożsamiać z dotychczasowym zakładem pracy. Sytuacja zakładowej organizacji związkowej nie ulega więc zmianie i będzie ona działać w tej części zakładu pracy, którą będzie można utożsamiać z zakładem pracy istniejącym dotychczas<sup>212</sup>. Pogląd powyższy należy co do zasady podzielić, wymaga jednak podkreślenia, że określenie granicy między istotnymi zmianami w strukturze podmiotów zatrudniających a zmianami nieistotnymi może okazać się trudne, a sama granica może być płynna, chyba że przyjmiemy, iż jest nią wykreślenie dotychczasowego pracodawcy z rejestru. W takim przypadku bezsporne wydaje się być stanowisko, że dochodzi do zmian organizacyjno-prawnych uniemożliwiających dalsze funkcjonowanie organizacji związkowej, co jest przesłanką uzasadniającą wykreślenie związku zawodowego z rejestru<sup>213</sup>.

Jeżeli zakładowa organizacja związkowa działa natomiast w zakładzie pracy, którego część zostaje przejęta przez nowego praco-

---

<sup>211</sup> Por. Ł. Pisarczyk, *Przejęcie zakładu pracy...*, s. 209.

<sup>212</sup> Zob. *ibidem*, s. 209–210.

<sup>213</sup> Tak *ibidem*; por. Z. Salwa, *Uprawnienia związków zawodowych*, Bydgoszcz 1998, s. 185–186.

dawcę, wpływ tego przejścia na jej byt prawny powinny określać statuty związkowe<sup>214</sup>.

Podsumowując rozwiązania wcześniejsze, należy stwierdzić, że wpływ przejścia zakładu pracy przez innego pracodawcę na spór zbiorowy będzie uzależniony od stopnia przekształceń organizacyjnych pracodawcy i statusu prawnego zakładowej organizacji związkowej. Ten ostatni z kolei zależy w dużej mierze od stopnia przekształceń po stronie pracodawcy. Jeżeli zatem zakład pracy w całości zostanie przejęty przez nowego pracodawcę, nie zmienia to, jak wcześniej wspomniano, statusu zakładowej organizacji związkowej. W tym przypadku nie będziemy mieć bowiem do czynienia ze zmianami po stronie pracowniczej, zmiana nastąpi natomiast po stronie pracodawczej. Należy zatem przyjąć, że spór zbiorowy będzie znajdował się w fazie kontynuacji, ponieważ nie nastąpiła zmiana w zakresie interesów pracowników reprezentowanych przez związek zawodowy.

Z odrębną sytuacją będziemy mieć do czynienia, gdy dojdzie do podziału zakładu pracy między dwóch lub więcej pracodawców. Skoro nie ma, jak wskazano, podstaw prawnych do założenia, że podział taki skutkuje również podziałem zakładowej organizacji związkowej, spór zbiorowy nie może być kontynuowany z racji braku reprezentanta strony pracowniczej.

Konstatacja o niemożności kontynuacji sporu zbiorowego w niektórych sytuacjach przejścia zakładu pracy lub jego części na innego

---

<sup>214</sup> Tak Ł. Pisarczyk, *Przejście zakładu pracy...*, s. 210. Na przykład przytaczany już wcześniej statut NSZZ „Solidarność” dopuszcza możliwość podziału organizacji zakładowej na dwie lub więcej organizacji zakładowych. Zgodnie z §1 ust. 3 Uchwały KK nr 20/05 ws. zasad łączenia lub podziału jednostek organizacyjnych Związku podział ten może być dokonany przez przeniesienie członków i majątku organizacji działającej na inne organizacje (podział przez przejście), zawiązanie nowych organizacji związkowych, na które przechodzą członkowie i majątek organizacji dzielonej (podział przez zawiązanie nowej organizacji), przeniesienie części członków i majątku organizacji dzielonej na istniejącą organizację lub nowo zawiązaną organizację (podział przez wydzielenie); postanowienia uchwały przytaczane za stroną internetową: [www.solidarnosc.gov.pl/dokumenty/statutowo-wyborcze/statut](http://www.solidarnosc.gov.pl/dokumenty/statutowo-wyborcze/statut), dostęp: 1.02.2017.

pracodawcę rodzi pytanie o status sporu rozpoczętego, lecz niezakończonego w związku z zajściem powyższych okoliczności. Teoretycznie można rozważać dwie możliwości: zawieszenie sporu lub zakończenie sporu. Ustawa o r.s.z. nie zawiera żadnych wskazówek dotyczących możliwości zawieszenia sporu zbiorowego. Ze swej istoty zawieszenie oznacza możliwość kontynuacji określonej procedury po spełnieniu wymaganych przesłanek. Jeżeli zakładamy, że niewątpliwą przeszkodą w możliwości kontynuacji sporu zbiorowego jest brak strony związkowej, będący konsekwencją przejęcia zakładu pracy przez innego pracodawcę, to nie ma podstaw do założenia, że spór z tego powodu zostanie zawieszony. Nawet bowiem utworzenie nowej zakładowej organizacji związkowej, na bazie dotychczasowego elektoratu członkowskiego po podziale pracodawców, nie będzie oznaczać restytucji sporu zbiorowego.

Co do koncepcji zakończenia sporu zbiorowego w konsekwencji utraty bytu prawnego przez związek zawodowy, brak jest również rozwiązań prawnych, które dawałyby podstawę do stwierdzenia bez wątpliwości, że stanowi to przesłankę do zakończenia sporu zbiorowego w sensie prawnym. Ustawodawca bowiem wskazuje przypadki zakończenia sporu zbiorowego na jego poszczególnych etapach, do których zalicza: podpisanie protokołu rozbieżności, zawarcie porozumienia lub rozstrzygnięcie sporu przez kolegium arbitrażu społecznego.

Brak jednej ze stron sporu jest bez wątpienia przeszkodą w jego kontynuacji w sensie faktycznym. Skoro nie ma podstaw do wnioskowania, że jest to powód jego zawieszenia, oczywiście wydaje się, że ulegnie on zakończeniu. Najwłaściwsza wydaje się bowiem konstatacja, że utrata bytu prawnego przez związek zawodowy, czyli wykreślenie związku zawodowego z rejestru, jest przesłanką do zakończenia sporu zbiorowego. W związku z powyższym pojawia się następne pytanie, czy spadek liczby członków związku zawodowego będących pracownikami poniżej 10 również skutkuje zakończeniem sporu. Wydaje się, że w tym przypadku możliwe byłoby jego przewrwanie, jako że utrata liczby członków jest procesem odwracalnym. Nie ma jednak pewności, czy dojdzie do uzupełnienia liczby człon-

ków związku do minimalnej wartości 10 pracowników i w jakim terminie to nastąpi. Z punktu widzenia wykładni celowościowej wykluczone wydaje się oczekiwanie na uzupełnienie stanu członkowskiego przez związek zawodowy bez ograniczeń czasowych, niezasadne jest również określenie długiego terminu.

Do rozważenia pozostaje rozwiązanie, kiedy ustawodawca wyznacza krótki termin, który byłby uzasadniony względami celowościowymi, zatem stwarzał warunki do sprawnego zakończenia sporu. Są to jednak postulaty *de lege ferenda*, ponieważ w obecnym stanie prawnym nie ma podstaw do takich wniosków. Zatem spadek liczby członków będących pracownikami, podobnie jak utrata bytu prawnego przez związek zawodowy, będzie skutkowało zakończeniem sporu zbiorowego.

## ROZDZIAŁ IV

# Zakres przedmiotowy sporów zbiorowych

### 1. Uwagi wstępne

Stosunki międzyludzkie tworzą całą gamę konfliktów, jednak nie wszystkie z nich kwalifikują się do rozwiązania w drodze regulacji prawnych. Podstawową przyczyną jest przedmiot tych konfliktów, ale również to, że nie zawsze konflikt uzewnętrznia się, przybierając postać sporu, a tylko wówczas może być rozwiązany przy zaangażowaniu podmiotów zewnętrznych czy same strony w oparciu o ustalone procedury. Zbiorowe stosunki pracy również narażone są na liczne konflikty, które nierzadko przybierają postać sporu. Przyczyny takiego stanu rzeczy są wielorakie, ale bez wątpienia do czynników konflikto-gennych można zaliczyć wielość podmiotów, które są stronami tych stosunków prawnych, jak również ich przedmiot. Bardzo zróżnicowane są również czynniki, które prowadzą do eskalacji konfliktów w takim stopniu, że przeradzają się one w spór, czyli ulegają uzewnętrznieniu. Należy zgodzić się z poglądem, że rola związku zawodowego w konflikcie zbiorowym powinna ograniczać się do „odbioru impulsów świadczących o narastającym konflikcie, zbadania jego treści i zakresu oraz zaplanowania przedsięwzięć przeciwdziałających jego przekształceniu się w konflikt otwarty z tendencjami do działań agresywnych”<sup>215</sup>. Scenariusz taki jest jednak scenariuszem modelowym, który nie zawsze się ziści. Członkowie związku zawodowego mogą być również uczestnikami tego konfliktu, zatem utrudni to łagodzenie konfliktu i obiektywną ocenę sytuacji. Bez wątpienia jednak priorytetem jest łagodzenie konfliktów, a nie ich tworzenie. Powinno się więc tym samym zapobiegać sporom zbiorowym, a nie do nich

---

<sup>215</sup> Zob. W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 138.

dążyć. Jeżeli jednak konflikt jest zaawansowany, rolą związku zawodowego jest przede wszystkim ustalenie i sprecyzowanie żądań pracowników będących jego stroną, a w dalszej kolejności wszczęcie procedur niezbędnych do jego rozwiązania.

Pojawia się w związku z tym pytanie o dopuszczalne procedury rozwiązywania sporów. Art. 1 ustawy o r.s.z. określa zakres przedmiotowy sporów, zaliczając do niego warunki pracy, warunki płacy, świadczenia socjalne, prawa i wolności związkowe<sup>216</sup>. Pokojowe procedury rozwiązywania sporów<sup>217</sup> oraz strajk mają zastosowanie wówczas, gdy przedmiot sporu mieści się w katalogu wynikającym z przytoczonego wcześniej przepisu. Wykładnia językowa wskazuje, że katalog przyczyn sporu ma charakter zamknięty. Należy jednak podkreślić, że operowanie przez ustawodawcę pojęciami ogólnymi przy formułowaniu tego katalogu, niezdefiniowanymi w przepisach, daje z jednej strony elastyczność przy ich interpretacji, z drugiej jednak może generować kolejne spory. Katalog ten ma bowiem charakter wyczerpujący z punktu widzenia prawnego, poza nim istnieją jednak inne przyczyny tworzące konflikty i przeradzające się w spór. W związku z przyjętą przez ustawodawcę formułą pojawia się pytanie o dopuszczalność i legalność tych sporów. Z całą pewnością nie mogą być one rozstrzygane na podstawie regulacji ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, nie oznacza to jednak, że będą one nielegalne. Strony będą mogły same ustalić procedurę ich rozwiązywania. Nie wyklucza to możliwości korzystania z proponowanych przez ustawodawcę metod rozwiązywania sporów z wyjątkiem arbitrażu i strajku. W przypadku tego ostatniego ustawodawca określa jego przesłanki, do których zalicza między innymi wyczerpanie obligatoryjnych pokojowych metod rozwiązywania sporów zbiorowych, rezerwując go tym samym dla procedury ustawowej, co jest jak najbardziej zrozumiałe i uzasadnione ze względu na jego konsekwencje. W przypadku arbitrażu natomiast ze względu na jego formalizm w postaci trybu i podmiotu wydającego orzeczenie uprawniony jest

---

<sup>216</sup> Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o r.s.z.

<sup>217</sup> Patrz rozdział V.

wniosek, że jest on również zarezerwowany dla procedury ustawowej rozwiązywania sporów. Ograniczenia takie nie dotyczą natomiast rokowań i mediacji. Rokowania są naturalnym sposobem polubownego rozwiązywania konfliktów i nie są charakterystyczne tylko dla ustawowej metody rozwiązywania sporów. Nie ma również przeszkód, aby strony skorzystały z pomocy mediatora przy rozwiązywaniu sporu niebędącego sporem zbiorowym w rozumieniu przepisów ustawy ze względu na jego przedmiot.

## 2. Warunki pracy jako przedmiot sporu zbiorowego

Warunki pracy są jedną z ustawowych przesłanek uzasadniających wszczęcie sporu zbiorowego. Brak jest jednak definicji pojęcia warunków pracy, zarówno na gruncie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, jak też w innych przepisach, co powoduje trudności interpretacyjne. Zwrotu tego używa ustawodawca nie tylko na gruncie zbiorowego prawa pracy, ale przede wszystkim na gruncie prawa indywidualnego<sup>218</sup>. Pojawia się w związku z tym pytanie, czy zwroty te należy interpretować na użytek określenia przedmiotu sporu zbiorowego analogicznie jak na gruncie indywidualnego prawa pracy. Nawet przy odpowiedzi twierdzącej, która może rodzić jednak wątpliwości, konkluzja ta nie będzie pomocna ze względu na brak definicji warunków pracy również na gruncie indywidualnego prawa pracy<sup>219</sup>. Ze względu na ogólność sformułowania konieczne jest zatem przeprowadzenie wykładni pojęcia „warunki pracy”. Według *Słownika języka polskiego* określenie „warunki” oznacza okoliczności, w których ktoś żyje, działa, przebywa<sup>220</sup>. Posiłkując się zatem tą definicją, należałoby stwierdzić, że warunki pracy to tyle co okoliczności, w których jest wykonywana praca. Zatem definicja sformułowana na podstawie wykładni językowej

---

<sup>218</sup> Por. L. Florek, *Kształtowanie stosunku pracy przez ustawę i umowę*, „PiZS” 2010, nr 2, s. 3.

<sup>219</sup> Por. J. Stelina, *Spory zbiorowe...*, s. 552–553.

<sup>220</sup> *Słownik języka polskiego PWN*, <http://sjp.pwn.pl/>, dostęp: 1.02.2017.

będzie charakteryzowała się również dużym stopniem ogólności. W literaturze podkreśla się niejednoznaczność tego pojęcia, wskazując, że może ono występować w ujęciu węższym i szerszym. W ujęciu węższym będzie się ono odnosiło tylko do okoliczności świadczenia pracy, w ujęciu szerszym zaś dotyczy wszystkich czynników determinujących bezpośrednio lub pośrednio treść stosunku pracy<sup>221</sup>.

Wydaje się zatem, że wyjaśnianie pojęcia warunków pracy powinno nastąpić przez pryzmat celu sporu zbiorowego<sup>222</sup>. Jak wskazano wcześniej, uprawnione wydaje się twierdzenie, że przedmiotem sporu może być zarówno ochrona interesów, jak i praw pracowniczych<sup>223</sup>. Zatem celem sporu będzie oczekiwana przez pracowników zmiana istniejącej regulacji lub stworzenie nowej, która stanie się podstawą w zakresie kształtowania praw i obowiązków stron stosunku pracy, oraz doprowadzenie do realizacji przez pracodawcę obowiązków wynikających z regulacji prawnych<sup>224</sup>. Tak obszerne określenie celu uzasadnia twierdzenie o szerokim ujęciu pojęcia „warunki pracy”<sup>225</sup>. Należy podzielić pogląd, że nie ma podstaw do ograniczania sporów rozwiązywanych w oparciu o procedurę ustawową<sup>226</sup>. Zawężanie tego pojęcia na podstawie wykładni językowej sugeruje ograniczenie sporów zbiorowych wyłącznie do sporów o interesy. Do okoliczności świadczenia pracy bowiem bez wątplenia można

---

<sup>221</sup> Zob. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 392–393; J. Bortuła, Z. Hajn, *Komentarz do ustawy o: związkach zawodowych, organizacjach pracodawców, zbiorowych sporach pracy*, Łódź 1992, s. 102; E. Wronikowska, *Problemy prawnej regulacji rozwiązywania sporów zbiorowych na tle praktyki [w:] Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszałskiemu*, Warszawa 2009, s. 280–282.

<sup>222</sup> Inaczej B. Cudowski opowiadający się za literalną wykładnią terminu „warunki pracy”; zob. idem, *Pojęcie i przedmiot sporu zbiorowego*, „PiZS” 1994, nr 11, s. 36.

<sup>223</sup> Zob. rozdział I.

<sup>224</sup> Por. J. Stelina, *Spory zbiorowe...*, s. 550; B. Cudowski, *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy...*, s. 32.

<sup>225</sup> Por. J. Wratny, *Gwarancje dotyczące wynagrodzeń oraz innych uprawnień pracowniczych w porozumieniach socjalnych*, „PiZS” 1999, nr 6, s. 5.

<sup>226</sup> K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 393.

zaliczyć kwestie związane z organizacją procesu świadczenia pracy, czy też ochroną ich życia i zdrowia, natomiast nie będą się w nim mieścić kwestie normatywne. Tymczasem z praktycznego punktu widzenia granica między sporem o prawa a sporem o interesy może okazać się nieostra, co spowoduje, że przedmiotem sporu będą częściowo interesy pracownicze, a częściowo ich prawa.

Z dokumentacji sporów zbiorowych zgromadzonej w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS<sup>227</sup> wynika, że wśród żądań dotyczących warunków pracy związki zawodowe domagały się najczęściej przestrzegania regulaminu pracy, warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, wskazując na brak zapewnienia przez pracodawcę odzieży ochronnej, napojów, posiłków regeneracyjnych<sup>228</sup>. Ponadto żądania dotyczyły również przestrzegania postanowień zakładowego układu zbiorowego czy gwarancji ciągłości zatrudnienia<sup>229</sup>. Podkreślić przy tym należy, że warunki pracy jako przyczyna sporów występują niesamodzielnie w konfiguracji z innymi przesłankami, najczęściej żądaniami płacowymi.

### 3. Warunki płac jako przedmiot sporu zbiorowego

Ustawodawca na określenie drugiej z przyczyn uzasadniających wszczęcie sporu zbiorowego używa określenia „warunki płac”<sup>230</sup>. Pojawia się w związku z tym pytanie, czy pojęcie płac jest tożsame z wynagrodzeniem. Odpowiedź wydaje się być twierdząca, nie ma

---

<sup>227</sup> W Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS zgromadzona została dokumentacja dotycząca sporów prowadzonych z udziałem mediatorów z listy MPiPS.

<sup>228</sup> Zob. *Rozwiązywanie sporów zbiorowych. Informator 2014*, s. 43–44; *Rozwiązywanie sporów zbiorowych. Informator 2013*, s. 45–46; *Rozwiązywanie sporów zbiorowych. Informator 2009*, s. 58; *Rozwiązywanie sporów zbiorowych. Informator 2006–2008*, s. 44–45.

<sup>229</sup> Zob. *Rozwiązywanie sporów zbiorowych. Informator 2010*, s. 49; *Rozwiązywanie sporów zbiorowych. Informator 2011*, s. 67.

<sup>230</sup> Por. Z. Czajka, *Związki zawodowe wobec polityki płac w okresie transformacji*, „IPiSS” 1998, z. 1, s. 19 i n.

bowiem podstaw do różnicowania tych pojęć na gruncie prawa pracy. Co prawda, jak podkreśla się w literaturze, termin „płaca” został zaczerpnięty z nauk ekonomicznych, jednak incydentalnie występuje na gruncie prawa pracy – przykładem jest chociażby art. 42 k.p.<sup>231</sup> Na gruncie prawa pracy nie ma nie tylko ustawowej definicji płacy, ale również wynagrodzenia, mimo że terminem tym ustawodawca posługuje się znacznie częściej. Według *Słownika języka polskiego* „płaca” to wynagrodzenie za pracę, zatem wydaje się słuszne stawianie znaku równości między obydwoma pojęciami<sup>232</sup>.

O doniosłości wynagrodzenia przesądza nie tylko ekwiwalentność jako cecha stosunku pracy, ale przede wszystkim funkcje, jakie ono pełni, w tym funkcja alimentacyjna. Ma to bez wątpienia wpływ na fakt, że przedmiotem większości sporów zbiorowych są kwestie związane z wynagrodzeniem. Z powodu braku definicji wynagrodzenia i dużego stopnia ogólności kryteriów przedmiotu sporu mogą pojawić się jednak wątpliwości co do tego, jakie konkretnie kwestie dotyczące wynagrodzenia mogą generować spór zbiorowy. Mianowicie, czy mogą to być wszelkie zagadnienia związane z wynagrodzeniem za pracę, a więc dotyczące jego wysokości, metody ustalania, jego składników, kategorii zaszeregowania pracownika, zasad przyznawania dodatków, terminu i formy wypłaty wynagrodzenia<sup>233</sup>. Skoro Komitet Wolności Związkowej MOP do podstawowych zadań zarówno związków zawodowych, jak i innych przedstawicielstw pracowników zalicza reprezentowanie interesów ekonomicznych i socjalnych pracowników oraz innych grup osób, w tym zagwarantowanie dobrobytu i pełnego zaspokojenia ich potrzeb ekonomicznych i socjalnych, należy opowiedzieć się za szeroką interpretacją przedmiotu sporu w sprawach związanych z wynagrodzeniem<sup>234</sup>. Zatem przedmiotem sporu zbiorowego oprócz wysokości wynagrodzenia i jego składników mogą być na przykład sposoby i kryteria ustalania jego wysokości.

---

<sup>231</sup> Por. B. Cudowski, *Pojęcie i przedmiot sporu zbiorowego...*, s. 38.

<sup>232</sup> *Słownik języka polskiego PWN...*

<sup>233</sup> Por. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 393; B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 39.

<sup>234</sup> Por. A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 278.

Kodeks pracy w art. 78 §1 wprowadza bardzo ogólne kryteria ustalania wysokości wynagrodzenia, cedując w §2 tegoż przepisu obowiązki w tym zakresie na podmioty tworzące autonomiczne źródła prawa pracy, przez wskazanie na konieczność określenia wysokości i zasad przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę. Ustawodawca nie wprowadza katalogu zamkniętego takich kryteriów, a jedynie wskazuje czynniki determinujące wysokość tego świadczenia, czyli rodzaj wykonywanej pracy, kwalifikacje pracownika, w szczególności czy odpowiadają one rodzajowi pracy, ilość i jakość świadczonej pracy. Strony porozumień składających się na autonomiczne źródła prawa pracy mają zatem sporą dowolność w zakresie kształtowania kryteriów ustalania składników wynagrodzenia za pracę i ich wysokości. Ustawodawca obowiązuje je jednak do określenia wysokości i zasad przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę, przy uwzględnieniu rodzaju pracy i stanowiska. Na podstawie analizy wyżej wskazanego przepisu można stwierdzić, że obiektywne kryteria ustalania wysokości wynagrodzenia to te, które zostały ustalone w układzie zbiorowym pracy czy regulaminie wynagradzania oraz odpowiadają rodzajowi wykonywanej pracy i zajmowanemu stanowisku. Ustawodawca zatem środek ciężkości w zakresie ustalania kryteriów wynagradzania pracowników przesuwając na partnerów społecznych<sup>235</sup>. Nie ma jednak przeszkód, aby kryteria czy metody ustalania wysokości wynagrodzenia wprowadzone przez układ zbiorowy pracy w efekcie doprowadziły do wszczęcia sporu zbiorowego. Skoro jednak będą one częścią składową układu zbiorowego, a pracodawca uchyla się od dokonania zmian w układzie, konieczne będzie wszczęcie sporu celem zmiany układu zbiorowego pracy<sup>236</sup>. Zatem postulaty dotyczące zmiany treści układu zbiorowego mogą być przesłanką warunkującą spór o interesy.

Wątpliwości budzi natomiast kwestia wszczynania sporów zbiorowych z powodów płacowych w sferze budżetowej, co jest podyk-

---

<sup>235</sup> Por. A. Kowalczyk, *Obiektywne kryteria ustalania wysokości wynagrodzenia a układy zbiorowe pracy*, „Zeszyty Prawnicze” 15.4/2015, s. 69–70.

<sup>236</sup> Por. B. Cudowski, *Pojęcie i przedmiot sporu zbiorowego...*, s. 39.

towane regulowaniem wynagrodzeń w przepisach, których zmiana nie leży w gestii partnerów społecznych. Wątpliwości te dotyczą nie tyle możliwości wszczynania sporów zbiorowych w państwowej sferze budżetowej z powodu wynagrodzeń, co zakresu spraw związanych z wynagrodzeniami mogącymi być przedmiotem sporu. Ograniczenia w zakresie możliwości dysponowania środkami finansowymi przez pracodawców sfery budżetowej mogą sugerować, że przedmiotem sporu w jednostkach sfery budżetowej może być wewnętrzny rozdział środków przyznanych na podwyżki wynagrodzeń, a nie sama podwyżka<sup>237</sup>. Za taką tezę przemawiają w szczególności ograniczenia w zakresie podwyższania wynagrodzeń tej grupy pracowników wynikające z przepisów szczególnych. Chodzi tu przede wszystkim o regulacje ustawy o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych innych ustaw<sup>238</sup>. Ustawa ta dzieli pracowników sfery budżetowej na dwie grupy. Pierwszą stanowią osoby objęte mnożnikowymi systemami wynagrodzeń, drugą natomiast osoby nieobjęte tymi mnożnikami. Podstawę do ustalenia wynagrodzeń pierwszej grupy pracowników państwowej sfery budżetowej stanowią wynagrodzenia z roku poprzedniego, zwaloryzowane średniorocznym wskaźnikiem wzrostu wynagrodzeń ustalonym w ustawie budżetowej oraz dodatkowo wynagrodzenie roczne (art. 6 ust. 1)<sup>239</sup>. Średnioroczne wskaźniki wzrostu wynagrodzeń są corocznie przedmiotem negocjacji w Radzie Dialogu Społecznego<sup>240</sup>. Rada Ministrów jest zobligowana do uwzględnienia w projekcie ustawy budżetowej wynagrodzeń, które zapewnią osiągnięcie uzgodnionej wysokości wskaźników. Przepisy ustawy o RDS przemawiają zatem za niedopuszczalnością negocjo-

---

<sup>237</sup> Tak K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 393; B. Wagner [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Gdańsk 2009, s. 421 i n.; B. Cudowski, *Pojęcie i przedmiot sporu zbiorowego...*, s. 38.

<sup>238</sup> Ustawa z dnia 23 grudnia 1999 r. (Dz.U. nr 110, poz. 1255 ze zm.).

<sup>239</sup> Średnioroczny wskaźnik wzrostu zgodnie z art. 2 pkt 4 ustawy to wzrost wynagrodzeń na dany rok budżetowy w stosunku do roku poprzedniego.

<sup>240</sup> Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2015 r., nr 0, poz. 1240), zwana dalej ustawą o RDS.

wania podwyżek wynagrodzeń ponad przyjęte wskaźniki ich wzrostu. W związku z powyższym uzasadniony wydaje się być pogląd, że prowadzenie sporu zbiorowego z pracodawcą w sferze budżetowej jest bezcelowe, skoro płace regulowane są przepisami, których zmiana nie leży w gestii pracodawcy, poza podziałem środków wewnątrz danej jednostki w ramach przyznanej puli<sup>241</sup>.

W praktyce żądania płacowe wyraźnie dominują wśród przyczyn sporów zbiorowych. Najczęściej sprowadzają się one do postulowania o wzrost miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego obejmującego wszystkich pracowników zakładu, w którym toczył się spór<sup>242</sup>. Stosunkowo często żądania związkowe dotyczyły zmian bazy naliczania funduszu premii motywacyjnej, zwiększenia wysokości nagród pracowniczych, zmiany zakładowego regulaminu wynagradzania. Wśród postulatów płacowych będących przedmiotem sporu pojawiały się również żądania wypłaty zaległych wynagrodzeń<sup>243</sup>.

#### 4. Świadczenia socjalne jako przedmiot sporu zbiorowego

Zaspokajanie socjalnych potrzeb pracowników przez pracodawcę zostało podniesione do rangi zasady prawa pracy mocą art. 16 k.p., przy czym przepis ten nie definiuje pojęcia socjalnych potrzeb pracowników. Terminem „działalność socjalna” posługuje się również ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych<sup>244</sup>. Wedle

---

<sup>241</sup> Tak B. Cudowski, *Pojęcie i przedmiot sporu zbiorowego...*, s. 38.

<sup>242</sup> Żądania takie były najczęstszą przyczyną sporów zbiorowych, które zostały zgłoszone w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej rejestrującego spory prowadzone z udziałem mediatorów z listy MRPiPS w latach 2004–2014; zob. *Rozwiązywanie sporów zbiorowych. Informator*, www.dialog.gov.pl, dostęp: 1.02.2017.

<sup>243</sup> Wskazane wyżej żądania, według danych Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS, były drugą w grupie przesłanek płacowych, jeśli chodzi o częstotliwość występowania, i stanowiły przyczynę licznych sporów prowadzonych z udziałem mediatora w latach 2006–2013; zob. *Rozwiązywanie sporów zbiorowych. Informator...*

<sup>244</sup> Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. (Dz.U. z 2012 r., poz. 592, 908, 1456).

ustawy „działalność socjalna” to usługi świadczone przez pracodawców na rzecz pracowników celem realizacji różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, organizacji opieki w żłobkach, przedszkolach tudzież innych formach wychowania przedszkolnego (art. 2 pkt 1). Bez wątpienia zatem świadczenia socjalne na rzecz pracowników są to wymienione wyżej formy pomocy pracownikom, przy czym katalog ten nie ma charakteru zamkniętego. Związki zakresu przedmiotowego sporów zbiorowych z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wynikają chociażby z tego, że – jak podkreśla się w doktrynie – przedmiotem sporu może być w szczególności sposób wydatkowania środków z funduszu. Nie dotyczy to jednak wypłaty świadczenia urlopowego, które stanowi integralny element stosunku pracy, a zatem ma charakter roszczeniowy. Roszczeniowość tego świadczenia przesądza o jego indywidualnym zakresie i jednocześnie daje możliwość wystąpienia na drogę sądową na podstawie art. 4 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

W świetle aktualnych regulacji prawnych pracodawca może być zwolniony z obowiązku tworzenia funduszu w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania. Sąd Najwyższy w postanowieniu z 4 marca 2009 r. stwierdził co prawda, że roszczenie związku zawodowego o przekazanie należnych środków na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, którego podstawą jest art. 8 ust. 3 w związku z art. 6 ust. 2 przytaczanej wyżej ustawy, obejmuje również żądanie utworzenia funduszu<sup>245</sup>. W związku jednak z tym, że pracodawca może zostać zwolniony z obowiązku tworzenia funduszu, należy podzielić pogląd, że stanowisko Sądu Najwyższego jest właściwe w przypadku braku takowego zwolnienia, co z kolei może skutkować roszczeniem sądowym o utworzenie funduszu. Jeżeli jednak pracodawca został zwolniony z obowiązku tworzenia funduszu w układzie zbiorowym pracy, żądanie o jego utworzenie może być przedmiotem sporu zbiorowego<sup>246</sup>.

---

<sup>245</sup> II PK 209/08, OSNP 2010, nr 21–22, poz. 263.

<sup>246</sup> Zob. J. Stelina, *Spory zbiorowe...*, s. 555.

Zgodnie z danymi Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS świadczenia socjalne jako przesłanka sporów zbiorowych zajmują trzecie miejsce po roszczeniach płacowych i roszczeniach dotyczących warunków pracy. Najczęściej oscylują one wokół spraw związanych z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych, w tym przede wszystkim braku wpłat przez pracodawcę środków na fundusz<sup>247</sup>.

## 5. Prawa i wolności związkowe jako przedmiot sporu zbiorowego

Prawa i wolności związkowe są kolejną ustawową przesłanką wszczęcia sporu zbiorowego. Podobnie jak w przypadku pozostałych przesłanek, ustawodawca nie precyzuje pojęcia praw i wolności związkowych. W doktrynie nie ma jednolitych poglądów co do różnic między wolnościami a prawami związkowymi<sup>248</sup>. Pojęcia wolności związkowej używa się celem oznaczenia podstawowych praw, które powinny przysługiwać organizacjom pracowników, oraz na określenie gwarancji ich realizacji<sup>249</sup>. Różnicuje się również te pojęcia jako kryterium wskazujące etymologię tych słów<sup>250</sup>.

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 15 października 1992 r. stwierdził, że wolność związkowa nie jest tylko określoną zasadą aksjolo-

---

<sup>247</sup> Zob. *Rozwiązywanie sporów zbiorowych. Informator...*

<sup>248</sup> Por. G. Bieniek, *Zakładowa organizacja związkowa w procesie transformacji własnościowej przedsiębiorstw państwowych*, Bydgoszcz 1994, s. 57 i n.; W. Sanetra, *Pracownicy i pracodawcy. Niektóre podstawowe problemy, pojęcia i konstrukcje*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 1989, nr 1185, s. 6 i n.; na temat praw związkowych zob. L. Saillant, *W obronie praw związkowych*, Warszawa 1952, s. 13 i n.

<sup>249</sup> Zob. L. Florek, *Podstawowe założenia wolności związkowej w konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy* [w:] *Z problematyki związków zawodowych i współuczestniczenia pracowników w zarządzaniu*, „Studia i Materiały IPiSS” 1982, z. 21, s. 11; J. Wrątny, *Niektóre problemy wolności związkowej w krajach kapitalistycznych* [w:] *Z problematyki związków zawodowych i współuczestnictwa pracowników w zarządzaniu*, „Studia i Materiały IPiSS”, Warszawa 1982, s. 26.

<sup>250</sup> Zob. W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 144.

giczną; stanowi ona również pojęcie normatywne, wynikające przede wszystkim z ratyfikowanych przez Polskę konwencji nr 87 i 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy, a także z art. 1 ustawy o r.s.z., który upoważnia związki zawodowe do podejmowania dla obrony tej wolności działań przewidzianych ustawą<sup>251</sup>. Wedle Sądu Najwyższego różnica między wolnością a uprawnieniem w sferze wykładni i stosowania prawa polega na tym, że działania podejmowane w granicach dozwolonej przez pracodawcę wolności nie muszą mieć potwierdzenia w normach prawa pozytywnego co do treści sposobu realizacji lub formy, podczas gdy uprawnienie, jeżeli nadać mu znaczenie przyjęte w języku prawa, musi w każdym wypadku posiadać określony tytuł prawny. Zatem zgodnie z wykładnią dokonanych powyżej pojęć państwo rezygnuje z możliwości ustanowienia norm prawnych reglamentujących sposób korzystania z wolności, ograniczając się do wprowadzenia norm typu ochronnego dla zabezpieczenia interesu państwa i dobra publicznego. Wolność związkowa kończy się zatem tam, gdzie wkraczają przepisy prawa bezwzględnie obowiązujące<sup>252</sup>.

W związku z powyższym w piśmiennictwie podnosi się, że zadeklarowane w art. 1 ustawy o zw. zaw. prawa nie mają charakteru prawa podmiotowego w sensie procesowym, a możliwość działania pracowników nie przybrała w tej ustawie formy uprawnienia do tworzenia i zrzeszania się w związkach zawodowych, do korzystania ze związkowej reprezentacji interesów ekonomicznych i socjalnych oraz do organizowania się i uczestniczenia w strajkach i innych akcjach protestacyjnych<sup>253</sup>.

Jako że źródłem wolności związkowych są konwencje MOP, wydaje się, że problem wolności i praw związkowych należy rozpatrywać przez pryzmat tychże regulacji. Należy zatem zgodzić się z twierdzeniem, że w świetle regulacji prawa międzynarodowego zasady lub gwarancje wolności związkowej są określane jako wolno-

---

<sup>251</sup> I PZP 35/92 niepublikowana, przytaczana za: *ibidem*.

<sup>252</sup> Zob. W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 146.

<sup>253</sup> Zob. A. Świątkowski, *Uprawnienia, wolności, przywileje, obowiązki i immunitety w prawie związkowym*, „*Studia Iuridica*” XXIII/1992, s. 160.

ści związkowe<sup>254</sup>. Do podstawowych wolności związkowych zalicza się wolność tworzenia związków zawodowych, zrzeszania się w nich, niezależność oraz samorządność związków zawodowych<sup>255</sup>. W związku z powyższym wydaje się, że nie ma wątpliwości co do tego, jakie wolności związkowe mogą być przedmiotem sporu zbiorowego, w praktyce na tym tle mogą jednak powstać wątpliwości ze względu na bardzo szeroką wykładnię tych pojęć przez stronę związkową<sup>256</sup>. Dowodzi tego chociażby wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 19 grudnia 1991 r., w świetle którego podjęcie przez radę gminy, z pominięciem obowiązkowego uprzednio przedłożenia projektu, uchwały do zaopiniowania związkom zawodowym i w konsekwencji podniesienie cen biletów komunikacji miejskiej stanowi rażące naruszenie prawa powodujące nieważność uchwały<sup>257</sup>. Nie uzasadnia jednak prowadzenia sporu zbiorowego<sup>258</sup>. Należy zgodzić się z powyższym twierdzeniem, ponieważ spór zbiorowy może zostać wszczęty tylko wówczas, gdy podmiotem naruszającym prawa związkowe lub pozwalającym na ich naruszenie jest pracodawca. Nie w każdym bowiem przypadku korelatem uprawnień związkowych są obowiązki pracodawcy, skoro nie tylko pracodawca jest adresatem obowiązków względem organizacji związkowych<sup>259</sup>.

Konkludując, można stwierdzić, że naruszenie wolności lub praw związkowych może uzasadniać wszczęcie sporu zbiorowego, jeżeli jest konsekwencją praktyk dyskryminacyjnych względem związku zawodowego, które mogą na przykład przybrać postać utrudnień w zakresie realizacji prawa do tworzenia związków zawodowych, ingerencji w samorządność, w szczególności w działalność statutową lub

---

<sup>254</sup> Zob. L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe prawo pracy*, Warszawa 1988, s. 120.

<sup>255</sup> Zob. W. Sanetra, *Wolności związkowe w świetle nowej ustawy o związkach zawodowych*, „Przeгляд Sądowy” 1991, nr 5–6.

<sup>256</sup> Zob. B. Cudowski, *Pojęcie i przedmiot sporu zbiorowego...*, s. 39.

<sup>257</sup> SA (Kr 1521/91), „Wokanda” 1992, nr 5, s. 21.

<sup>258</sup> Tak K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 395; B. Cudowski, *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy...*, s. 50.

<sup>259</sup> Por. J. Stelina, *Spory zbiorowe...*, s. 556.

też niezależność związku zawodowego. Jak wynika z danych zgromadzonych przez Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS, w praktyce tego typu przesłanki występują marginalnie, jeśli chodzi o przyczyny sporów zbiorowych. Zdarzały się jednak żądania o respektowanie uprawnień związkowych przez pracodawcę, zaprzestanie dyskryminacji i szanowanie członków związku zawodowego, uznanie reprezentatywności związku zawodowego, informowanie związków zawodowych o sprawach dotyczących warunków pracy i płacy, udostępnienie pomieszczeń dla potrzeb prowadzenia działalności związkowej czy dotrzymanie warunków uzgodnionych w porozumieniach zawieranych ze związkami zawodowymi.

## ROZDZIAŁ V

# Charakterystyka pokojowych metod rozwiązywania sporów zbiorowych

## 1. Istota i cechy pokojowych metod rozwiązywania sporów zbiorowych

### 1.1. Uwagi wstępne

Jedną z podstawowych gwarancji wolności obywatelskich w demokracji jest prawo do sądu<sup>260</sup>. W niektórych przypadkach jednak prawo to zostaje ograniczone poprzez wskazane ustawowo wyłączenia, jak to ma miejsce w przypadku rozstrzygania sporów zbiorowych. Bywa również tak, że rozstrzyganie sporu przez niezawisły sąd, mimo dostępności drogi sądowej w sensie prawnym, nie jest w ocenie stron najlepszym rozwiązaniem. Mając powyższe na względzie oraz zważywszy na to, że konflikt, który może przerodzić się w spór w sensie prawnym, towarzyszy człowiekowi od zarania dziejów, pojawiła się potrzeba uregulowania zasad jego rozwiązywania również na drodze pozasądowej. Taką możliwość w sprawach pracowniczych dają polubowne metody rozwiązywania sporów, jeżeli chodzi o spory indywidualne, oraz ireniczne metody rozwiązywania sporów w przypadku sporów zbiorowych<sup>261</sup>. Mimo odmiennych

---

<sup>260</sup> Prawo do sądu jest gwarantowane przez przepisy prawa międzynarodowego i europejskiego, między innymi przez *Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych* z dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 167), *Europejską konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności* z dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. nr 61, poz. 284), na gruncie prawa polskiego jest ono gwarantowane przez Konstytucję.

<sup>261</sup> Por. *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz..., Likwidowanie sporów pracy. Zagadnienia praktyczne*, Warszawa 2003, s. 7 i n.

regulacji prawnych, stanowiących podstawę prawną rozstrzygnięcia sporów indywidualnych i zbiorowych, można doszukać się podobieństw w zakresie metod ich rozwiązywania. Zarówno w przypadku sporów indywidualnych, jak i zbiorowych istotą regulacji prawnych dotyczących metod ich rozwiązywania jest możliwość rozstrzygnięcia sporu w drodze polubownej. O ile jednak w sprawach indywidualnych polubowne rozstrzygnięcie sporu jest rozwiązaniem alternatywnym dla drogi sądowej, o tyle w sprawach zbiorowych jest jedyną możliwością, zanim strony skorzystają z metody ostatecznej w postaci strajku. Podobieństw można doszukać się również w samych metodach, jak chociażby w przypadku mediacji, która jest metodą polubownego rozwiązywania sporów indywidualnych i pokojową metodą rozwiązywania sporów zbiorowych.

**Mediacja** będąca metodą rozwiązywania sporów zbiorowych pracy jest jednocześnie jedną ze sztandarowych tzw. alternatywnych metod rozwiązywania sporów (Alternative Dispute Resolution – ARD). Istotą tych metod jest dążenie do osiągnięcia porozumienia, które jest elementem nierozzerwalnie związanym z poziomem świadomości społecznej, przejawiającej się między innymi w dostrzeganiu interesu strony przeciwnej, co jest niezbędne do osiągnięcia konsensusu. Konsensus z kolei jest elementem i jednym z fundamentów społeczeństwa obywatelskiego. Teoria konsensusu stanowiąca przeciwwagę dla marksistowskiego ujęcia konfliktu akcentuje możliwość rozwoju w procesie współdziałania<sup>262</sup>. Współdziałanie z kolei jest warunkiem *sine qua non* rozstrzygnięcia sporu w drodze metod pokojowych. Chęć współdziałania niezbędna do rozstrzygnięcia sporu w drodze metod polubownych i pokojowych może być jednocześnie gwarantem zakończenia sporu bez konieczności korzystania z drogi sądowej, czy też prawa do strajku, które to rozwiązania są kosztowniejsze i nie dają gwarancji zakończenia sporu zgodnie z oczekiwa-

---

<sup>262</sup> Zob. 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.

niami stron. Zwykle bowiem niosą ze sobą konieczność znacznych ustępstw jednej lub obydwu stron, jak może to mieć miejsce w przypadku strajku, lub oznaczają poddanie się rozstrzygnięciu niezawisłego sądu. W przeciwieństwie do metod pokojowych rozwiązywania sporów zbiorowych, w przypadku których tylko arbitraż ma charakter nieobligatoryjny, metody ARD charakteryzują się dobrowolnością. Jednak niskie koszty, niewielki formalizm, krótszy czas rozstrzygnięcia sporu i bezpośredni wpływ stron na efekt zadecydowały o ich rozkwicie i coraz większej popularności ARD.

## 1.2. Pojęcie i charakterystyka rokowań

**Rokowania** zgodnie z art. 8 ustawy o r.s.z.<sup>263</sup> są pierwszym etapem rozwiązywania sporów zbiorowych, a szczególną i charakterystyczną cechą jest ich obligatoryjny charakter<sup>264</sup>. Pojęcie rokowań nie zostało w ustawie o r.s.z. zdefiniowane. Nie ma zresztą w ogóle w prawie pracy definicji tego terminu. Są jednak wypowiedzi wskazujące na pewne cechy rokowań w obrębie zbiorowego prawa pracy, które mogą być użyteczne dla zrozumienia istoty tego szczególnego rodzaju rokowań stanowiących w świetle art. 8 ustawy o r.s.z. pierwszy etap rozwiązywania zbiorowego sporu pracy.

### *Definicja rokowań*

Według *Słownika języka polskiego* **rokowania** to rozmowy dyplomatyczne mające na celu rozwiązanie jakiegoś sporu. Synonimem określenia „rokować z kimś” są słowa „układać się”, „negocjować”. **Negocjacje** z kolei według *Słownika języka polskiego* to rozmowy, pertraktacje prowadzone przez upoważnionych przedstawicieli dwu lub większej liczby państw, instytucji, organizacji itp.<sup>265</sup> Z prawnego punktu widzenia negocjacje w niektórych systemach prawnych są traktowane jako odrębna alternatywna metoda rozwiązywania spo-

---

<sup>263</sup> Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o r.s.z.

<sup>264</sup> Zob. Ł. Pisarczyk, *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, red. *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, Warszawa 2014, s. 622.

<sup>265</sup> *Słownik języka polskiego PWN*, <http://sjp.pwn.pl/>, dostęp: 1.02.2017.

rów, ale często mówi się o nich jako o technice rozwiązywania sporów. Definiuje się je jako dążenie do zawarcia ugody przez wymianę informacji między stronami<sup>266</sup>. Istotą negocjacji niezależnie od tego, czy będą one traktowane jako odrębna metoda rozwiązywania sporów, czy też jako technika ich rozwiązywania, jest prowadzenie rozmów przez strony celem zawarcia porozumienia. Dają one zatem stronom możliwość bardzo dużej elastyczności, jeśli chodzi o ich przebieg, charakteryzuje je bowiem brak formalizmu. Ta elastyczność z kolei rzutuje również na to, że ewentualna ugoda odzwierciedla interesy obydwu stron sporu. Podkreśla się również, że ich cechą charakterystyczną jest brak udziału osób trzecich, który jest charakterystyczny dla mediacji czy arbitrażu<sup>267</sup>.

#### ***Definicja rokowań jako metody rozwiązywania zbiorowego sporu pracy a inne rodzaje rokowań zbiorowych***

Prawne ujęcie **rokowań** odzwierciedla wskazaną wyżej słownikową definicję tego pojęcia. Mimo że odwołuje się ona do stosunków dyplomatycznych, oddaje istotę i sens pojęcia rokowań jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych. Posiłkując się zatem definicją słownikową, można stwierdzić, że rokowania w sporze zbiorowym to rozmowy między stroną pracowniczą i stroną pracodawcy, których celem jest rozwiązanie sporu poprzez zawarcie porozumienia.

Należy jednak podkreślić, że na pojęcie rokowań należy spojrzeć wieloaspektowo<sup>268</sup>. W doktrynie podkreśla się, że termin ten ma charakter „okazjonalny”, jako że rokowania prowadzone są w różnych dziedzinach życia, między reprezentantami różnych grup interesu na

---

<sup>266</sup> Zob. E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym – zastosowanie w Europie i w Polsce*, Warszawa 2007, s. 28–29.

<sup>267</sup> *Ibidem*, s. 29.

<sup>268</sup> Por. B. Wagner, *Kilka uwag w sprawie rokowań kolektywnych* [w:] *Polskie prawo pracy w procesie przemian*, red. A. Świątkowski, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace Prawnicze” 1991, z. 138, s. 26 i n.; W. Masewicz, *Idea rokowań zbiorowych a zatargi pracy – wybrane zagadnienia*, „Studia Iuridica” 1992/XXII, s. 103 i n.; S. Borkowska, *Negocjacje zbiorowe*, Warszawa 1997, s. 19 i n.

wszystkich szczeblach struktur społecznych<sup>269</sup>. Należy zgodzić się z powyższym twierdzeniem, nie oznacza to jednak, że niemożliwe jest podjęcie próby zdefiniowania pojęcia rokowań. Wieloaspekto-wość rokowań na pewno utrudnia, czy wręcz uniemożliwia, wprowadzenie definicji legalnej rokowań. Problem ten dotyczy nie tylko sformułowania interdyscyplinarnej jednolitej definicji rokowań, ale nawet definicji tego pojęcia na gruncie prawa pracy. Przecież o rokowaniach mówimy nie tylko jako o metodzie rozwiązywania sporów zbiorowych<sup>270</sup>. Z rokowaniami mamy bowiem do czynienia przy zawieraniu umowy o pracę, układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych, regulaminów, jeżeli powstają w konsekwencji uzgodnień partnerów społecznych.

Zatem wszędzie tam, gdzie źródło prawa pracy czy podstawa nawiązania stosunku pracy jest efektem uzgodnień dwóch stron, możemy doszukać się przynajmniej elementów rokowań, bądź też z definicji mamy do czynienia z rokowaniami, jak w przypadku układów zbiorowych pracy<sup>271</sup>. Można oczywiście znaleźć cechy wspólne między tymi rokowaniami w postaci chociażby efektu, jakim jest zawarcie porozumienia. Są jednak również zasadnicze różnice dotyczące przede wszystkim przyczyn rokowań, którą może być dążenie do nawiązania stosunku pracy, do zmiany warunków zatrudnienia na korzyść pracowników. Różnic takich można doszukać się, nie tylko porównując rokowania na gruncie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, ale również w obrębie rokowań dotyczących różnych aspektów zbiorowego prawa pracy. Nie zawsze bowiem rokowania poprzedza sytuacja konfliktowa, która przeradza się w spór. Za przyczynę sprawczą szeroko pojętych rokowań uznaje się

---

<sup>269</sup> Zob. W. Masewicz, *Rokowania. Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1988, s. 37.

<sup>270</sup> Por. H. Slomp, *Między rokowaniami i polityką. Wstęp do europejskich zbiorowych stosunków pracy*, red. S. Borkowska, B. Urbaniak, tłum. A. Buchner-Jeziorska, B. Urbaniak, K. Borkowski, Łódź 1995, s. 101 i n.

<sup>271</sup> Por. A.M. Świątkowski, M. Wujczyk, *Polskie regulacje z zakresu rozwiązywania sporów zbiorowych w świetle standardów europejskich na przykładzie prawa do strajku* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 275.

walkę o interesy wspólne dla danej zbiorowości. Istotne jest jednak, że są to interesy mające znaczną wartość dla tych środowisk, w interesie których występują ich reprezentanci<sup>272</sup>. Należy podkreślić, że różnice co do przyczyn rokowań utrudniają opracowanie jednolitej i wyczerpującej definicji tego pojęcia. Nie wykluczają jednak, jak podkreślono wyżej, możliwości ich definiowania w zakresie wybranych aspektów zbiorowego prawa pracy, na przykład jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych.

Mimo trudności interpretacyjnych w literaturze przedmiotu podejmuje się próby definiowania **rokowań** rozumianych szerzej aniżeli metoda rozwiązywania sporów zbiorowych. Według jednej z takich definicji rokowania są procesem, w którym dwie lub więcej stron mających zarówno wspólne, jak i sprzeczne interesy wysuwają i dyskutują sprecyzowane propozycje dotyczące warunków porozumienia<sup>273</sup>. Należy zgodzić się z poglądem, że są one uznawane za konieczny element demokratycznych, zbiorowych stosunków pracy mający zapewnić pracownikom wpływ na kształtowanie warunków pracy i płacy<sup>274</sup>. Ujęcie to kładzie nacisk na negocjacyjny aspekt kształtowania warunków pracy i płacy. Z drugiej jednak strony jeżeli skupimy się wyłącznie na rokowaniach jako metodzie rozwiązywania sporów zbiorowych, również należy stwierdzić, że są one metodą kształtowania warunków pracy i płacy, skoro warunki te składają się na zakres przedmiotowy sporów zbiorowych. Jeżeli zatem nieskuteczne jest kształtowanie istotnych dla pracowników warunków zatrudnienia w drodze szeroko rozumianych rokowań, może dojść do sporu zbiorowego i w konsekwencji określania tych warunków w porozumieniu kończącym spór zbiorowy, na przykład na etapie rokowań zbiorowych.

W nauce podejmowane są próby definiowania rokowań zbiorowych również poprzez wskazywanie ich cech. W takim ujęciu pod pojęciem rokowań rozumie się po pierwsze proces komunikowania

---

<sup>272</sup> Ibidem, s. 38.

<sup>273</sup> Definicja autorstwa M. Waysa, przytaczana za: ibidem, s. 37–38.

<sup>274</sup> Zob. L. Florek, *Demokratyczne (zbiorowe) stosunki pracy*, „Studia Iuridica”, t. 23, Warszawa 1992, s. 27–28.

się grup interesów, w perspektywie wspólnego decydowania prze te grupy. Po drugie jeden z wielu środków służących zapewnieniu pokoju społecznego. Po trzecie jeden z przejawów gry w walce o dobra i interesy między uczestnikami zainteresowanymi podziałem tych dóbr<sup>275</sup>. Podkreśla się wreszcie, że rokowania zbiorowe są jedną z form realizacji funkcji obronnej związków zawodowych leżącej u podstaw rozwoju ruchu związkowego<sup>276</sup>.

Podsumowując powyższe rozważania, należy podkreślić, że rokowania są uznawane za najbardziej naturalną metodę osiągnięcia porozumienia i pokojowego zakończenia sporu<sup>277</sup>. Pojawia się jednak pytanie o granicę między rokowaniami jako metodą kształtowania warunków pracy i płacy a rokowaniami jako metodą rozwiązywania sporów zbiorowych. Należy bez wątplenia zgodzić się z poglądem co do złożoności zjawiska rokowań i różnorodnych funkcji, które pełnią<sup>278</sup>. Bezdyskusyjne jest również, że szeroko rozumiane rokowania są nie tylko metodą rozwiązywania sporów zbiorowych, mamy z nimi bowiem do czynienia w różnych aspektach zbiorowego prawa pracy, chociażby na etapie zawierania układów zbiorowych. Należy zgodzić się z poglądem, że rokowania mogą być traktowane jako metoda zapobiegająca powstawaniu sporów<sup>279</sup>. Skoro jednak służą kształtowaniu pokojowego modelu pracy, nie mogą być traktowane wyłącznie jako środek zapobiegający powstawaniu sporów<sup>280</sup>.

---

<sup>275</sup> Zob. W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, Warszawa 1998, s. 162.

<sup>276</sup> Zob. E. Sobótko, *Rokowania zbiorowe jako przejaw działalności związkowej*, „PiZS” 1982, nr 7, s. 16.

<sup>277</sup> Zob. B. Cudowski, *Model rozwiązywania sporów zbiorowych* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 245.

<sup>278</sup> Por. W. Masewicz, *Rokowania...*, s. 29.

<sup>279</sup> Tak B. Cudowski, *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998, s. 94.

<sup>280</sup> Ibidem; tak W. Masewicz, *Idea rokowań zbiorowych a zatargi pracy – wybrane zagadnienia*, „Studia Iuridica”, t. 23, Warszawa 1992, s. 103.

Wyodrębnienie przez ustawodawcę rokowań jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych pracy pozwala na konkluzję, że rokowaniami w rozumieniu przepisów ustawy o r.s.z. nie są rozmowy czy negocjacje prowadzone przez strony przed powstaniem sporu<sup>281</sup>. Z drugiej jednak strony granica ta wydaje się być sztuczna ze względu na właściwie jednolite mechanizmy rokowań. Na ile zatem zasadne jest jej wskazywanie? Sama niespójność w zakresie źródeł regulujących rokowania nie wydaje się być przekonującym powodem ich różnicowania. Skoro bowiem rokowania pojawiają się wszędzie tam, gdzie istnieją kwestie sporne i chęć pokojowego zażegnania kryzysu, uzasadniona wydaje się wątpliwość co do zasadności wprowadzania ustawowo rokowań jako obligatoryjnej metody rozwiązywania sporów.

### ***Cechy i sposób prowadzenia rokowań***

Cechą charakterystyczną rokowań jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych jest ich obligatoryjność przejawiająca się tym, że ten etap sporu nie może zostać pominięty przez strony, jeżeli oczywiście spór zostanie wszczęty. Oprócz obligatoryjności cechą rokowań jest brak formalnych uregulowań w zakresie ich przebiegu. Nie należy tego rozpatrywać w kategoriach zarzutu, ponieważ brak formalizmu jest konsekwencją dostosowania polskich regulacji do standardów międzynarodowych. Standardy te dotyczą co prawda metod polubownego rozwiązywania sporów, czyli ADR (Alternative Dispute Resolution), mających charakter alternatywny dla postępowania sądowego, jednak mechanizmy tych metod co do ich istoty są analogiczne jak pokojowych metod rozwiązywania sporów. Przyjęte przez polskiego ustawodawcę rozwiązanie w zakresie pokojowych metod rozwiązywania sporów zbiorowych jest rozwiązaniem unikalnym na gruncie prawa polskiego i stanowi przejaw konstrukcji Multi-Steps ADR, czyli przejścia od form mniej do coraz bardziej sformalizowanych o trzystopniowej strukturze<sup>282</sup>. Zatem zgodnie z zasadami tej trzystopniowej

---

<sup>281</sup> Tak Ł. Pisarczyk, *Spory zbiorowe...*, s. 622–623.

<sup>282</sup> Zob. A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *Mediacja sądowa i pozasądowa. Zarys wykładu*, Warszawa 2009, s. 89.

konstrukcji pierwsza z wprowadzonych przez ustawodawcę metod powinna mieć charakter najmniej sformalizowany w stosunku do pozostałych. W przypadku rokowań jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych przejawem formalizmu jest właściwie tylko nadanie im obligatoryjnego charakteru, wskazanie sposobu zakończenia rokowań i zobligowanie do poinformowania o wszczęciu sporu właściwego inspektora pracy. Ustawodawca nie ingeruje w ogóle w przebieg samych rokowań, jest on zatem uzależniony od stron, co zapewnia im znaczną swobodę w zakresie metodologii.

Jedną z podstawowych zasad dotyczących rokowań jest zasada pokoju społecznego, której odzwierciedleniem są między innymi regulacje dotyczące rozwiązywania sporów zbiorowych<sup>283</sup>. Zasada ta jest jedną z najważniejszych zasad zbiorowego prawa pracy, mającą do odegrania szczególną rolę w zbiorowych stosunkach pracy<sup>284</sup>. Ma ona zastosowanie w zakresie wielu aspektów zbiorowego prawa pracy, przede wszystkim w odniesieniu do rozwiązywania sporów zbiorowych w drodze pokojowej<sup>285</sup>. Decydujący wpływ na przebieg sporu zbiorowego rozwiązywanego w drodze metod pokojowych (z wyjątkiem arbitrażu społecznego) mają same strony. Zatem efekt w postaci zawarcia porozumienia lub jego braku jest konsekwencją dialogu między stronami. Podkreślić należy, że idea dialogu społecznego zakłada wymianę poglądów, opinii czy stanowisk w określonej sprawie<sup>286</sup>. Konieczność prowadzenia dialogu jest konsekwencją różnego rodzaju antagonizmów istniejących między stronami zbiorowych stosunków pracy. Nie oznacza to jednak, że konflikt jest istotą tych stosunków, należy go raczej traktować jako stan przejściowy, a żeby go przewy-

---

<sup>283</sup> Por. B. Wypchło, *Idea zachowania pokoju społecznego w zbiorowych stosunkach pracy – w Polsce i w krajach demokracji zachodniej* [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 1994, s. 347 i n.

<sup>284</sup> Por. M. Seweryński, *Dialog społeczny. Współzależność gospodarki i prawa pracy* [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego...*, s. 13.

<sup>285</sup> *Ibidem*, s. 25; G. Goździewicz, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Toruń 2000, s. 45.

<sup>286</sup> *Ibidem*, s. 46.

ciężyc, dopuszcza się legalne formy walki<sup>287</sup>. Nie zmienia to jednak faktu, że to dialog jest istotą i drogą do porozumienia, a wprowadzane przez ustawodawcę sposoby rozwiązywania sporów zakończą się powodzeniem tylko w przypadku dążenia do takiego finału przez strony. Bardzo istotne jest zatem, aby strony chciały kompromisu, ponieważ kompromis gwarantuje pokój w zbiorowych stosunkach pracy, a jednocześnie umożliwia zakończenie sporu w drodze porozumienia<sup>288</sup>. Zatem istotą zasady pokoju społecznego jest dialog społeczny między stronami zbiorowych stosunków pracy oparty na partnerstwie stron. Immanentną częścią i jednocześnie zasadą dialogu społecznego jest zasada dobrej wiary towarzysząca stronom rokowań zbiorowych. Jak zaznaczono w rozdziale II, w prawie polskim dobra wiara jako zasada rokowań zbiorowych została wyraźnie wskazana w dziale XI k.p. dotyczącym układów zbiorowych w odniesieniu do zasad zawierania tychże źródeł prawa pracy. Wydaje się oczywiste, że mimo braku stosownych regulacji na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych zasada dobrej wiary będzie miała zastosowanie również w odniesieniu do niektórych pokojowych metod rozwiązywania sporów zbiorowych, a mianowicie rokowań i mediacji<sup>289</sup>. Posiłkując się regulacjami wynikającymi z art. 241<sup>3</sup> k.p., należy stwierdzić, że strony sporu zbiorowego powinny przede wszystkim dążyć do kompromisu, który jest elementem niezbędnym pozytywnego zakończenia dialogu, poza tym rokowania powinny być prowadzone z rozsądkiem i umiarem, w przeciwnym razie mogą stać się niezbędnym etapem na drodze do strajku<sup>290</sup>.

### **Obowiązek informacyjny pracodawcy**

Strona związkowa, formułując postulaty dotyczące przedmiotu sporu zbiorowego, powinna mieć na względzie sytuację ekonomiczną pracodawcy, która jest weryfikowalna dzięki możliwości wglądu do

---

<sup>287</sup> Zob. M. Seweryński, *Dialog społeczny...*, s. 13–14.

<sup>288</sup> Ibidem, s. 19.

<sup>289</sup> Por. B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 97.

<sup>290</sup> Por. J. Wratny [w:] J. Wratny, D. Kotowska, J. Szczot, *Nowy kodeks pracy*, Warszawa 1996, s. 277.

dokumentów finansowych w zakresie prowadzonych rokowań. Podstawą do takiego wniosku jest po pierwsze art. 28 ustawy o związkach zawodowych, z którego wynika, że na żądanie związku zawodowego pracodawca jest zobowiązany udzielić informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej<sup>291</sup>, po drugie art. 241<sup>4</sup>§1 k.p. zobowiązujący pracodawcę do udzielenia informacji o swojej sytuacji ekonomicznej stronie związkowej w zakresie objętym rokowaniami. W przypadku pierwszego z przywołanych przepisów w doktrynie pojawiają się wątpliwości co do zakresu przedmiotowego informacji, do których dostęp powinna mieć strona związkowa. Istnieje pogląd, że zakres przedmiotowy związkowego prawa do informacji determinują przede wszystkim funkcje i uprawnienia związku zawodowego. Prawo do informacji na temat sytuacji ekonomicznej pracodawcy wychodzi jednak poza wąsko rozumiane sprawy związane z prawami i interesami pracowników. Zakres przedmiotowy prawa do informacji obejmuje zatem przede wszystkim sytuację ekonomiczno-finansową i rynkową pracodawcy oraz wszystkie aspekty jego działalności, które choćby pośrednio mogą wpływać na sytuację prawną, ekonomiczną, zawodową czy społeczną pracowników i ich rodzin<sup>292</sup>.

W doktrynie można również spotkać się z poglądami, wedle których związki zawodowe są uprawnione do żądania każdej informacji, która nie jest chroniona prawem. Według K.W. Barana wadliwa jest interpretacja powyższego przepisu, zgodnie z którą związek zawodowy w każdym przypadku, kiedy żąda danych informacji, musi udowadniać, iż są one niezbędne z punktu widzenia jego działalności. Granicę prawa do informacji wyznaczają zatem po pierwsze regulacje prawne dotyczące tajemnicy państwowej, czyli wiadomości, których ujawnienie osobom nieupoważnionym może narazić na szkodę bezpieczeństwo, obronność czy inny ważny interes państwa; po drugie regulacje dotyczące tajemnicy służ-

---

<sup>291</sup> Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2001 r., nr 79, poz. 854 ze zm.).

<sup>292</sup> Zob. G. Orłowski, art. 28 [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wratny, K. Walczak, Warszawa 2009, s. 59–60.

bowej, czyli informacji, których ujawnienie mogłoby narazić na szkodę interes społeczny, uzasadniony interes jednostki organizacyjnej lub obywatela; po trzecie regulacje dotyczące tajemnicy przedsiębiorstwa, czyli informacji nieujawnionych do wiadomości publicznej, mających charakter techniczny, handlowy czy organizacyjny, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności<sup>293</sup>.

W świetle aktualnie obowiązujących regulacji prawnych dwie pierwsze kategorie informacji, czyli informacje objęte tajemnicą państwową i służbową, mieszczą się w pojęciu informacji niejawnych, których nieuprawnione ujawnienie mogłoby spowodować szkody dla Rzeczypospolitej Polskiej albo byłoby niekorzystne z punktu widzenia jej interesów<sup>294</sup>. Ustawodawca dopuszcza możliwość udostępniania informacji niejawnych, ale wyłącznie osobie dającej rękojmiej zachowania tajemnicy i tylko w zakresie niezbędnym do wykonywania przez nią pracy lub pełnienia służby na zajmowanym stanowisku albo wykonywania czynności zleconych (art. 4 ustawy o o.i.n.). Ostatnia kategoria informacji, czyli informacje objęte tajemnicą przedsiębiorstwa są chronione ustawą o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji<sup>295</sup>, przy czym właściwie ochrona ta obejmuje przekazywanie, ujawnianie lub wykorzystywanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, działania te bowiem ustawodawca kwalifikuje jako czyny nieuczciwej konkurencji<sup>296</sup>. Taka konstrukcja przepisów dotyczących ochrony nie daje podstaw wnioskować, że pracodawca ma możliwość odmowy udzielenia informacji związkowi zawodowemu, skoro ochrona dotyczy informacji już udzielonej, która nie może być wykorzystana w celach nieuczciwej konkurencji. Przepisy powyższej ustawy,

---

<sup>293</sup> Zob. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys wykładu...*, s. 85.

<sup>294</sup> Art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz.U. nr 182, poz. 1228). Zgodnie z przepisami przywołanej ustawy czynem nieuczciwej konkurencji jest między innymi wykorzystywanie cudzych informacji.

<sup>295</sup> Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t.j. Dz.U. z 2003 r., nr 153, poz. 1503 ze zm.).

<sup>296</sup> Art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji...

definiując tajemnicę przedsiębiorstwa, wskazują na możliwość podjęcia przez pracodawcę niezbędnych działań w celu zachowania poufności informacji<sup>297</sup>. Na tej podstawie można wnioskować, że pracodawca ma możliwość objęcia klauzulą poufności części informacji, które mieszczą się w ustawowym pojęciu tajemnicy przedsiębiorstwa. Pojawia się w związku z tym pytanie, czy może odmówić udzielenia tychże informacji związkowi zawodowemu. Klauzula generalna „inne informacje posiadające wartość gospodarczą” stwarza szeroką możliwość interpretacji. O tym, jakie konkretne informacje zostaną objęte klauzulą poufności, będzie decydował pracodawca. Objęcie danych informacji klauzulą poufności jest równoznaczne z możliwością odmowy ich udzielenia związkowi zawodowemu, jeżeli ograniczony został przez pracodawcę krąg podmiotów mających do nich dostęp. Jest to zupełnie uzasadnione, mając na względzie ochronę interesów przedsiębiorstwa<sup>298</sup>.

### ***Środki przysługujące związkowi zawodowemu w razie nieuzyskania należnych informacji***

Nadanie przez pracodawcę klauzuli poufności informacjom, których oczekuje związek zawodowy, nie pozbawia tego ostatniego możliwości ich uzyskania. Jeżeli związek zawodowy uzna, że objęcie danej informacji poufnością nie jest uzasadnione, jako że nie mieści się ona w zakresie przedmiotowym informacji chronionych ze względu na tajemnicę przedsiębiorstwa, może skorzystać z regulacji prawnych dotyczących odpowiedzialności za naruszenie przepisów ustawy o zw. zaw. lub ustawy o r.s.z. W świetle tych przepisów przestępstwem jest działanie polegające na utrudnianiu wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy o zw. zaw. lub polegające na przeszkadzaniu w prowa-

---

<sup>297</sup> Zgodnie z art. 11 ust. 4 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się nieujawnione do publicznej wiadomości informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania poufności.

<sup>298</sup> Tak G. Orłowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 61–62.

dzeniu sporu<sup>299</sup>. Przy czym ustawodawca wyraźnie wskazuje, że przestępstwo to ma charakter indywidualny, ponieważ można się go dopuścić w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją<sup>300</sup>. Zatem jego sprawcami może być albo pracodawca będący osobą fizyczną, albo osoba piastująca ważną funkcję czy zajmująca istotne stanowisko. Posiłkując się jednak art. 28 ustawy o związkach zawodowych, należy stwierdzić, że związek zawodowy może żądać określonych informacji od pracodawcy, a nie od osób pełniących funkcje kierownicze. Zatem jeżeli stroną sporu jest pracodawca będący osobą fizyczną, to on będzie odpowiadał osobiście za powyższe przestępstwo. W przypadku pracodawcy będącego osobą prawną lub jednostką organizacyjną niemającą osobowości prawnej sytuacja wydaje się być bardziej skomplikowana. Nie można bowiem wykluczyć sytuacji, że podmiot reprezentujący stronę pracodawcy w sporze zbiorowym nie będzie miał dostępu do informacji, których oczekuje związek zawodowy. Podmiot taki nie będzie mógł odpowiadać zatem za odmowę udzielenia informacji, skoro nie ma do nich dostępu. W takiej sytuacji powinien się zwrócić do osoby mającej dostęp do określonej informacji, a osoba ta będzie odpowiedzialna za ich nieudzielenie.

Kolejnym rozwiązaniem, z którego może skorzystać związek zawodowy, jest prawo do ogłoszenia strajku, niepodlegające w tym przypadku żadnym ograniczeniom formalnym, w tym również dotyczącym wymogów odnośnie terminów<sup>301</sup>. Strajk może zostać bowiem ogłoszony bez zachowania określonych w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych zasad, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji (art. 17 ust. 2 ustawy o r.s.z.). Należy zgodzić się z poglądem, że bezprawnym działaniem pracodawcy będzie między innymi odmowa udzielenia informacji niezbędnych dla normalnego toku rokowań<sup>302</sup>. Wydaje się, że z praktycznego punktu widzenia bardziej prawdopodobną konsekwen-

---

<sup>299</sup> Zob. art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych i art. 26 ust. 1 pkt 1 ustawy o r.s.z.

<sup>300</sup> Art. 35 ust. 1 ustawy o zw. zaw.

<sup>301</sup> Zob. W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 168.

<sup>302</sup> *Ibidem*, s. 169.

cją odmowy udzielenia związkowi zawodowemu informacji, których oczekuje i do których ma prawo, będzie ogłoszenie strajku przed zakończeniem rokowań i mediacji aniżeli skorzystanie z przepisów o odpowiedzialności za naruszenie ustawy wynikających z dwóch powyższych aktów prawnych (ustawy o zw. zaw. i ustawy o r.s.z.). Przy założeniu oczywiście, że uzasadnia to ranga informacji, której udzielenia odmówił pracodawca. Decyzja o rozpoczęciu strajku jest poważną decyzją ze względu na konsekwencje również po stronie pracowników – bezpośrednio w postaci braku wynagrodzeń albo pośrednio w postaci wpływu na sytuację finansową pracodawcy, która może rzutować w perspektywie również na pracowników. Dlatego też ogłoszenie strajku, które jest możliwe w takiej sytuacji, będzie ostatecznością. Jeśli natomiast strony sporu ze względu na eskalację konfliktu nie będą skłonne do wzajemnych ustępstw, a ciężar gatunkowy oczekiwanej informacji będzie uzasadniał skorzystanie ze środka ostatecznego w postaci strajku, strona związkowa nie będzie zainteresowana „sztucznym” wydłużaniem etapu rokowań. Wyciąganie konsekwencji prawnych względem pracodawcy, czy też osób reprezentujących pracodawcę, może w dalszej perspektywie mieć działanie prewencyjne, zapobiegające w przyszłości takim procederom, jednak nie wpłynie pozytywnie na rozwiązywanie samego sporu, a to jest priorytet dla strony związkowej. Wcześniejsze ogłoszenie strajku może natomiast doprowadzić do zakończenia sporu na warunkach przynajmniej częściowo zgodnych z oczekiwaniami strony związkowej i również może zadziałać prewencyjnie. Sytuacja będzie wyglądać inaczej, jeżeli informacja, której udzielenia oczekuje strona związkowa, nie uzasadnia podjęcia tak poważnej decyzji, jaką jest strajk. W takim przypadku bardziej racjonalne będzie zatem wykorzystanie drogi prawnej, dającej możliwość zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa.

Kolejną kategorią informacji, których udzielenia może odmówić pracodawca związkowi zawodowemu, są informacje niejawne. Udzielenie tego typu informacji stanowiłoby zagrożenie dla ważnych z punktu widzenia państwa czy społeczeństwa interesów. Wymaga jednak podkreślenia, że informacji, dla których barierą do udzielenia

byłyby powyższe przesłanki, jest stosunkowo niewiele i nie każdy pracodawca ma dostęp do tych, których ujawnienie stanowiłoby na przykład zagrożenie dla podstawowych interesów Rzeczypospolitej Polskiej<sup>303</sup>. Ustawodawca zresztą określiła krąg podmiotów, względem których mają zastosowanie przepisy ustawy o ochronie informacji niejawnych. Do podmiotów tych ustawodawca zalicza organy władzy publicznej, jednostki organizacyjne podległe Ministrowi Obrony Narodowej, NBP, państwowe osoby prawne, jednostki organizacyjne podległe organom władzy publicznej, przedsiębiorców zamierzających ubiegać się albo ubiegających o zawarcie umów związanych z dostępem do informacji niejawnych<sup>304</sup>. Zatem tylko w powyższych instytucjach prawodawca mógłby odmówić udzielenia informacji związkom zawodowym, powołując się na odpowiednie klauzule tajności czy poufności. Jako że ustawodawca wyraźnie określa procedury i organy zabezpieczające dostęp do informacji niejawnych, wykluczony jest spór między stroną związkową a pracodawcą co do zasadności odmowy udzielenia tego typu informacji.

---

<sup>303</sup> Ustawa o ochronie informacji niejawnych określa zasady ich ochrony i kategorie zaszerzegowania tych informacji. Kategorie zaszerzegowania informacji niejawnych są różne, w zależności od stopnia zagrożenia dla interesów państwa, które stwarza ich nieupoważnione ujawnienie. Klauzulę „ściśle tajne” nadaje się informacjom niejawnym, których nieupoważnione ujawnienie mogłoby spowodować poważną szkodę dla RP ze względu na zagrożenie dla niepodległości, suwerenności lub integralności terytorialnej RP, zagrożenie dla bezpieczeństwa wewnętrznego lub porządku konstytucyjnego RP (art. 5 ust. 1). Informacjom niejawnym nadaje się klauzulę „tajne”, jeżeli ich nieuprawnione ujawnienie spowoduje poważną szkodę dla RP przez to np., że uniemożliwi realizację zadań związanych z ochroną suwerenności lub porządku konstytucyjnego RP (art. 5 ust. 2). Klauzulę „poufne” nadaje się informacjom niejawnym, jeżeli ich nieuprawnione ujawnienie spowoduje szkodę dla RP przez to, że np. utrudni prowadzenie bieżącej polityki zagranicznej, realizację przedsięwzięć obronnych, czy zagrazi bezpieczeństwu obywateli (art. 5 ust. 3). Informacjom niejawnym nadaje się klauzulę „zastrzeżone”, jeżeli nie nadano im wyższej klauzuli tajności, a ich nieuprawnione ujawnienie może mieć szkodliwy wpływ na wykonywanie władzy przez organy władzy publicznej lub inne jednostki organizacyjne zadań w zakresie obrony narodowej, polityki zagranicznej czy bezpieczeństwa publicznego (art. 5 ust. 4).

<sup>304</sup> Art. 1 ust. 2 ustawy o ochronie informacji niejawnych...

Należy zgodzić się z poglądem, że głównym wyznacznikiem zakresu przedmiotowego prawa do informacji są uprawnienia związków zawodowych<sup>305</sup>. Wynika to chociażby z wykładni językowej art 28, który wyraźnie wskazuje, że zakres prawa do informacji obejmuje te, które są niezbędne do prowadzenia działalności związkowej. Zatem zakres przedmiotowy prawa do informacji został określony przez ustawodawcę bardzo szeroko, zważywszy na kompetencje związków zawodowych. Jednak prawo do informacji, jakich może żądać związek zawodowy na etapie rokowań, będzie ograniczone zakresem przedmiotowym sporu zbiorowego. Uzasadnione będzie zatem żądanie przez związek zawodowy tylko tych informacji, które są niezbędne ze względu na toczący się spór i mają bezpośredni związek z jego zakresem przedmiotowym.

Reasumując, należy stwierdzić, że pracodawca ma możliwość odmowy udzielenia związkowi zawodowemu na etapie rokowań informacji, które nie mają związku z zakresem przedmiotowym sporu zbiorowego, są zaliczane do kategorii informacji niejawnych lub są objęte tajemnicą przedsiębiorstwa. Podmiotem, na którym spoczywa ciężar dowodu w zakresie odmowy udzielenia powyższych informacji, jest pracodawca. Taka interpretacja wydaje się być słuszną również co do konieczności udowodnienia braku korelacji żądanej informacji z zakresem przedmiotowym sporu zbiorowego. Nie wydaje się bowiem, aby związek zawodowy był zobligowany udowodnić stronie pracodawcy, że informacja, której żąda, dotyczy sporu zbiorowego<sup>306</sup>. To podmiot odmawiający powinien wskazać na przyczyny uzasadniające odmowę udzielenia informacji.

### 1.3. Pojęcie mediacji – jej cechy i rodzaje

#### *Pojęcie mediacji*

Współcześnie **mediacja** jako metoda rozwiązywania sporów ma zastosowanie na gruncie różnych gałęzi prawa, jednak mimo różnic proceduralnych istota mediacji pozostaje niezmienna. Jej cechą cha-

---

<sup>305</sup> Zob. G. Orłowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, 60–61.

<sup>306</sup> Por. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys wykładu...*, s. 85.

rakterystyczną jest bowiem to, że spór rozstrzygają strony, ale z udziałem osoby trzeciej, której ingerencja nie może mieć charakteru władczego<sup>307</sup>. Istotą mediacji jest zatem pomoc w rozwiązywaniu konfliktu podmiotu trzeciego, który powinien być bezstronny i obiektywny<sup>308</sup>. W literaturze przedmiotu jest określana jako dobrowolne porozumiewanie się stron w obecności osoby trzeciej<sup>309</sup>. Według innego ujęcia jest techniką rozwiązywania konfliktów międzyludzkich gwarantującą neutralne forum, na którym wszystkie strony konfliktu otrzymują pomoc w uzyskaniu zadowalającego rozwiązania powstałego między nimi problemu<sup>310</sup>. W zakresie wyjaśnienia pojęcia mediacji pomocna może być Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z dnia 21 maja 2008 r. dotycząca niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych<sup>311</sup>. Zgodnie z art. 3 dyrektywy mediacja oznacza zorganizowane postępowanie o dobrowolnym charakterze, bez względu na jego nazwę lub określenie, w którym przynajmniej dwie strony sporu próbują same osiągnąć porozumienie w celu rozwiązania ich sporu, korzystając z pomocy mediatora. Definicja ta nie oddaje w pełni cech mediacji jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych z racji obligatoryjności mediacji w ich przypadku, wskazuje jednak na jej istotę, czyli zawieranie porozumienia przez strony sporu z pomocą mediatora. W przypadku mediacji istotny jest bowiem udział stron w rozwiązywaniu sporu, na który kładzie się szczególny nacisk, niezależnie od spraw celem ich rozwiązywania. Mediacja charakteryzuje się nie tylko zaangażowaniem stron, ale również ich odpowiedzialnością za rozwiązanie konfliktu<sup>312</sup>. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że

---

<sup>307</sup> A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *Mediacja sądowa...*, s. 33.

<sup>308</sup> Zob. R. Morek, *ADR w sprawach gospodarczych*, Warszawa 2004, s. 1.

<sup>309</sup> *Ibidem*, s. 82.

<sup>310</sup> Zob. A. Nocuń, J. Szmagański, *Podstawowe umiejętności w pracy socjalnej i ich kształcenie: porozumiewanie się, rozwiązywanie problemów i konfliktów*, Katowice 1998, s. 175.

<sup>311</sup> Dz. U. UE L z dnia 24 maja 2008 r.

<sup>312</sup> Por. J. Staroń, *Funkcjonowanie mediacji cywilnej w Polsce [w:] Arbitraż i mediacja...*, s. 364.

mediacja to nic innego jak wspomagane negocjacje<sup>313</sup>. Zatem do zakończenia mediacji pozytywnie konieczne jest współistnienie kilku elementów: wola stron na rozwiązanie konfliktu w sposób polubowny, ich zaangażowanie i świadomość odpowiedzialności za polubowne rozwiązanie konfliktu oraz pomoc bezstronnej osoby trzeciej, którą strony darzą zaufaniem. Powodzenie mediacji zależy w dużej mierze od gotowości stron do porozumienia. Ich otwartość i zaangażowanie są warunkiem niezbędnym porozumienia, które ma być dostosowane do potrzeb stron<sup>314</sup>. Nie oznacza to jednak, że mediacja jest procesem niezorganizowanym, którego przebieg determinuje wyłącznie wola stron. Charakteryzuje się ona co prawda mniejszym formalizmem aniżeli arbitraż, jednak podstawowe standardy, chociażby w zakresie wyboru mediatora, określają regulacje prawne, natomiast standardy w zakresie przebiegu mediacji określa mediator. W doktrynie podkreśla się, że w mediacji nie ma elementów przypadkowych. Jest ona zaplanowanym procesem, którego celem jest ułatwienie przejścia od negatywnych emocji związanych z konfliktem do konsensusu i konstruktywnych zmian<sup>315</sup>. Zgodnie z tym poglądem mediacja nie polega na zorganizowaniu doraźnego spotkania celem rozwiązania konfliktu. Jest ona metodą rozwiązywania sporów opartą na liczbie powszechnie przyjętych zasad<sup>316</sup>.

Można jednak również spotkać się z definicją, w świetle której mediacja jest postępowaniem nieformalnym, którego celem jest pomoc zaangażowanym stronom sporu w zawarciu wzajemnie akceptowalnej i całkowicie dobrowolnej ugody<sup>317</sup>. Wydaje się, że w przypadku mediacji jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych ta

---

<sup>313</sup> Zob. U. Haeske, *Konflikty w życiu zawodowym. Mediacja i trening w rozwiązywaniu problemów*, tłum. R. Zajączkowski, Kielce 2005, s.10.

<sup>314</sup> Zob. M. Żurawska, *Mediacja jako nowa metoda rozwiązywania sporów z zakresu prawa pracy* [w:] *Sądy polubowne i mediacja*, red. J. Olszewski, Warszawa 2008, s. 111.

<sup>315</sup> Zob. N. Doherty, M. Guyler, *Mediacja i rozwiązywanie konfliktów w pracy*, Warszawa 2010, s. 19.

<sup>316</sup> Ibidem, s. 23.

<sup>317</sup> Zob. E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym – zastosowanie w Europie i w Polsce...*, s. 30–31.

nieformalność będzie dotyczyć braku określenia standardów co do przebiegu mediacji w regulacjach prawnych. Nie oznacza to jednak, że mediator będzie zwolniony z przestrzegania podstawowych zasad mediacji, które takie standardy wyznaczają. Zatem nieformalność mediacji wydaje się dotyczyć braku szczegółowych ram prawnych dla określenia przebiegu postępowania mediacyjnego.

### *Cechy mediacji*

Podobnie jak w przypadku definicji mediacji, również co do zasad mediacji nie ma w literaturze przedmiotu zupełnej zgodności, choć odstępstwa nie dotyczą podstawowych zasad i cech mediacji, takich jak poufność, bezstronność czy dobrowolność. Można natomiast spotkać się z rozszerzonym katalogiem zasad mediacji. W innym ujęciu do zasad postępowania mediacyjnego zalicza się dobrowolność, zorientowanie na konsensus, czynny udział stron przejawiający się w proponowaniu przez nich rozwiązania, bezstronność, poufność, możliwość kontynuowania rozstrzygnięcia sporu po zakończeniu mediacji niepowodzeniem w drodze dalszego postępowania<sup>318</sup>. W świetle innych poglądów do podstawowych zasad postępowania mediacyjnego należy zaliczyć dobrowolność, bezstronność, poufność, neutralność, akceptowalność<sup>319</sup>. Kolejny proponowany w literaturze katalog zasad mediacji zalicza do nich: dobrowolność,

---

<sup>318</sup> N. Doherty, M. Guylar, *Mediacja...*, s. 24.

<sup>319</sup> B. Piotrowska, *Mediacja w postępowaniu z nieletnimi* [w:] *Arbitraż i mediacja jako instrumenty wspierania przedsiębiorczości*, red. J. Olszewski, B. Sagan, R. Uliasz, Rzeszów 2006, s. 313–314; V. Huryn, *Mediacja w świetle ostatniej nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego*, „Temidium” 2005, 4(39), s. 8; M. Żurawska, *Mediacja jako nowa metoda rozwiązywania sporów...*, s. 113; L. Labocha-Kozar, *Alternatywne środki rozstrzygnięcia sporów w sprawach administracyjnych* [w:] *Arbitraż i mediacja...*, s. 217; S. Pieckowski, *Mediacja w sprawach cywilnych*, Warszawa 2006, s. 22; R. Morek, *Czy sąd może skierować sprawę do mediacji, pomimo iż strona „strona nie wyraziła zgody na mediację?”*. Uwagi o zasadzie dobrowolności mediacji na tle art. 183<sup>8</sup> §3 kpc [w:] *Arbitraż i mediacja...*, s. 139; A. Zieliński [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. A. Zieliński, Warszawa 2012, <https://sip.legalis.pl>, dostęp: 1.02.2017; A. Nocuń, J. Szmagański, *Podstawowe umiejętności w pracy socjalnej i ich kształcenie...*, s. 175.

bezstronność, neutralność, autonomię konfliktu, poufność, odformalizowanie, dobrą wiarę, szacunek<sup>320</sup>. Różnice w katalogu zasad mediacji są spowodowane regulacjami prawnymi mediacji na gruncie różnych gałęzi prawa, jak również indywidualnymi poglądami autorów.

Biorąc to wszystko pod uwagę, należy zastanowić się, na ile powyższy katalog zasad mediacji może mieć zastosowanie odnośnie do mediacji jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych. Na czoło wysuwa się zasada **dobrowolności** rozumiana jako zgoda stron na przeprowadzenie mediacji<sup>321</sup>. Mediacja w przypadku rozstrzygnięcia sporów zbiorowych pracy jest obligatoryjną pokojową metodą ich rozwiązywania, co jest jej cechą szczególną, odróżniającą od innych procedur mediacyjnych. Można jednak doszukać się również w przypadku tej formy mediacji cech dobrowolności, ale – co należy ze stanowczością podkreślić – w bardzo ograniczonym zakresie.

W przypadku rozwiązywania sporów zbiorowych mediacja jest drugim z pokojowych etapów. Jeżeli strony chcą kontynuować spór, nie ma dla mediacji alternatywy, ponieważ strajk właściwy może zostać ogłoszony dopiero po zakończeniu niepowodzeniem mediacji (z wyjątkiem strajku ostrzegawczego), jednak nie oznacza to, że strony sporu zbiorowego muszą po sporządzeniu protokołu rozbieżności, kończącego rokowania, przystąpić do mediacji. Może się bowiem okazać, że strona związkowa nie jest zainteresowana kontynuowaniem sporu zbiorowego, w takim przypadku do mediacji nie dojdzie. Zakończenie rokowań podpisaniem protokołu rozbieżności nie oznacza bowiem automatycznego przejścia do mediacji. Aby spór zbiorowy po zakończeniu pierwszego etapu był kontynuowany, musi być bowiem wola strony związkowej w tym zakresie<sup>322</sup>.

Należy jednak podkreślić, że z praktycznego punktu widzenia decyzyja strony związkowej o odstąpieniu od kontynuowania sporu choć

---

<sup>320</sup> A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *Mediacja sądowa...*, s. 63.

<sup>321</sup> Zob. N. Goherty, M. Guyler, *Mediacja...*, s. 24; A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *Mediacja sądowa...*, s. 60.

<sup>322</sup> Zob. A. Kowalczyk, *Mediacja jako przykład pokojowej metody rozwiązywania sporów zbiorowych* [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (zbiór studiów)*, red. B.M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2013, s. 211.

możliwa, jest mało prawdopodobna. Rozpoczęty spór zbiorowy najczęściej będzie kontynuowany i w tym przypadku jedyną zgodną z prawem drogą będzie mediacja. Można jednak założyć, że możliwe są przesłanki, które zmotywują stronę związkową do odstąpienia od kontynuowania sporu zbiorowego zakończonego niepowodzeniem w drodze rokowań. Przesłanką taką nie będzie raczej znaczna eskalacja konfliktu utrudniająca porozumiewanie się stron, ponieważ w takim przypadku strona pracownicza będzie tym bardziej dążyła do mediacji, traktując ją jako drogę do strajku. Musiałyby zajść jakieś szczególne okoliczności, które spowodowałyby zmianę stanowiska związku zawodowego. Argumentem przemawiającym za zakończeniem sporu na etapie rokowań, mimo ich niepowodzeń, mogłaby być zmiana stanowiska znacznej liczby pracowników co do zasadności kontynuacji sporu zbiorowego w obawie przed negatywnymi następstwami rzutującymi na wysokość świadczeń ze stosunku pracy w przyszłości. Nie można również wykluczyć, że w niektórych przypadkach wszczynanie sporu zbiorowego będzie swego rodzaju testem co do skali ustępstw, na jakie pracodawca się zgodzi w zakresie żądań strony związkowej. Po zakończeniu tego swoistego testu i jego weryfikacji przez stronę związkową może dojść do rezygnacji z kontynuowania sporu. Niezależnie jednak, która z powyższych sytuacji będzie miała miejsce, mediacja w sporach zbiorowych będzie się cechowała dobrowolnością w sensie prawnym, ale wyrażającą się wyłącznie w konieczności potwierdzenia przez stronę związkową woli kontynuacji sporu po podpisaniu protokołu rozbieżności kończącego rokowania. W przypadku chęci kontynuowania sporu przez stronę związkową strona pracodawcy musi przystąpić do mediacji.

Dobrowolność mediacji w tym zakresie ma zatem charakter jednobiegunowy, jako że tylko strona związkowa ma możliwość wyboru, jeżeli chodzi o kontynuację sporu zbiorowego. Ta jednobiegunowość jest konsekwencją dysproporcji stron stosunku pracy, z jaką mamy do czynienia w sensie faktycznym. Następstwem tej dysproporcji są normy o charakterze ochronnym składające się na funkcję ochronną prawa pracy. Jako że strona związkowa w sporze zbiorowym reprezentuje interesy pracowników, ustawodawca wprowadza

regulacje w zakresie rozwiązywania sporów zbiorowych, które mają chronić pracownika. Przejawem tej ochrony jest właśnie konieczność przystąpienia przez stronę pracodawcy do sporu zbiorowego wszczętego przez stronę związkową oraz kontynuowanie go po zakończeniu rokowań, jeżeli strona związkowa wyrazi taką wolę. Wprowadzenie regulacji prawnej niwelującej element jednobiegunowości dobrowolności mediacji stanowiłoby poważne zagrożenie dla pracowników w związku z brakiem alternatywy w zakresie rozwiązywania sporu zbiorowego, jako że droga sądowa w tym przypadku nie jest możliwa.

Kolejnym przejawem dobrowolności mediacji jest zgoda stron co do mediatora. Należy jednak podkreślić, że strony mają co prawda możliwość wybrania wspólnie mediatora, jeżeli jednak tego nie uczynią w określonym w ustawie terminie, mediatora wskazuje minister właściwy do spraw pracy. W takim przypadku mediator jest wybierany na wniosek jednej ze stron – w świetle obecnie obowiązującej regulacji prawnej nie ma podstaw do wnioskowania, że wymagane są wnioski obydwu stron. Zatem zasada dobrowolności w zakresie wyboru mediatora w świetle ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ma charakter ograniczony, dopuszcza bowiem możliwość wskazania mediatora bez zgodnej woli stron w tym zakresie. Tego typu konstrukcja prawna jest konsekwencją zasady spokoju i ładu społecznego, do którego dąży ustawodawca, dlatego wprowadza regulacje dające możliwość wyboru mediatora bez zgodnej woli stron sporu<sup>323</sup>. Regulacje te budzą jednak wątpliwości. Wydaje się bowiem, że możliwe byłoby rozwiązanie zgodne z zasadą spokoju i ładu społecznego niepozbawiające stron sporu przynajmniej pośredniego wpływu na wybór osoby mediatora w razie braku konsensusu w tej sprawie między nimi. Konstrukcja prawna wprowadzająca wymóg zgody stron na propozycje ministra w zakresie wyboru mediatora nie ograniczałaby tego aspektu dobrowolności mediacji, jednak nie jest ona możliwa do zaakceptowania ze względu na konsekwencje w postaci zagrożenia dla zasady spokoju i ładu społecznego.

---

<sup>323</sup> Zob. A. Kowalczyk, *Mediacja jako przykład...*, s. 211.

Skoro bowiem nie ma alternatywnego rozwiązania dla mediacji, wymóg zgody obydwu stron w przypadku mediatora wskazanego przez ministra oznaczałby, że spór nie może być kontynuowany. Dopuszczenie prawnej możliwości jego kontynuacji w takim przypadku oznaczałoby przejście do następnego etapu, jakim byłby najprawdopodobniej strajk, skoro arbitraż może zostać przez strony pominięty z racji braku jego obligatoryjności.

W świetle powyższych uwag pojawia się pytanie, czy dobrowolność jest zasadą i cechą charakterystyczną mediacji jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych ze względu na ograniczenia, jakim jest poddawana? Czy też można doszukać się jedynie pewnych elementów tej dobrowolności w postaci możliwości nieprzystąpienia przez stronę związkową do mediacji po zakończeniu niepowodzeniem rokowań, czy możliwości wyboru mediatora przez obie strony.

Należy zauważyć, że w literaturze przedmiotu podnosi się jeszcze jeden z aspektów dobrowolności – wpływu stron na przebieg i zakończenie postępowania mediacyjnego. Wedle tego ujęcia dobrowolność oznacza, że każda ze stron mediacji zachowuje pełną kontrolę nad tym, czy i jak spór zostanie rozwiązany<sup>324</sup>. Przy takiej interpretacji dobrowolności cecha ta będzie również dotyczyć mediacji jako metody rozwiązywania sporu. Jeżeli chodzi bowiem o przebieg postępowania mediacyjnego, nie mamy w tym przypadku do czynienia z jednobiegowością dobrowolności, tak jak to ma miejsce w zakresie wyrażenia woli rozstrzygnięcia sporu w drodze mediacji. Zarówno strona pracownicza, jak i strona pracodawcy mają jednakowy wpływ na przebieg postępowania mediacyjnego. Dotyczy to również kwestii zakończenia sporu. Można zatem wnioskować, że dobrowolność mediacji w przypadku sporów zbiorowych dotyczy przede wszystkim dobrowolności zawierania porozumienia. Jeżeli zatem ograniczymy dobrowolność wyłącznie do tego aspektu, to należałoby stwierdzić, że jest ona cechą mediacji jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych. Wydaje się jednak, że o dobrowolności mediacji można mówić, po pierwsze, jeżeli strony mają moż-

---

<sup>324</sup> Zob. R. Morek, *Czy sąd może skierować sprawę...*, s. 139.

liwość wolnej woli w zakresie wyboru tej metody, po drugie, jeżeli konieczny jest konsensus co do wyboru mediatora lub zgoda obydwu stron na mediatora wskazanego, po trzecie, jeżeli obie strony mają jednakowy wpływ na przebieg i zakończenie postępowania mediacyjnego. Ze względu na powyższe należałoby zatem stwierdzić, że mediację jako metodę rozwiązywania sporów zbiorowych cechuje dobrowolność porozumienia kończącego spór zbiorowy. W zakresie pozostałych aspektów dobrowolności podlega ona znacznym ograniczeniom, które są konsekwencją funkcji ochronnej prawa pracy, dążenia do zachowania pokoju społecznego oraz braku alternatywy dla innej drogi rozwiązywania sporu. Ograniczenia te nie dają podstaw wnioskować, że o mediacji w sporach zbiorowych można mówić jako o metodzie dobrowolnej. Ma ona bez wątpienia charakter obowiązkowy, można jedynie doszukać się pewnych elementów dobrowolności form mediacji.

Kolejną istotną zasadą i cechą mediacji jest **bezstronność i neutralność** występujące we wzajemnej korelacji<sup>325</sup>. Jak podnosi się w literaturze, bezstronność dotyczy stosunku mediatora do stron konfliktu i oznacza nieopowiadanie się po którejkolwiek ze stron. Neutralność zaś odnosi się do stosunku mediatora do konfliktu i przedmiotu sporu. Neutralny mediator akceptuje fakt, że konflikt jest „własnością” stron, zatem stara się od niego zdystansować i przyjąć neutralny punkt widzenia. Nie powinien zatem komentować wyborów stron oraz ich finalnych decyzji<sup>326</sup>, w przeciwnym razie będziemy mieć do czynienia z naruszeniem zasad mediacji. Należy zgodzić się z poglądem, że bezstronność mediatora jest gwarancją jego wiarygodności, co daje mu prawo do wspomaganie komunikacji między stronami<sup>327</sup>. O ile jednak dobrowolność mediacji można ure-

---

<sup>325</sup> Zob. A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *Mediacja sądowa...*, s. 61.

<sup>326</sup> Ibidem; A. Zienkiewicz, *Mediacja w kontinuum form wymiaru sprawiedliwości* [w:] *Arbitraż i mediacja...*, s. 428; B. Piotrowska, *Mediacja w postępowaniu z nieletnimi* [w:] *Arbitraż i mediacja...*, s. 313; K. Flaga-Gieruszyńska, *Znaczenie mediacji na tle innych metod rozwiązywania sporów w sprawach gospodarczych* [w:] *Sądy polubowne...*, s. 131.

<sup>327</sup> Zob. N. Doherty, M. Guylar, *Mediacja...*, s. 26.

gulować prawnie, o tyle w przypadku bezstronności nie jest to możliwe. Rola ustawodawcy ogranicza się zatem w tym przypadku do wyraźnego wskazania tej cechy, która powinna jednocześnie stać się obowiązkiem mediatora. W prawie polskim zasada bezstronności jest niepodważalną cechą mediacji w sporach zbiorowych, na co wyraźnie wskazuje art. 10 ustawy o r.s.z., i nie podlega ograniczeniom tak jak zasada dobrowolności.

Zasada **autonomii** sporu oznacza, że strony sporu mają prawo decydować o jego przebiegu, sprawować nad nim kontrolę zarówno w trakcie trwania sporu, jak i w momencie jego zakończenia. W literaturze podkreśla się, że w świetle tej zasady konflikt jest własnością stron, które mają prawo wyboru stylu reagowania na konflikt<sup>328</sup>. Wydaje się jednak, że właściwszym określeniem będzie zasada autonomii sporu. Należy zgodzić się z twierdzeniem, że nie każdy konflikt zamienia się w spór. Dopiero konflikt ujawniony i poddany obserwacji otoczenia przekształca się w spór, który jest jedną z odmian konfliktu<sup>329</sup>. Zatem konflikt nieujawniony przed otoczeniem, niepoddany jego ocenie i nieoddziałujący na nie nie będzie miał charakteru sporu<sup>330</sup>. Regulacje prawne wprowadzające i określające procedury rozwiązywania konfliktów mają zastosowanie wyłącznie wówczas, gdy konflikty te przybiorą postać sporu. We wcześniejszej fazie pozostają one poza przedmiotem zainteresowania ustawodawcy i stosowania określonych norm prawnych. Konflikt niezewnętrzny i niepoddany obserwacji otoczenia, który zatrzymał się na etapie eskalacji, ale nie przeszedł w kolejne fazy, czyli obserwację otoczenia, inicjowanie procesu rozwiązywania lub rozstrzygnięcia sporu, nie będzie wymagał zastosowania regulacji prawnych w zakresie procedur rozwiązywania sporów zbiorowych. Kiedy przybierze postać sporu i zostanie poddany procedurze jego rozwiązywania,

---

<sup>328</sup> Zob. A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *Mediacja sądowa...*, s. 61.

<sup>329</sup> Zob. A. Korybski, *Alternatywne rozwiązywanie sporów w USA. Studium teoretycznoprawne*, Lublin 1993, s. 352.

<sup>330</sup> Zob. A. Kowalczyk, *Rola mediatora w sporach zbiorowych* [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013, s. 323.

stanie się istotne definiowanie mechanizmów jego przebiegu. W fazie wcześniejszej pozostanie sferą wewnętrznych kontaktów skonfliktowanych stron, a więc bez wątplenia będzie ich własnością i będą one miały autonomię w zakresie wpływu na jego dalszy przebieg, jednak konflikt ten nie będzie miał charakteru sporu zbiorowego, nie będzie zatem przedmiotem analizy prawnej. Sytuacja diametralnie zmieni się w momencie jego uzewnętrznienia i podjęcia prób jego rozwiązywania. Konflikt przybierze postać sporu, ale czy będzie sporem zbiorowym, zależy od spełnienia określonych ustawą kryteriów. Jeżeli je spełni, stanie się przedmiotem zainteresowania ustawodawcy i zostanie poddany określonej przez niego procedurze rozwiązywania. Na gruncie sporów zbiorowych wydaje się więc właściwsze używanie określenia zasada autonomii stron sporu, a nie zasada autonomii konfliktu. To ostatnie określenie sugeruje bowiem, że przedmiotem zainteresowania ustawodawcy jest każdy konflikt, a nie tylko ten, który zamienił się w spór.

Zasada **dobrej wiary** w rokowaniach z udziałem mediatora oznacza gotowość stron do zawarcia porozumienia. Niedopuszczalne zatem są wszelkie próby manipulacji drugą stroną lub osobą mediatora, których celem jest obrócenie mediacji w narzędzie służące do osiągnięcia innego celu niż porozumienie, np. uzyskanie informacji o drugiej stronie sporu. Na gruncie prawa pracy zasada dobrej wiary w rokowaniach zbiorowych została uregulowana na potrzeby prawa układowego, nie wynika ona natomiast z ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Nie wyklucza to jednak uznawania jej za cechę mediacji jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych, w szczególności jeżeli przyjmiemy powyższą interpretację, czyli gotowość stron do zawarcia porozumienia<sup>331</sup>. Mediacja nie powinna być bowiem wykorzystywana wyłącznie jako etap niezbędny na drodze do strajku. Przy takim bowiem nastawieniu jest ona z góry skazana na niepowodzenie.

W zamiarze ustawodawcy mediacja jest kolejną po rokowaniach szansą na pokojowe zakończenie sporu zbiorowego pozwalającą na uniknięcie negatywnych, w sensie ekonomicznym, dla obydwu stron

---

<sup>331</sup> Por. Ł. Pisarczyk, *Spory zbiorowe...*, s. 616.

sporu skutków strajku. Optymalną sytuacją jest postrzeganie mediacji w takich kategoriach również przez strony sporu, zwiększa to szanse na zawarcie porozumienia. Nie ma jednak rozwiązań prawnych, które umożliwiłyby zobligowanie stron do takiego postępowania, czy też wprowadzałyby sankcje mające zastosowanie w przypadku naruszenia tej zasady. Nie wydaje się bowiem, żeby takowe sankcje były zasadne. Problem nastawienia stron do mediacji pozostaje poza kontrolą ustawodawcy, jako że jest to sfera nastawienia psychicznego, nie może być zatem sankcjonowana. Wydaje się również, że celem wyjaśnienia zasady dobrej wiary można częściowo posiłkować się regulacjami wynikającymi z działu XI k.p. W ich świetle oznacza ona postulat wykazania się wolą poszukiwania kompromisu oraz prowadzenia rokowań z rozsądkiem i umiarem<sup>332</sup>.

W literaturze przedmiotu zwraca się uwagę, że w przypadku oceny dobrej wiary istotne jest odwoływanie się do zjawisk subiektywnych, takich jak chociażby wiedza czy przeświadczenie<sup>333</sup>. Prowadzenie rokowań w dobrej wierze oznacza więc dążenie partnerów społecznych do osiągnięcia pozytywnego efektu rokowań, które to dążenie powinno wynikać z przekonania o istnieniu okoliczności uzasadniających formułowanie postulatów zgłaszanych w drodze rokowań<sup>334</sup>.

Kolejną cechą i zasadą mediacji jako metody polubownego rozwiązywania sporów jest jej **poufność** oznaczająca ochronę informacji o stronie przeciwnej. Na gruncie sporów zbiorowych nie można jednak mówić o poufności mediacji w takim ujęciu. Obligowanie stron do poufności i jej sankcjonowanie byłoby bowiem bezzasadne, skoro spór przed sądem jest wykluczony. Nie ma zatem niebezpieczeństwa wykorzystania mediacji jako środka do zdobycia informacji, które mogłyby zostać wykorzystane celem rozstrzygnięcia sporu drogą metody alternatywnej z powodu braku takiej drogi. Należy natomiast zauważyć, że poufność powinna być cechą mediatora. Również w przypadku sporów zbiorowych bez wątpienia nie powi-

---

<sup>332</sup> Zob. J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 621.

<sup>333</sup> Zob. K. Rączka [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1999, s. 627.

<sup>334</sup> Ibidem.

nien on wykorzystywać informacji zdobytych w toku mediacji w innym celu aniżeli pomoc stronom w rozwiązywaniu sporu zbiorowego. Powinna go zatem cechować dyskrecja, która jest przejawem jego profesjonalizmu i predyspozycji do występowania w takiej roli. Zatem o poufności mediacji w sporach zbiorowych można mówić wyłącznie w odniesieniu do osoby mediatora. Nie są nią związane strony, jeżeli chodzi o kontynuowanie sporu zbiorowego. Informacje uzyskane w toku mediacji, chociażby na temat sytuacji ekonomicznej pracodawcy, zostaną bez wątpienia wykorzystane, kiedy dojdzie do strajku. Wprowadzenie zakazu wykorzystywania takich informacji na etapie strajku byłoby nieuzasadnione. Strajk jest bowiem prawnie dopuszczalną kontynuacją sporu zakończzonego niepowodzeniem na etapie mediacji, a nie rozwiązaniem alternatywnym, tak jak to ma miejsce w przypadku postępowania przed sądem w sprawach indywidualnych. Poufność można zatem uznać za cechę mediacji w sporach zbiorowych, ale wyłącznie w odniesieniu do obowiązków mediatora, natomiast stron wówczas, gdy obowiązki w tym zakresie wynikają z przepisów szczególnych, na przykład odnośnie obowiązku zachowania tajemnicy czy obowiązku dbałości o dobro pracodawcy.

**Odformalizowanie** to następna podnoszona w literaturze cecha mediacji. Należy zgodzić się z poglądem, że jest to również cecha mediacji w sporach zbiorowych, a cechą wspólną regulacji prawnych wprowadzających tę metodę rozwiązywania sporów jest brak uregulowań dotyczących przebiegu postępowania mediacyjnego<sup>335</sup>. W konsekwencji przebieg postępowania mediacyjnego zależy od mediatora i stron. Nie należy jednak postrzegać tego w kategoriach wadliwości regulacji prawnych. Niewielki formalizm można postrzegać w kategoriach zalety mediacji, gwarantuje on bowiem mediatorowi dużą elastyczność przy doborze technik mediacyjnych i umożliwia ich dostosowanie do konkretnej sytuacji<sup>336</sup>. Ponadto, odnosząc się do zasady autonomii sporu, należy stwierdzić, że skoro

---

<sup>335</sup> Zob. A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *Mediacja sądowa...*, s. 62.

<sup>336</sup> Por. *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, *Komentarz do art. 8 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [www.lex.edu.pl](http://www.lex.edu.pl), dostęp: 1.02.2017.

spór jest „własnością” stron, powinny one mieć znaczący wpływ na przebieg postępowania wdrożonego celem jego rozwiązania. Brak formalizmu co do przebiegu tego postępowania jest cechą odróżniającą mediację od rozstrzygnięcia sporu przez sąd. W tym ostatnim przypadku uzasadnieniem dla formalizmu jest to, że mamy do czynienia z arbitralnym rozstrzygnięciem sporu przez instytucję, której spór nie dotyczy.

Podobny formalizm w przypadku mediacji podważałby sens tej metody rozwiązywania sporów w tych przypadkach, gdy prawo dopuszcza drogę sądową. Nie uzasadnia to oczywiście sformalizowania mediacji. Za odformalizowaniem przemawiają wskazane wyżej argumenty oraz standardy międzynarodowe. Polskie regulacje w zakresie procedury rozwiązywania sporów zbiorowych stanowią przejaw konstrukcji Multi-Streps ADR, czyli przejścia od form mniej do coraz bardziej sformalizowanych o trzystopniowej strukturze<sup>337</sup>. Według tej konstrukcji metodą pozbawioną formalizmu będą rokowania, w przypadku których brak jest jakichkolwiek unormowań prawnych co do ich istoty i przebiegu. Metodą w bardzo niewielkim stopniu sformalizowaną jest mediacja właśnie, przy czym przejawem tego formalizmu będą regulacje dotyczące wyboru mediatora, skoro – jak ustalono powyżej – formalizm ten nie dotyczy przebiegu postępowania mediacyjnego. Metodą najbardziej sformalizowaną, jeśli chodzi o rozwiązywanie sporów zbiorowych, będzie arbitraż.

### *Rodzaje mediacji*

W literaturze przedmiotu podstawowym kryterium podziału mediacji jest rola, jaką odgrywa mediator w procesie rozwiązywania sporu. Na podstawie tego kryterium wyróżnia się mediację facilitatywną (klasyczną) i ewaluatywną<sup>338</sup>. Istotą mediacji facilitatywnej

---

<sup>337</sup> Por. A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *Mediacja sądowa...*, s. 89; art. 8 konwencji nr 151 MOP dotyczącej ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej (Dz.U. z 1994 r., nr 22, poz. 78).

<sup>338</sup> Podział ten wprowadził L. Riskin; zob. idem, *Understanding Mediators Orientations, Strategies and Techniques: A Grid For the Perplexed*, „Harvard Negotiation Law Review” 1996, vol. 1, s. 32, pozycja przytaczana za: E. Gmurzyńska,

jest ograniczenie udziału mediatora do wspomagania stron w procesie dojścia do ugody (**facilitative mediation**). Ten rodzaj mediacji opiera się na założeniu, że pomoc osoby bezstronnej przyczyni się do szybszego porozumienia między stronami. W przypadku mediacji klasycznej mediator nie może dokonywać oceny sytuacji faktycznej i prawnej stron, a jego aktywność ma ograniczać się do czuwania nad przebiegiem mediacji<sup>339</sup>. Rolą mediatora w przypadku mediacji klasycznej jest zatem pomoc we wzajemnej komunikacji stron sporu, zapewnienie lepszej wymiany informacji między nimi i czuwanie nad prawidłowym przebiegiem mediacji<sup>340</sup>.

Drugi podstawowy rodzaj mediacji w podziale zaproponowanym przez L. Riskina to mediacja ewaluatywna (**evaluative mediation**). W tym rodzaju mediacji rola mediatora jest większa aniżeli w przypadku mediacji klasycznej. Przyjmuje się bowiem, że mediator nie tylko kontroluje przebieg procesu mediacji, i w ten sposób wspomaga strony w procesie dochodzenia do konsensusu, ale pomaga im w ocenie ich sytuacji prawnej, proponuje sposoby rozwiązania sporu. W tym przypadku zatem mediator pełni rolę eksperta w zakresie sporu oraz ma być ekspertem również w określonej dziedzinie, np. prawnej, co z kolei pozwala mu na ocenę sytuacji stron w obszarze swojej specjalizacji<sup>341</sup>. Wiedza w danej dziedzinie daje zatem mediatorowi legitymację do profesjonalnej oceny wybranego aspektu sporu, umożliwiając jednocześnie proponowanie konkretnych rozwiązań, jeśli chodzi o spór. Zaproponowany powyżej podział mediacji zdaniem L. Riskina nie wyklucza mediacji klasycznej z pewnymi elementami mediacji ewaluatywnej, kiedy mediator sugeruje stronom swoje rozwiązania, jeśli chodzi o zakończenie sporu. Podstawową różnicą między mediacją facilitatywną a ewaluatywną są inne oczekiwania stron od osoby mediatora. W tym drugim przypadku bowiem zakłada się, że strony

---

*Rodzaje mediacji [w:] Mediacje. Teoria i praktyka*, red. E. Gmurzyńska, R. Morek, Warszawa 2009, s. 111.

<sup>339</sup> Zob. E. Gmurzyńska, *Rodzaje mediacji...*, s. 111; idem, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 39 i n.

<sup>340</sup> Zob. E. Gmurzyńska, *Rodzaje mediacji...*, s. 114.

<sup>341</sup> Ibidem, s. 112.

oczekują od mediatora, oprócz zachowań charakterystycznych dla mediacji klasycznej w postaci czuwania nad przebiegiem mediacji, pomocy w dojściu do konsensusu na podstawie jego wiedzy jako eksperta w danej dziedzinie, doświadczenia i regulacji prawnych. W przypadku mediacji ewaluatywnej strony biorą pod uwagę to, że mediator ma odpowiednie kwalifikacje, aby wyrazić opinię w danym zakresie i pod tym kątem wybierają konkretnego mediatora<sup>342</sup>.

Kolejnym podziałem mediacji jest podział, który zaproponowali R. Fisher i W. Ury, mianowicie na mediację opartą na interesach stron i mediację transformatywną<sup>343</sup>. Z tym ostatnim rodzajem mediacji nie mamy jednak do czynienia w przypadku rozwiązywania sporów zbiorowych, ponieważ celem tego rodzaju mediacji nie jest zawarcie porozumienia.

Podstawowymi założeniami mediacji opartej na interesach stron jest po pierwsze oddzielenie stron od problemu, po drugie koncentracja na interesach, po trzecie proponowanie wielu opcji, jeżeli chodzi o rozwiązanie sporu, po czwarte wykorzystanie obiektywnych kryteriów w kreowaniu rozwiązań sporu<sup>344</sup>. W przypadku tego rodzaju mediacji zakłada się, że między stronami sporu istnieje konflikt będący konsekwencją braku kompatybilności interesów. Podstawowym celem tego rodzaju mediacji jest identyfikacja rozbieżności i praca ze stronami celem ich przewyciężenia i dojścia do konsensusu. Fisher i Ury zwracają uwagę na dwa podstawowe pojęcia związane z tego rodzaju mediacją: **pozycja** oraz **interes strony**. Pozycja to nic innego jak stanowisko strony, czyli jej żądania i oczekiwania, natomiast interes strony to cel lub potrzeba będące motywem żądań. Jednym z podstawowych zadań w przypadku mediacji opartej na interesach stron jest przejście przez strony od etapu pozycji do interesów<sup>345</sup>. U podstaw tego rodzaju mediacji leży założenie, że zawsze tam, gdzie istnieje konflikt, możliwe jest jego rozwiązanie. Warunkiem

---

<sup>342</sup> Ibidem, s. 114.

<sup>343</sup> Zob. R. Fisher, W. Ury, *Dochodząc do tak. Negocjowanie bez poddawania się*, Warszawa 2000, s. 5.

<sup>344</sup> Ibidem.

<sup>345</sup> Ibidem.

niezbędnym w procesie jego poszukiwania jest uświadomienie sobie przez strony istnienia tego problemu, a następnie koncentrowanie się na interesach. Rolą mediatora zatem w przypadku tego rodzaju mediacji jest pomoc w procesie dojścia przez strony do istoty problemu i wskazanie kwestii koniecznych do rozwiązania, natomiast głównym celem mediacji tego rodzaju jest osiągnięcie wspólnie akceptowalnego rozwiązania sporu<sup>346</sup>.

W przypadku mediacji opartej na interesach stron aktywność mediatora powinna skupiać się na rozwiązaniu sporu, dlatego też rolą mediatora jest kontrolowanie przebiegu mediacji, określanie jej zasad, kwestii do dyskusji oraz motywowanie stron do skupienia się na przyszłości, czyli ewentualnym porozumieniu, a nie przeszłości, czyli początkach konfliktu. Zatem w tym modelu mediacji mediator jest dość aktywny, w przeciwieństwie do mediacji transformatywnej, w przypadku której mediator ma niejako pozostać w cieniu stron. W literaturze przedmiotu podkreśla się jednak również, że mediację opartą na interesach stron niekoniecznie trzeba traktować jako model mediacji będący w opozycji do mediacji transformatywnej, jako że w obydwu przypadkach można doszukać się elementów wspólnych. Ukierunkowanie mediacji na rozwiązanie problemu nie wyklucza bowiem transformacji stron, mimo że ta przesłanka nie będzie celem samym w sobie<sup>347</sup>. Oprócz wskazanych wyżej rodzajów mediacji wyróżnia się również inne, jak chociażby mediację narratywną, humanistyczną, sądową czy umowną<sup>348</sup>. Cechy charakterystyczne tych rodzajów mediacji wykluczają jednak ich stosowanie w sporach zbiorowych.

---

<sup>346</sup> Zob. E. Gmurzyńska, *Rodzaje mediacji...*, s. 115.

<sup>347</sup> D.A. Hoffman, *Confession of a Problem Solving Mediator*, Society of Professional in Dispute Resolution News, Summer 1999; pozycja przytaczana za: E. Gmurzyńska, *Rodzaje mediacji...*, s. 117.

<sup>348</sup> Więcej na temat powyższych rodzajów mediacji zob. J. Winslade, G. Monk, *A Narrative Approach to Mediation*, <http://www.narrative-mediation.crinfo.org/documents/>, dostęp: 1.02.2017; T. Hansen, *The Narrative Approach to Mediation*, <http://www.mediate.com/articles/hansenT.cfm>, dostęp: 1.02.2017; A. Nagao, N. Page, *Telling the Story: Narrative Techniques in Conflict Management*, [www.corderthomson.com/document/TAM2007handour.pdf](http://www.corderthomson.com/document/TAM2007handour.pdf), dostęp: 1.02.2017; M.S. Umbreit, *Hu-*

#### 1.4. Mediacja a koncyliacja

W literaturze przedmiotu istnieją kontrowersje co do tego, czy koncyliacja jest odrębną metodą rozwiązywania sporów. Wątpliwości te generują znaczne podobieństwa między **mediacją** i **koncyliacją** sprowadzające się do cechy zasadniczej, czyli udziału bezstronnej osoby trzeciej. Niektórzy badacze problemu uważają, że są to metody tożsame, w związku z czym pojęć mediacja i koncyliacja można używać zamiennie<sup>349</sup>. Inni twierdzą, że w prawie polskim nie ma podstaw do traktowania koncyliacji jako odrębnej metody rozwiązywania sporów, jest ona bowiem niczym innym jak mediacją **ewaluatywną**, inaczej **ocenną**. Współczesna mediacja może bowiem przybierać różne formy i niekoniecznie będzie występować w postaci mediacji klasycznej, w przypadku której rola mediatora ogranicza się wyłącznie do zbliżania stanowisk stron poprzez zastosowanie technik mediacyjnych celem zawarcia ugody czy porozumienia. Mediacja ma najczęściej charakter mieszany, czyli łączy elementy mediacji klasycznej i ewaluatywnej. Jeżeli zatem przyjąć, że mediacja ewaluatywna jest jedną z metod mediacji, mimo kontrowersji, jakie towarzyszą temu pogładowi ze względu na rolę mediatora, który ma możliwość oceny sporu i proponowania rozwiązań, to koncyliacja jest odmianą mediacji<sup>350</sup>. Pogład ten opiera się na polemicznej tezie ze zwolennikami traktowania mediacji

---

*manistic Mediation. A Transformative Journey of Peacemaking*, "Mediation Quarterly" 1997, vol. 14, s. 201–213; J.B. Kelly, *Mediation and Psychotherapy, Distinguishing the Difference*, "Mediation Quarterly" 1983, no 1, s. 33–34.

<sup>349</sup> Tak A. Szumański, *Koncyliacja jako forma rozstrzygnięcia sporów gospodarczych*, „MOP” 1997, nr 2, s. 60; A. Kalwas [w:] *Przyszłość polskiego wymiaru sprawiedliwości*, red. A. Zieliński, M. Zubik, Warszawa 2002, s. 63; M. Pazdan, *Umowa o mediację* [w:] *Księga pamiątkowa ku czci Profesora J. Szwejca*, „Prace Instytutu Prawa Własności Intelektualnej UJ” 2005, z. 88, s. 258–259; idem, *O mediacji i projekcji jej unormowania*, „Rejent” 2004, nr 2, s. 13–14; J. Rajska, *Rola mediacji przy rozwiązywaniu sporów związanych ze stosunkami w obrocie gospodarczym* [w:] *Księga pamiątkowa dedykowana Prof. S. Soltysińskiemu*, Poznań 2005, s. 911.

<sup>350</sup> Tak E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 27–28.

jako odrębnej metody alternatywnego rozwiązywania sporów, według których różnicą między mediacją a koncyliacją jest rola mediatora. Zgodnie z tą tezą „jeżeli jedyna różnica pomiędzy koncyliacją i mediacją polega na tym, że w koncyliacji rolą neutralnej osoby trzeciej ma być zaproponowanie swojego rozwiązania sporu, natomiast inne cechy tych procedur, a zatem dobrowolność przystąpienia i zawarcia ugody, pojednawczy charakter, autonomia stron, pomoc stronom w zawarciu ugody przez osobę neutralną, są zbieżne, to należy uznać, że pojęcia te są tożsame”<sup>351</sup>.

Zwolennicy rozróżniania koncyliacji jako odrębnej od mediacji metody rozwiązywania sporów podkreślają, że koncyliacja charakteryzuje się silniejszą niż w przypadku mediacji pozycją neutralnej osoby trzeciej. Według jednego ze stanowisk „koncyliacja stanowi alternatywną formę rozwiązywania sporów, w której osoba trzecia realizuje swoją misję przez zaproponowanie stronom pojednawczego zakończenia istniejącej między nimi sytuacji spornej”<sup>352</sup>.

Zgodnie z prezentowanym wyżej stanowiskiem koncyliator może przedstawić propozycję rozwiązania sporu w każdym stadium procedury koncyliacyjnej po oddzielnym lub wspólnym spotkaniu ze stronami<sup>353</sup>. Według kolejnej definicji zwolenników wyodrębniania koncyliacji jako odrębnej metody ADR koncyliacja jest działalnością powołanego do tego organu, najczęściej w postaci komisji, która ma za zadanie przygotowanie i przedstawienie stronom sporu propozycji co do jego rozstrzygnięcia<sup>354</sup>. Według innego stanowiska różnica między mediacją a koncyliacją sprowadza się do tego, że rolą mediatora jest wyjaśnienie istoty sporu oraz zbliżenie stanowiska stron, tak aby mogły zawrzeć ugodę, natomiast rolą koncyliatora jest zaproponowanie stronom konkretnego rozwiązania sporu<sup>355</sup>.

---

<sup>351</sup> Ibidem, s. 28.

<sup>352</sup> Zob. A. Wach, *Alternatywne formy rozwiązywania sporów sportowych*, Warszawa 2005, s. 231.

<sup>353</sup> Ibidem.

<sup>354</sup> Zob. S. Włodyka, *Ustrój organów ochrony prawnej*, Warszawa 1975, s. 17.

<sup>355</sup> Zob. Z. Kmiecik, *Mediacja i koncyliacja w prawie administracyjnym*, Kraków 2004, s. 27.

Brak jednorodnego stanowiska przedstawicieli nauki prawa pracy co do różnic i podobieństw między koncyliacją i mediacją jest spowodowany regulacjami prawnymi, w których, jeżeli chodzi o prawo polskie, pojęcie koncyliacji rzadko występuje w języku prawnym (z wyjątkiem prawa publicznego międzynarodowego), równie rzadko operuje się nim w języku prawniczym<sup>356</sup>. Również na podstawie prawa europejskiego trudno jest wskazać wyraźne różnice między koncyliacją a mediacją. Co prawda, Rada Europy uznała, że są to dwie odrębne metody rozwiązywania sporów, jednak traktowała je właściwie jako pojęcia tożsame<sup>357</sup>. W rekomendacjach Komitetu Ministrów obie te metody rozwiązywania sporów występowały zawsze łącznie, jednak nie zdefiniowano, czym one się różnią<sup>358</sup>. Pomocna w zakresie wyjaśnienia pojęć „mediacja” i „koncyliacja” oraz wskazania ich ewentualnych różnic nie jest również ustawa wzorcowa UNCITRAL o międzynarodowej koncyliacji handlowej z 2002 r. Ustawa wzorcowa posługuje się pojęciem koncyliacji, definiując je jako postępowanie bez względu na to, czy określa się je koncyliacją, mediacją, czy też w inny sposób, którego strony zwracają się do osoby lub osób trzecich o pomoc w ugodowym rozwiązaniu sporu; koncyliator jednak nie jest upoważniony do narzucania stronom rozwiązania sporu<sup>359</sup>. Zatem definicja ta obejmuje wszystkie alternatywne metody rozwiązywania sporów, jeżeli w postępowaniu bierze udział osoba trzecia. W związku z powyższym ujęciem terminu „koncyliacja” w ustawie wzorcowej i w komentarzach do niej pojawiły się opinie, że pojęcia „mediacja” i „koncyliacja” należy traktować jako synonimy<sup>360</sup>.

Na gruncie ustawy o r.s.z. nie występuje pojęcie koncyliacji, niezależnie od tego zatem, jakie stanowiska zajmiemy co do ewentual-

---

<sup>356</sup> Zob. R. Morek, *Razem czy osobno: uwagi o znaczeniach pojęcia mediacji i koncyliacji* [w:] *Sądy polubowne...*, s. 33.

<sup>357</sup> Rekomendacja Rady Europy – o środkach zwiększających dostęp do wymiaru sprawiedliwości, rec. 81(7).

<sup>358</sup> Por. E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 26–27.

<sup>359</sup> Zob. R. Morek, *Razem czy osobno...*, s. 31–32.

<sup>360</sup> Tak P. Sanders, *The work of UNCITRAL on arbitration and conciliation*, Haga 2004, s. 200; pozycja przytaczana za: R. Morek, *Razem czy osobno...*, s. 33.

nych różnic i zbieżności z mediacją, nie ma podstaw ustawowych do wyróżniania takiej metody rozwiązywania sporów. Na podstawie regulacji ustawy w związku z ogólnością użytych tam sformułowań trudno byłoby jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie, czy procedura mediacyjna przewidziana jako metoda rozwiązywania sporów zbiorowych wyczerpuje cechy koncyliacji, czy też nie<sup>361</sup>. Stopień ogólności tych regulacji daje podstawy do wnioskowania, że w sporach zbiorowych możliwa jest do zastosowania mediacja **ewaluatywna**. Idąc tym tokiem rozumowania, można stwierdzić, że mediacja w sporach zbiorowych może wykazywać cechy koncyliacji<sup>362</sup>.

### 1.5. Cechy arbitrażu

Według *Słownika wyrazów obcych* określenie „arbitraż” pochodzi od łacińskiego słowa *arbitraris* – myśleć i *arbitralis* – rozstrzygnięcie

---

<sup>361</sup> Por. Ł. Pisarczyk, *Spory zbiorowe...*, s. 627.

<sup>362</sup> Ł. Pisarczyk stwierdza, że ze względu na obserwowane zacieranie się granic między mediacją a koncyliacją klasyfikacja tej ostatniej nie wydaje się konieczna, „tym bardziej że wobec dość ogólnej formuły przyjętej przez ustawodawcę może ona wykazywać cechy właściwe dla obu wspomnianych instytucji”; zob. ibidem. Problemy w zakresie interpretacji pojęć „mediacja” i „koncyliacja” występują nie tylko w systemie kontynentalnym, ale również w systemie common law, przy czym w tym ostatnim przypadku terminy „koncyliacja” i „mediacja” używane były zamiennie wobec braku jasno sprecyzowanych różnic między nimi. Obecnie część autorów amerykańskich, wskazując na różnice między koncyliacją i mediacją, podkreśla, że koncyliator pełni nieco odmienną rolę w porównaniu z mediatorem. Jego zadaniem jest bowiem pomoc stronom w komunikowaniu się, tak aby doszło w ogóle do spotkania między nimi, oraz przyczynienie się do kontynuacji negocjacji po ich rozpoczęciu. Rolą mediatora natomiast jest nie tylko doprowadzenie do rozmów między stronami, ale również czuwanie nad przebiegiem procesu mediacyjnego, uświadamianie stronom sytuacji, w jakiej się znajdują, wyjaśnianie istoty sporu oraz zbliżanie stanowiska stron. Zatem w ujęciu tym przyjmuje się, że mediator jest bardziej aktywny aniżeli koncyliator, ten ostatni bowiem angażuje się jedynie w procedurę rozstrzygnięcia sporu, a nie w jego istotę; zob. E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 26. Z przedstawionych powyżej rozważań wynika, że doktryna amerykańska odmiennie postrzega różnice między pozycją mediatora i koncyliatora niż ci przedstawiciele doktryny europejskiej, którzy pojęć mediacji i koncyliacji nie traktują jako synonimów.

i oznacza postępowanie rozjemcze, sąd polubowny<sup>363</sup>. **Arbiter** z kolei oznacza rozjemcę, sędziego polubownego<sup>364</sup>. Ze względu na etymologię powyższych pojęć arbitraż jest uznawany za jedną z form rozjemstwa<sup>365</sup>. Rozjemstwo w doktrynie jest definiowane jako procedura, w której strona trzecia, będąca indywidualnym rozjemcą, komisją rozjemczą lub sądem rozjemczym, nie działając jako sąd, jest upoważniona do podjęcia decyzji rozstrzygającej spór<sup>366</sup>.

W literaturze wyróżnia się trzy podstawowe formy dobrowolnego rozjemstwa. Pierwszą z nich jest rozjemstwo za zgodą obydwu stron i wówczas orzeczenie jest przedmiotem akceptacji obydwu stron. Drugą z form rozjemstwa jest rozjemstwo na wniosek jednej ze stron lub na podstawie decyzji kompetentnego organu. Również w tym przypadku orzeczenie wymaga akceptacji obydwu stron, zatem różnica sprowadza się do tego, że nie jest potrzebna zgoda obu stron do rozpoczęcia procedury rozjemczej, natomiast w przypadku trzeciej z wyróżnianych w literaturze form rozjemstwa orzeczenie jest prawnie wiążące tylko wówczas, gdy obie strony dobrowolnie poddają się rozjemstwu<sup>367</sup>. Należy zgodzić się z prezentowanym w doktrynie poglądem, że arbitraż będący metodą rozwiązywania sporów zbiorowych mieści się w drugiej z wymienionych koncepcji dobrowolnego rozjemstwa<sup>368</sup>. Przemawiają za tą koncepcją dwa argumenty. Po pierwsze prawo poddania sporu arbitrażowi przysługuje tylko jednej ze stron sporu zbiorowego, po drugie orzeczenie kolegium arbitrażu społecznego wymaga akceptacji stron. Przejawem jednostronności wniosku o poddanie sporu zbiorowego pod arbitraż jest regulacja, w świetle której stroną inicjującą arbitraż jest strona reprezentująca

---

<sup>363</sup> Zob. W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Warszawa 1989, s. 41.

<sup>364</sup> Ibidem.

<sup>365</sup> Tak. B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 109.

<sup>366</sup> Zob. B. Skulimowska [w:] *Procedury pojednawstwa i rozjemstwa w zatar-gach zbiorowych (studium porównawcze)*, red. B. Skulimowska, „Materiały z Za-granicy IPiSS” 1982, z. 2(28), s. 32.

<sup>367</sup> Ibidem, s. 298.

<sup>368</sup> Tak B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 109.

w sporze pracowników, możliwości takiej pozbawiona jest natomiast strona pracodawcy<sup>369</sup>. Ponadto orzeczenia kolegium arbitrażu społecznego są wiążące, jeżeli przed poddaniem sporu rozstrzygnięciu kolegium żadna ze stron nie postanowi inaczej<sup>370</sup>. Zatem brak sprzeciwu jest równoznaczny z akceptacją orzeczenia kolegium arbitrażowego, co przesądza o jego wiążącym charakterze.

Arbitraż jest nie tylko pokojową metodą rozwiązywania sporów zbiorowych, ale również kolejną z metod ADR, czyli metodą alternatywną dla postępowania przed sądem. Zasadniczo charakteryzuje się większym formalizmem aniżeli mediacja i swoistością cech, które się różnią w zależności od tego, czy mamy do czynienia z arbitrażem jako alternatywną metodą rozwiązywania sporów, czy też z arbitrażem jako pokojową metodą rozwiązywania sporów zbiorowych. Arbitraż jako alternatywna forma rozwiązywania sporów przybiera postać zapisu na sąd polubowny. Zatem podstawą poddania sporu pod rozstrzygnięcie przez sąd polubowny (arbitrażowy) jest umowa cywilnoprawna lub odpowiedni zapis w umowie regulujący stosunek prawny<sup>371</sup>.

W przypadku sporów zbiorowych **arbitraż** jest kolejną po rokowaniach i mediacji pokojową metodą rozwiązywania sporów zbiorowych. Aczkolwiek idea rozstrzygnięcia sporu jest ta sama co w przypadku sądów polubownych, czyli rozstrzygnięcie sporu mocą orzeczenia organu niebędącego organem sądowym, to arbitraż jako metoda rozwiązywania sporów zbiorowych wykazuje cechy swoiste w sprawach zasadniczych odróżniające go od sądownictwa polubownego. Przede wszystkim stanowi alternatywę dla strajku, dając możliwość polubownego rozwiązania sporu mimo zakończonych niepowodzeniem rokowań i mediacji. Ponadto ma charakter **fakultatywny**, co może osłabiać szansę na skorzystanie z tej alternatywy, trudno jednak oczekiwać, że arbitraż będący przejawem rozjemstwa polubownego miałby być obligatoryjny, szczególnie w kon-

---

<sup>369</sup> Zob. art. 16 ust. 1 ustawy o r.s.z.

<sup>370</sup> Zob. art. 16 ust. 6 ustawy o r.s.z.

<sup>371</sup> K. Grabowska, *Konstrukcja prawna umowy o arbitraż stosowana w obrocie gospodarczym w świetle uregulowań prawa polskiego* [w:] *Sądy polubowne...*, s. 255.

tekście autonomii dialogu partnerów społecznych<sup>372</sup>. Co prawda Komitet Wolności Związkowej MOP podkreśla, że fakultatywność arbitrażu powinna być ograniczona podmiotowo, jednak ograniczenie to miałyby dotyczyć tych pracowników, którzy zostali pozbawieni prawa do strajku w drodze regulacji prawnych, a mają prawo tworzenia związków zawodowych. Pracownicy ci zdaniem Komitetu powinni mieć prawnie zagwarantowaną alternatywną drogę rozwiązywania sporów w postaci arbitrażu. Dotyczy to pracowników służby publicznej lub pracowników zatrudnionych w zakładach świadczących ważne usługi dla społeczności<sup>373</sup>. W doktrynie pojawiają się w związku z tym poglądy, że regulacje polskiej ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych częściowo mijają się ze standardami określonymi przez Międzynarodową Organizację Pracy<sup>374</sup>. Nie wydaje się, aby można było mówić o braku alternatywy dla strajku, skoro pracownicy pozbawieni takiego prawa, a reprezentowani przez związki zawodowe, mają możliwość kontynuacji sporu zbiorowego, poddając go pod rozstrzygnięcie kolegium arbitrażu. Ustawodawca nie wprowadza co prawda *expressis verbis* wymogu obligatoryjnego arbitrażu, jednak zważywszy na fakt, że strona pracodawcy nie może odmówić kontynuacji sporu w drodze arbitrażu, gdy strona reprezentująca pracowników wystąpi z takim wnioskiem, można mówić zatem o obligatoryjności kontynuacji arbitrażu, jeżeli wniosek został złożony.

Alternatywa, jaką dla arbitrażu jest strajk, wiąże się z poważnymi konsekwencjami dla obydwu stron, zatem decyzja w sprawie rozpoczęcia strajku jest również decyzją poważną. Waga tej decyzji może teoretycznie wpłynąć pozytywnie na skorzystanie z szansy, jaką daje arbitraż, praktyka takiemu wnioskowaniu jednak przeczy<sup>375</sup>. Nie należy zapominać również o tym, że strona pracodawcy,

---

<sup>372</sup> Por. Ł. Pisarczyk, *Spory zbiorowe...*, s. 666.

<sup>373</sup> Zob. A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 360, 364.

<sup>374</sup> *Ibidem*, s. 360.

<sup>375</sup> Zob. A. Rycak, *Praktyka arbitrażu społecznego w zbiorowych sporach pracy w Polsce* [w:] *Arbitraż i mediacja w prawie pracy. Doświadczenia amerykańskie i polskie*, red. G. Goździewicz, Lublin 2005.

niemająca co prawda prawa inicjowania poddania sporu arbitrażowi, może blokować postępowanie, nie wskazując własnych kandydatów do kolegium<sup>376</sup>. Fakultatywność arbitrażu przesądza o tym, że po zakończeniu niepowodzeniem mediacji i podpisaniu protokołu rozbieżności strona reprezentująca pracowników w sporze, jak zostało to już wyżej podkreślone, ma możliwość poddania sporu pod rozstrzygnięcie kolegium arbitrażowego. Wiązą się z tym dwa zagadnienia warte podkreślenia. Po pierwsze podpisanie przez strony sporu zbiorowego protokołu rozbieżności kończącego mediację nie przesądza o tym, że strona pracownicza wybierze jedno z dwóch alternatywnych rozwiązań, czyli wystąpi z wnioskiem o poddanie sporu rozstrzygnięciu kolegium arbitrażowego albo podejmie kroki zmierzające do ogłoszenia strajku. Możliwa jest bowiem trzecia opcja, czyli odstąpienie od kontynuacji sporu, tj. niewystąpienie z wnioskiem o rozstrzygnięcie sporu w drodze arbitrażu i nieogłoszenie strajku, co będzie równoznaczne z jego zakończeniem niepowodzeniem na etapie mediacji. Po drugie przyznanie prawa inicjowania arbitrażu wyłącznie stronie pracowniczej budzi w doktrynie wątpliwości, pojawia się bowiem pytanie, jak ta regulacja ma się do zasady równego traktowania partnerów społecznych<sup>377</sup>.

Wydaje się, że wątpliwości te są uzasadnione, jednak na gruncie prawa polskiego są konsekwencją regulacji, w świetle której tylko strona reprezentująca pracowników ma prawo wszczynania sporu zbiorowego, jest to zatem przejaw konsekwencji ustawodawcy. Problem wymaga zatem spojrzenia z szerszej perspektywy i rozważenia co do zasadności monopolu strony pracowniczej w zakresie wszczynania sporu zbiorowego, o czym mowa w dalszej części opracowania. Należy jednak nadmienić, że monopol w zakresie składania wniosku o rozstrzygnięcie sporu przez kolegium arbitrażu przyznany stronie pracowniczej jest cechą swoistą arbitrażu jako pokojowej metody rozwiązywania sporów.

---

<sup>376</sup> Por. W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 179.

<sup>377</sup> Zob. G. Goździewicz, *Mediacja i arbitraż w polskim prawie pracy* [w:] *Arbitraż i mediacja w prawie pracy...*, s. 22.

Kolejną cechą arbitrażu jest **brak wiążącego charakteru orzeczeń** kolegium arbitrażu bez akceptacji stron sporu. Orzeczenia te są wiążące, jak zostało to już wspomniane wcześniej, jeżeli żadna ze stron sporu przed poddaniem go arbitrażowi nie postanowi inaczej. Brak zgody jednej ze stron na wiążący charakter orzeczeń kolegium nie wyklucza możliwości kontynuacji sporu w tym trybie w sensie prawnym, jednak podważa zasadność kontynuacji w sensie praktycznym, będzie bowiem jedynie przejawem chęci wydłużenia sporu.

Swoistą cechą arbitrażu jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych jest również **niestały charakter organu**, jakim są kolegia arbitrażu społecznego, są one bowiem powoływane *ad hoc* na potrzeby danego sporu. Nie mamy zatem do czynienia w przypadku arbitrażu w sporach zbiorowych z możliwością wyboru między stałą instytucją arbitrażową w postaci sądu arbitrażowego a sądem tworzonym *ad hoc*, jak to ma miejsce w przypadku np. arbitrażu w sprawach gospodarczych<sup>378</sup>. W skład kolegium wchodzi przewodniczący, wyznaczony przez prezesa sądu spośród sędziów tego sądu, oraz sześciu członków, po trzech z każdej ze stron sporu. Warto natomiast wspomnieć, że niejasny jest charakter prawny kolegiów arbitrażu społecznego ze względu na brak wskazań ustawowych w tym zakresie. Działają one co prawda przy sądach – odpowiednio, w zależności od szczebla toczącego się sporu zbiorowego, przy sądzie apelacyjnym lub Sądzie Najwyższym, nie są jednak elementem struktury organizacyjnej sądów powszechnych, przeczą takiemu wnioskowi przepisy ustawy o ustroju sądów powszechnych określające tę strukturę. Zwraca również uwagę ustawowa nazwa tychże kolegiów, jako że ustawodawca używa zwrotu „przy sądzie”, a nie „w sądzie”<sup>379</sup>.

W nauce dominuje pogląd, że kolegia nie są również organami ochrony prawnej, a zatem nie można twierdzić, że mają one status

---

<sup>378</sup> Zob. szerzej na ten temat K. Grabowska, *Konstrukcja prawna umowy o arbitraż stosowana w obrocie gospodarczym w świetle uregulowań prawa polskiego...*, s. 258.

<sup>379</sup> Por. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys wykładu...*, s. 133.

sądów szczególnych<sup>380</sup>. Za argumentem tym przemawia stanowisko na temat tego, co należy rozumieć pod pojęciem organów ochrony prawnej. Zgodnie z dominującym bowiem w nauce prawa pracy poglądem ochroną prawną jest stała i zorganizowana działalność, która jest podejmowana dla ochrony prawa. Po drugie cechą organów ochrony prawnej jest orzekanie o skutkach prawnych uznanych za udowodnione. Bez wątplenia kolegia spełniają jedynie warunek dotyczący ich zorganizowanego charakteru, nie jest to jednak warunek wystarczający, aby można je było uznać za sądy szczególne<sup>381</sup>. Właściwy wydaje się również pogląd, że związki kolegiów z sądami mają charakter organizacyjny czy personalny, który przejawia się udziałem w składzie orzekającym sędziego zawodowego<sup>382</sup>. Związki te nie są jednak wystarczające do uznania kolegiów za organy quasi-sądowe<sup>383</sup>. Nie wydaje się również, że można je uznać za organy będące przejawem symbiozy komisji pojednawczej z organem quasi-sądowym. Komisje pojednawcze są organami powołanymi do rozstrzygnięcia sporów indywidualnych, a nie zbiorowych, co prawda podobnie jak kolegia nie są organami ochrony prawnej, nie jest to jednak argumentem przesądzającym o tym, aby można było doszukać się zasadniczych podobieństw<sup>384</sup>. Co do charakteru kolegiów, należy podzielić pogląd, że są one organami pozasądowymi, niezależnymi od wymiaru sprawiedliwości, powoływanymi *ad hoc* do rozstrzygnięcia sporów zbiorowych<sup>385</sup>.

---

<sup>380</sup> Zob. *ibidem*, s. 133–134; *idem*, *Z problematyki charakteru orzecznictwa kolegiów arbitrażu społecznego*, „PiZS” 1994, nr 2, s. 16 i n.; B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 111; A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 365.

<sup>381</sup> Tak B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 111.

<sup>382</sup> Tak *ibidem*; A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 365.

<sup>383</sup> Tak B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 111.

<sup>384</sup> Przeciwnie W. Masewicz, który twierdzi, że kolegia „same tworzą normy społeczne i kryteria oceny swych rozstrzygnięć”, co przesądza o tym, że podobnie jak komisje pojednawcze nie są organem ochrony prawnej. O podobieństwie do organów sądowych zdaniem tego autora przesądza to, że osoba sędziego wiąże je z „tradycją i praktyką sądową”. Ponadto orzeczenia kolegiów zapadają większością głosów w sformalizowanym postępowaniu, co upodabnia je do organów sądowych; zob. W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 178–179.

<sup>385</sup> Zob. B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 111.

## 2. Wszczęcie sporu zbiorowego i przebieg rokowań

### *Wszczęcie sporu zbiorowego*

Zgodnie z regulacją ustawową spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez stronę reprezentującą interesy pracowników z żądaniami do pracodawcy, jeżeli ten ostatni nie uwzględni ich w oznaczonym terminie, nie krótszym niż 3 dni (art. 7 ust. 1). W piśmiennictwie nie ma zgody co do wykładni tego przepisu i tym samym wskazania terminu rozpoczęcia sporu. W tym zakresie można spotkać dwa stanowiska. Według pierwszego z nich spór istnieje od dnia wystąpienia z żądaniami przez stronę pracowniczą, jednak stwierdzenie jego istnienia jest możliwe dopiero po odrzuceniu żądań przez pracodawcę<sup>386</sup>. Zgodnie z drugim stanowiskiem początek sporu zbiorowego przypada na termin jego zgłoszenia, co następuje, jeśli strona pracodawcy odrzuci żądania<sup>387</sup>.

Należy zauważyć, że wystąpienie z żądaniami przez stronę pracowniczą nie oznacza, że dojdzie do sporu zbiorowego, pracodawca bowiem może uwzględnić żądania w całości lub częściowo, co usatysfakcjonuje stronę związkową. W takim przypadku nie zostanie zainicjowany spór zbiorowy w sensie prawnym, mimo że dojdzie do uzewnętrznienia konfliktu istniejącego między stronami, a uzewnętrzniony konflikt przeradza się w spór. Wydaje się jednak, że w sensie prawnym możemy mówić o rozpoczęciu sporu zbiorowego dopiero wówczas, gdy druga strona konfliktu ustosunkuje się do zarzutów postawionych przez partnera. Dopiero wtedy bowiem dojdzie do uzewnętrznienia konfliktu poprzez stanowcze zachowania obydwu jego stron. Zgodnie z regulacją ustawową, jeżeli strona pra-

---

<sup>386</sup> Tak Z. Góral [w:] J. Boruta, Z. Góral, Z. Hajn, *Komentarz do ustaw o: związkach zawodowych, organizacjach pracodawców, zbiorowych sporach pracy*, Łódź 1992, s. 116; Z. Salwa, *Nowa regulacja rozwiązywania sporów zbiorowych*, „PiZS” 1991, nr 8–9, s. 52; Ł. Pisarczyk, *Spory zbiorowe...*, s. 591; A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 327.

<sup>387</sup> Tak B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 16; G. Goździewicz, *Spory zbiorowe pracy. Strajk (komentarz do ustawy z dnia 23 maja 1991 roku)*, Toruń 1991, s. 23; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2011, s. 532.

codawcy we wskazanym przez stronę pracowniczą terminie nie uwzględni żądań strony przeciwnej lub uwzględni je częściowo w stopniu niesatysfakcjonującym, spór może zostać zgłoszony (art. 7 ust. 2 ustawy). Należy podzielić pogląd, że spór istnieje od dnia jego zgłoszenia, a zgłoszenie jest potwierdzeniem w sensie prawnym uzewnętrznienia konfliktu, czyli przerodzenia się go w spór.

Pojawia się z kolei pytanie, jaki wpływ ma pluralizm związkowy na interpretację przepisów dotyczących wszczęcia sporu zbiorowego? Zgodnie z generalną zasadą dotyczącą reprezentacji pracowników w warunkach pluralizmu związkowego w sprawach zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, a nie tylko swoich członków<sup>388</sup>. Konsekwencją tej zasady jest regulacja, w świetle której jeżeli w zakładzie pracy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy stanowiące przedmiot sporu<sup>389</sup>.

Możliwe są zatem trzy scenariusze w zakresie występowania z żądaniami będącymi przedmiotem sporu w sytuacji, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa. Żądania może bowiem zgłosić jedna organizacja, niektóre z działających u pracodawcy organizacji związkowych lub wszystkie organizacje związkowe. O ile w tym ostatnim przypadku nie ma problemów z odpowiedzią na pytanie o moment rozpoczęcia sporu, jeżeli zakładamy, że jest nim zgłoszenie, o tyle w dwóch pierwszych pojawiają się wątpliwości warte wyjaśnienia. Mianowicie, jeżeli żądania zgłosi jedna organizacja związkowa lub kilka, ale bez konsultacji z pozostałymi organizacjami związkowymi, pojawiają się wątpliwości co do tego, czy pracodawca jest związany terminem zakreślonym przez jeden lub niektóre związki zawodowe, czy też ma czekać na wspólne stanowisko wszystkich organizacji związkowych. Według innego ujęcia wystąpienie przez jeden związek zawodowy z żądaniami niezgodnymi z pozostałymi powoduje, że pracodawca nie musi w terminie zakreślonym przez związek inicjujący spór ustosunko-

---

<sup>388</sup> Zob. art. 7 ust. 1 ustawy o zw. zaw.

<sup>389</sup> Art. 3 ust. 1 ustawy o r.s.z.

wywać się do żądań, lecz ma prawo oczekiwać na wspólne stanowisko związków zawodowych<sup>390</sup>. Przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych dają możliwość powołania wspólnej reprezentacji przez działające u pracodawcy związki zawodowe (art. 3 ust. 2 ustawy o r.s.z.).

Należy jednak zgodzić się z twierdzeniem, że podstawą współdziałania więcej niż jednej organizacji związkowej w sporze zbiorowym są wspólne interesy tych organizacji<sup>391</sup>. Nie zawsze są one zbieżne, może więc zdarzyć się tak, że u jednego pracodawcy będzie jednocześnie kilka sporów zbiorowych. Brak wspólnego stanowiska związków zawodowych nie musi zatem oznaczać, że związek zawodowy nie skonsultował formułowanych żądań z pozostałymi organizacjami związkowymi. Ponadto ustawodawca nie wprowadza obowiązku sformułowania wspólnego stanowiska przez związki zawodowe, a jedynie daje możliwość skorzystania z takiego rozwiązania. Wybór w tym zakresie należy zatem do związków zawodowych. Nie obliguje wszystkich organizacji związkowych działających u danego pracodawcy do wzięcia udziału w sporze. Pracownicy mają więc możliwość wyboru i mogą zwrócić się z prośbą o reprezentowanie ich w sporze zbiorowym przez ten związek zawodowy, który w ich ocenie będzie najlepszym reprezentantem.

Wymaga podkreślenia, że w każdym momencie sporu zbiorowego związek zawodowy działający w danym zakładzie pracy, który nie był inicjatorem sporu, ma możliwość przystąpienia do tego sporu. Mając powyższe na względzie, można przyjąć, że brak wspólnego stanowiska związków co do żądań mających być przedmiotem ewentualnego sporu zbiorowego może mieć różne przyczyny, między innymi może świadczyć o braku wspólnych interesów ze względu na to, że zróżnicowane mogą być również interesy poszczególnych grup pracowników, chociażby zawodowych. Nie wydaje się

---

<sup>390</sup> Tak B. Skulimowska, *Tryb i procedury rozwiązywania zatargów zbiorowych w Polsce na tle porównawczym*, „Studia i Materiały IPISS” 1992, z. 12, s. 23–24; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys wykładu...*, s. 121.

<sup>391</sup> Tak A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 307.

zatem, aby brak wspólnego stanowiska związków zawodowych upoważniał stronę pracodawcy do zignorowania terminu wskazanego przez inicjatora sporu i oczekiwania na wspólne stanowisko związków zawodowych. Po pierwsze brak ku temu podstaw prawnych, nie wydaje się bowiem, aby takich podstaw dostarczał wspomniany wyżej art. 3 ust. 2 ustawy o r.s.z., z którego wynika uprawnienie, a nie obowiązek dla związków zawodowych. Po drugie taka interpretacja oznaczałaby wydłużenie (na czas nieokreślony) czasu oczekiwania na zajęcie przez związki zawodowe wspólnego stanowiska wobec braku terminu ustawowego i przesuwalaby tym samym moment rozpoczęcia sporu. Z całą pewnością jest to jednak problem, który powinien zostać rozwiązany w drodze zmian ustawowych, chociażby poprzez przyznanie kompetencji w zakresie reprezentowania strony pracowniczej w sporze przez reprezentatywną organizację związkową.

Kolejnym istotnym zagadnieniem związanym z rozpoczęciem sporu zbiorowego jest forma, w jakiej powinny być przedstawione żądania przez stronę pracowniczą. Należy podzielić poglądy występujące w doktrynie, że w związku z brakiem wskazań ustawowych dopuszczalna jest dowolna forma, zatem zgodne z prawem będzie sformułowanie żądań w formie ustnej czy telefonicznej<sup>392</sup>. Bez wątpienia jednak celem uniknięcia ewentualnych kontrowersji co do zakresu żądań pożądana z powodów dowodowych wydaje się być forma pisemna<sup>393</sup>.

Reasumując, należy stwierdzić, że po zgłoszeniu w dowolnej formie żądań przez stronę pracowniczą i wyznaczeniu terminu na ustosunkowanie się do nich strony pracodawcy, który nie powinien być krótszy niż trzy dni, kolejnym faktem określającym dynamikę sytuacji będzie zajęcie stanowiska przez stronę pracodawcy. Jeżeli bowiem uwzględni on żądania pracowników w stopniu satysfakcjonującym, nie dojdzie do sporu zbiorowego. Jeżeli natomiast pracodawca nie uwzględni żądań w zakresie oczekiwanym przez pracow-

---

<sup>392</sup> Tak K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 121.

<sup>393</sup> Por. B. Cudowski, *Spyry zbiorowe. Zarys wykładu...*, s. 17.

ników, strona reprezentująca interesy pracowników może zgłosić spór zbiorowy. Zgłoszenie takie musi zawierać określenie zakresu przedmiotowego żądań objętych sporem (art. 7 ust. 20). Ustawodawca nie precyzuje, czy w zgłoszeniu mają zostać powielone wyłącznie te żądania, które strona pracownicza zaprezentowała pracodawcy, inicjując spór, czy też katalog żądań może zostać rozszerzony. Wydaje się, że nie ma przeciwwskazań do tego, aby doszło do modyfikacji katalogu żądań. Zważywszy na to, że to strony są gospodarzami sporu, nadmierna ingerencja ustawodawcy nie jest pożądana, stąd też braku wyraźnych podstaw do modyfikacji żądań nie można rozpatrywać w kategoriach luki prawnej. Jest to raczej celowy zabieg dający stronom dużą swobodę w granicach minimalnych standardów wyznaczanych przez normy prawne<sup>394</sup>.

Podkreślenia wymaga to, że związek zawodowy nie ma obowiązku zgłaszania sporu nawet w sytuacji, gdy pracodawca nie uwzględni jego żądań<sup>395</sup>. Niezgłoszenie sporu mimo odrzucenia żądań będzie więc równoznaczne z rezygnacją ze wszczynania sporu zbiorowego, jeżeli zakładamy, że jego początkiem jest dzień zgłoszenia<sup>396</sup>. Pracodawca z kolei nie ma obowiązku reagowania na żądania zgłoszone przez stronę związkową w wystąpieniu inicjującym spór. Brak takiej reakcji w terminie wyznaczonym przez związek zawodowy nie oznacza jednak zgody pracodawcy – zgodnie z zasadą: „milczenie wyraża zgodę”.

Pojawia się w związku z powyższym pytanie, czy brak reakcji może zostać potraktowany jako odrzucenie żądań? Zgodnie z literalnym brzmieniem art. 7 ust. 1 ustawy o r.s.z. spór powstaje, jeżeli

---

<sup>394</sup> Por. A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 328.

<sup>395</sup> Tak ibidem.

<sup>396</sup> Tak B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 16; inaczej A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 328–329. Zdaniem tego autora, gdy związek zawodowy nie decyduje się na zgłoszenie sporu zbiorowego mimo odrzucenia wszystkich lub większości żądań zaprezentowanych w wystąpieniu, można mówić o odstąpieniu przez związek od kontynuowania sporu istniejącego od dnia wystąpienia z żądaniami. Akt zgłoszenia sporu zbiorowego jest formalnym potwierdzeniem sprzeczności interesów między stronami i ma charakter zawiadomienia pracodawcy o istnieniu sporu zbiorowego oraz o treści tego sporu.

pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu. Brak reakcji pracodawcy (również ze względów celowościowych) należy zatem traktować jako brak aprobaty. W przeciwnym wypadku musielibyśmy przyjąć, że ignorowanie żądań strony pracowniczej uniemożliwia wszczęcie sporu zbiorowego<sup>397</sup>.

### ***Wszczęcie sporu zbiorowego a obowiązek zachowania pokoju społecznego***

Z nietypową sytuacją, jeśli chodzi o termin inicjowania sporu zbiorowego, mamy do czynienia wówczas, gdy spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego. W świetle ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w takim przypadku wszczęcie i prowadzenie sporu, którego stroną jest organizacja związkowa, mającego dotyczyć zmiany układu lub porozumienia, może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia (art. 4 ust. 2). Przepis ten wprowadza zasadę pokoju społecznego, a jego celem jest stabilizacja zbiorowych stosunków pracy<sup>398</sup>. Dążeniem ustawodawcy jest zapobieganie sporom co do obowiązujących postanowień układowych, czy też sporom wynikającym z innych porozumień zbiorowych. Należy zgodzić się z twierdzeniem, że regulacja ta znajduje uzasadnienie chociażby w zasadzie *pacta sunt servanda*<sup>399</sup>.

Należy podkreślić, że co do terminu rozpoczęcia sporu, w przypadku gdy dotyczy on treści układu zbiorowego lub innego porozumienia zbiorowego, w piśmiennictwie nie ma zgody. Według niektórych przedstawicieli nauki prawa pracy rozpoczęcie sporu jest możliwe jeszcze w okresie obowiązywania układu, czyli w czasie wypowiedzenia, jako że przeciwna interpretacja sprowadzająca się do twierdzenia, iż spór jest możliwy dopiero po rozwiązaniu układu

---

<sup>397</sup> Zob. B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 16. Przywołany autor uważa, że „nie znajduje oparcia w przepisach ustawy twierdzenie, że z dniem wystąpienia powstaje obowiązek pracodawcy ustosunkowania się do żądań i zakomunikowania własnego stanowiska inicjatorowi sporu. Pracodawca może bowiem w ogóle nie zareagować na wystąpienie, czego nie zakazuje mu żaden przepis ustawy”.

<sup>398</sup> Zob. Ł. Pisarczyk, *Spory zbiorowe...*, s. 595.

<sup>399</sup> Ibidem.

zbiorowego, mogłaby uniemożliwić legalne jego wszczęcie<sup>400</sup>. W innym ujęciu rozpoczęcie sporu jest możliwe dopiero po rozwiązaniu układu czy innego porozumienia zbiorowego<sup>401</sup>. Jako argument przemawiający za taką tezą podaje się stwierdzenie, że użyty przez ustawodawcę zwrot „nie wcześniej niż z dniem wypowiedzenia” jest polskim odpowiednikiem łacińskiego określenia *dies ad quem* – terminu rozwiązującego. Zbiorowe prawo pracy w odróżnieniu od indywidualnego nie używa bowiem odrębnych pojęć dla oznaczenia pierwszego i ostatniego dnia okresu wypowiedzenia, zatem uzasadnia to twierdzenie, że dzień wypowiedzenia należy interpretować jako termin rozwiązujący, z którego nadejściem ustają skutki zobowiązań partnerów społecznych<sup>402</sup>.

Wydaje się jednak, że pierwsze z prezentowanych stanowisk jest zgodne z intencjami ustawodawcy. Za taką interpretacją przemawia bowiem zarówno wykładnia językowa, jak i celowościowa art. 4 ust. 2 ustawy o r.s.z. Ustawodawca wyraźnie bowiem używa określenia „z dniem ich wypowiedzenia”, co należy interpretować jako dzień, w którym zostało złożone oświadczenie woli o rozwiązaniu za wypowiedzeniem układu lub porozumienia. Należy podzielić pogląd, że skoro w przepisach układowych ustawodawca stanowi o wypowiedzeniu jako o czynności zmierzającej do rozwiązania układu zbiorowego (art. 241<sup>2</sup> §3 pkt 3 k.p.), trudno utożsamiać wypowiedzenie z rozwiązaniem, którego dotyczą odrębne przepisy<sup>403</sup>.

Za taką interpretacją przemawiają również względy celowościowe, ponieważ założenie, że klauzula pokoju społecznego obowiązuje do dnia rozwiązania układu i dopiero po tym terminie można wszczęć spór zbiorowy, czyniłoby ten spór bezprzedmiotowym i podważałoby jego legalność. Skoro bowiem układ został rozwiązany, zasadne będzie wystąpienie z inicjatywą prowadzenia rokowań nad

---

<sup>400</sup> Tak ibidem, s. 74; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 374; W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 165; Ł. Pisarczyk, *Spory zbiorowe...*, s. 600.

<sup>401</sup> Tak A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 313.

<sup>402</sup> Ibidem, s. 313–314.

<sup>403</sup> Zob. Ł. Pisarczyk, *Spory zbiorowe...*, s. 600.

nowym układem zbiorowym. Z kolei wszczynanie sporu mającego za przedmiot nieobowiązujące już postanowienia układowe podważałoby jego legalność. Nie wydaje się, aby wpływ na powyższą interpretację miało twierdzenie, że wszczęcie sporu następuje nie w dniu sformułowania żądań, ale w dniu jego zgłoszenia. Oznacza to jedynie tyle, że zarówno inicjowanie sporu, jak i jego ogłoszenie może nastąpić nie wcześniej niż z dniem wypowiedzenia układu zbiorowego czy porozumienia. Nie wydaje się również słuszne założenie, że inicjowanie sporu, które nie jest równoznaczne z jego rozpoczęciem, będzie możliwe przed wypowiedzeniem układu zbiorowego. Byłoby to bowiem naruszenie klauzuli pokoju społecznego, skoro w okresie obowiązywania układu zbiorowego strona związkowa inicjowałaby spór, mając możliwość wypowiedzenia układu czy porozumienia. Ponadto interpretacja taka nie byłaby słuszna z powodów celowościowych, ponieważ w przypadku inicjowania sporu przed wypowiedzeniem układu zbiorowego i tak w dalszej perspektywie musiałoby dojść do jego wypowiedzenia przed ogłoszeniem sporu zbiorowego. W przeciwnym wypadku mielibyśmy bez wątpliwości do czynienia z naruszeniem klauzuli pokoju społecznego.

Kwestią dyskusyjną pozostaje również to, o jaką stabilizację porozumień zbiorowych chodziło ustawodawcy w związku z art. 4 ust. 2 ustawy o r.s.z. Czy klauzula pokoju społecznego obejmuje każde porozumienie zbiorowe, w związku z czym nie można wszczynać sporu w zakresie objętym treścią każdego porozumienia zbiorowego wcześniej niż po jego wypowiedzeniu? W literaturze przedmiotu przyjmuje się w tym zakresie szeroką interpretację, jeśli chodzi o porozumienia, nieograniczającą się wyłącznie do tych, które stanowią źródło prawa w świetle art. 9 §1 k.p.<sup>404</sup> Podstawą do formułowania takiego wniosku jest brak wyraźnych wskazań ustawowych w zakresie ograniczenia stosowania zakazu wszczynania sporu przed wypowiedzeniem porozumienia do tych, które zostały oparte na ustawie. Ograniczeń tych w świetle art. 4

---

<sup>404</sup> Tak A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 617; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 404; Ł. Pisarczyk, *Spory zbiorowe...*, s. 596.

ust. 2 ustawy o r.s.z. przedstawiciele nauki dopatrują się natomiast po pierwsze w wymogu, aby porozumienie dotyczyło spraw objętych treścią sporu, po drugie aby związki zawodowe będące stroną sporu zawarły porozumienia, po trzecie aby porozumienia te charakteryzowały się trwałością<sup>405</sup>.

Należy zgodzić się z poglądami w temacie wskazanych wyżej ograniczeń co do rodzaju porozumień, które powinny zostać wypowiedziane. Bez wątplenia wymóg wypowiedziania będzie dotyczył wyłącznie tych przypadków, gdy spór zbiorowy miałby objąć swoim zakresem treść porozumienia, przeciwna interpretacja nie znajduje żadnego uzasadnienia. Wątpliwości natomiast wzbudza to, czy chodzi wyłącznie o postanowienia wyraźnie wskazane w porozumieniu zbiorowym, czy też również te, które pośrednio wiążą się z treścią porozumienia, a jednak nie zostały w nim wyraźnie uregulowane. Jako argument przemawiający za szeroką interpretacją zakresu porozumień objętych wymogiem wypowiedziania wskazuje się cel regulacji prawnej, którym jest stabilizacja dialogu społecznego poprzez dotrzymanie zaciągniętych wcześniej zobowiązań<sup>406</sup>. Jednocześnie podkreśla się, że tak szeroka interpretacja nadmiernie usztywnia dialog między partnerami społecznymi i w konsekwencji utrudnia ochronę pracowników<sup>407</sup>.

Argument w postaci konieczności stabilizacji dialogu poprzez ochronę zaciągniętych zobowiązań może być wykorzystany również jako uzasadnienie tezy, że konieczność wypowiedziania porozumień dotyczy tylko tych przypadków, gdy spór zbiorowy miałby obejmować zakresem przedmiotowym postanowienia wyraźnie uregulowane w porozumieniu. Wszczywanie bowiem w takim przypadku sporu zbiorowego bez wcześniejszego wypowiedziania porozumienia godziłoby w jeden z celów zasady zachowania pokoju społecznego, jakim jest ochrona zaciągniętych wcześniej i niebudzących wątpli-

---

<sup>405</sup> Zob. Ł. Pisarczyk, *Spory zbiorowe...*, s. 596.

<sup>406</sup> Zob. H. Lewandowski, *Komentarz do ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* [w:] *Prawo pracy*, red. Z. Salwa, Warszawa 2005, s. III/E/158–20.

<sup>407</sup> Zob. Ł. Pisarczyk, *Spory zbiorowe...*, s. 597–598.

wości, wskazanych bowiem wyraźnie w porozumieniu, zobowiązań. Nie wydaje się przemawiać za szerokim ujęciem zakresu wypowiedzianych porozumień argument o przyjmowaniu w przypadku niektórych systemów prawnych dopuszczalności istnienia milczących postanowień porozumienia<sup>408</sup>. W tym przypadku należy raczej wnioskować, że ze względów chociażby celowościowych właściwsza jest zawężona interpretacja art. 4 ust. 2 ustawy o r.s.z., daje ona bowiem szansę na skuteczniejszą ochronę pracowników. Założenie o dopuszczalności istnienia milczących postanowień porozumień zbiorowych w warunkach naszych zbiorowych stosunków pracy i niestabilnego rynku pracy, mającego bez wątpienia wpływ na te realia, stwarza rzeczywiste niebezpieczeństwo większej destabilizacji tych stosunków i w perspektywie osłabienia ochrony pracowników.

Podobne wątpliwości pojawiają się w piśmiennictwie co do legalności sporu zbiorowego dotyczącego postanowień układowych w sytuacji, gdy przedmiotem sporu zbiorowego są żądania dotyczące kwestii bezpośrednio nieuregulowanych w układzie zbiorowym, jeżeli ich spełnienie wymaga zmiany tego układu. Postuluje się w takim przypadku potrzebę konfrontacji żądań związku zawodowego z treścią układu zbiorowego<sup>409</sup>. Przyjmuje się, że ocena dopuszczalności sporu zbiorowego bez konieczności wypowiedziania postanowień układowych uzależniona jest od tego, czy zmiana układu zbiorowego jest konieczna, aby spełnić żądania związkowe, czy też spełnienie żądań możliwe jest bez zmiany układu. W pierwszym przypadku przedstawiciele doktryny formułują tezę o nielegalności sporu zbiorowego wszczętego bez wcześniejszego wypowiedzenia układu zbiorowego, jeżeli „żądanie w istocie rzeczy dotyczy zmiany układu zbiorowego pracy”<sup>410</sup>, w drugim przypadku postulat związkowy może stanowić przedmiot sporu. Według tego stanowiska zatem ograniczenie w zakresie dopuszczalności sporu dotyczy nie tylko

---

<sup>408</sup> W zakresie literatury dotyczącej tego problemu zob. *ibidem*, s. 597.

<sup>409</sup> Zob. K. Rączka, *Kilka uwag w sprawie legalności sporu zbiorowego*, „PiZS” 1996, nr 2, s. 57.

<sup>410</sup> Zob. W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 165.

przypadku, gdy żądanie związku zawodowego dotyczy bezpośrednio zmiany układu zbiorowego, ale również w sytuacji, gdy determinuje ono zmianę treści układu. Jako przykład podaje się postulat, gdy związek zawodowy zgłasza żądania w zakresie zwiększenia wynagrodzeń pracowniczych<sup>411</sup>. Stanowisko to zasługuje bez wątpienia na aprobatę, gdyż nie ulega wątpliwości, że z punktu widzenia zasady pokoju społecznego wszczęcie sporu, którego przedmiotem byłoby powyższe żądania, byłoby niedopuszczalne, godziłoby bowiem w stabilizację zbiorowych stosunków pracy, których gwarantem byłby w tym przypadku układ zbiorowy pracy.

Bez wątpienia zasadnym ograniczeniem co do możliwości wszczynania sporu zbiorowego w okresie obowiązywania układu zbiorowego lub innego porozumienia zbiorowego jest zakaz jego proklamacji przez organizację związkową, która była stroną tego układu lub porozumienia zbiorowego. Nie ma bowiem podstaw do wnioskowania, że zakaz wszczynania sporu w okresie obowiązywania układu zbiorowego miałby dotyczyć każdej organizacji związkowej działającej u pracodawcy<sup>412</sup>. Ustawodawca, używając zwrotu: „którego stroną jest organizacja związkowa”, wyraźnie tym samym wskazuje adresata ograniczeń. Interpretacja rozszerzająca byłaby sprzeczna z celem tych ograniczeń, do których zalicza się przede wszystkim wzgląd na ochronę pracownika.

Stosowanie zakazu wszczynania sporu zbiorowego względem tych organizacji związkowych, które nie są stroną układu zbiorowego, stanowiłoby przejaw naruszenia art. 1 ustawy o zw. zaw., przyznającego im kompetencje w zakresie ochrony praw i interesów pracowniczych. W tym przypadku zakaz wszczynania sporu zbiorowego w zakresie spraw objętych treścią układu zbiorowego, czy też innych porozumień zbiorowych, ograniczałby z jednej strony uprawnienia związku zawodowego i tym samym osłabiałby ochronę pracowników, z drugiej natomiast byłby przejawem naruszenia zasady równości związków zawodowych, odbierając organizacji związkowej pra-

---

<sup>411</sup> Ibidem.

<sup>412</sup> Por. M. Kurzynoga, *Warunki legalności strajku*, Warszawa 2011, s. 176.

wo do działania w imieniu pracowników, którzy o podjęcie takiego działania wnioskowali. Ponadto stanowiłoby to przejaw ograniczenia konstytucyjnego prawa do rokowań zbiorowych<sup>413</sup>.

### 3. Przebieg postępowania mediacyjnego

#### 3.1. Rozpoczęcie mediacji. Wybór i desygnacja mediatora

**Mediacja** jest drugim etapem pokojowego rozwiązywania sporów. Dochodzi do niej wówczas, gdy strony na etapie rokowań nie zdołają zawrzeć porozumienia co do kwestii, które były przedmiotem sporu, a podmiot wszczynający spór zbiorowy podtrzymuje swoje żądania. Zgodnie z art. 10 ustawy o r.s.z. w przypadku podtrzymania zgłoszonych wcześniej żądań przez stronę wszczynającą spór zbiorowy jest on kontynuowany „z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności, zwanej dalej mediatorem”. Ustawodawca nie precyzuje jednak, w jaki sposób i kiedy ma nastąpić podtrzymanie zgłoszonych wcześniej żądań. Artykuł 9 ustawy o r.s.z. stanowi, że w razie niezawarcia przez strony porozumienia rokowania kończą się sporządzeniem protokołu rozbieżności. Nie wydaje się jednak, aby przeprowadzenie tej czynności było równoznaczne z podtrzymaniem zgłoszonych wcześniej żądań. Może się bowiem zdarzyć, że strona związkowa po sporządzeniu protokołu rozbieżności odstąpi od kontynuowania sporu zbiorowego. Z tego też powodu konieczne wydaje się wyraźne potwierdzenie chęci kontynuowania sporu przez stronę związkową, co powinno nastąpić po zakończeniu niepowodzeniem pierwszego etapu rozwiązywania sporów zbiorowych, czyli rokowań. Dopiero wówczas mediator może przystąpić do sporu<sup>414</sup>. Nie wydaje się natomiast, aby były podstawy do stwierdzenia, że może to nastąpić jeszcze przed zakończeniem rokowań<sup>415</sup>.

---

<sup>413</sup> Tak L. Pisarczyk, *Spory zbiorowe...*, s. 599.

<sup>414</sup> Zob. A. Kowalczyk, *Mediacja jako przykład...*, s. 208.

<sup>415</sup> Wydaje się, że przeciwnie uważa W. Masewicz, według którego „inicjatywa powołania mediatora nie jest uzależniona od oficjalnego zakończenia rokowań przez

Ustawodawca nie wprowadza regulacji określających zasady wyboru **mediatora** przez strony sporu, pozostawiając to w ich gestii, stanowiąc, że mediatora ustalają wspólnie strony sporu zbiorowego. Zatem należy wnioskować, że konieczna jest zgodna wola obu stron co do osoby mediatora. Ustawodawca używa nieprecyzyjnego określenia „ustalenie” mediatora. Wydaje się więc, że możliwe są w tym przypadku dwa rozwiązania. Po pierwsze ustalenie może polegać na zgodnym wskazaniu konkretnego mediatora, bez wcześniejszego wyłaniania kandydatów, i wtedy będziemy mieć do czynienia ze wskazaniem mediatora. Po drugie może ono polegać na wyborze konkretnego mediatora, spośród kandydatów wyłanianych na zasadach ustalonych przez strony sporu, i wówczas będziemy mieć do czynienia z wyborem mediatora.

Należy zatem podkreślić, że mediatorem może być każdy, kogo wskażą lub wybiorą strony sporu zbiorowego. Będzie to oznaka zaufania względem mediatora, którego konsekwencją jest powierzenie mu prowadzenia postępowania mediacyjnego. Nie oznacza to jednak, że mediatorem może być każdy bez wyjątku. Strony sporu obdarzą bez wątpienia zaufaniem osobę, która oprócz tego, że jest bezstronna, posiada kompetencje w ich ocenie zwiększające prawdopodobieństwo zawarcia porozumienia<sup>416</sup>. Należy bowiem zgodzić się z poglądem, według którego mediacja jest funkcją społeczną czy wręcz misją<sup>417</sup>. Zatem ustalenie mediatora nie może być przypadkowe, skoro od jego umiejętności i wiedzy zależy prawdopodobieństwo zawarcia porozumienia kończącego spór zbiorowy. **Mediator** powinien więc posiadać wiedzę z psychologii oraz wiedzę fachową w zakresie materii, jakiej dotyczy spór zbiorowy<sup>418</sup>. Skoro w literaturze przyjmuje się, że mediacja jest przede wszystkim sztuką słucha-

---

sporządzenie protokołu rozbieżności. Mediator może przystąpić do sporu jeszcze przed sporządzeniem tego dokumentu”; zob. idem, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 171.

<sup>416</sup> Zob. A. Kowalczyk, *Mediacja jako przykład...*, s. 209.

<sup>417</sup> Zob. W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 172; A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 341.

<sup>418</sup> A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 341.

nia, to jest to jeden z podstawowych wymogów, jakie należy stawiać mediatorowi<sup>419</sup>. Umiejętność tę w literaturze przedmiotu określa się jako „aktywne, uważne słuchanie” umożliwiające stronom wyrażenie własnych poglądów. Bardzo ważną umiejętnością mediatora jest nawiązywanie relacji ze stronami konfliktu polegające na tworzeniu atmosfery zaufania oraz dawanie stronom szansy na podejmowanie decyzji w ich własnym tempie. Mediator powinien również pomagać stronom w komunikowaniu się, pilnować, aby mediacja nie odbiegała od tematu, pozostawać bezstronny i sprawiedliwy, powstrzymać się od dokonywania oceny stron, jak również faworyzowania którejkolwiek z nich. Do skutecznego prowadzenia mediacji niezbędna jest również umiejętność rozwiązywania problemów polegająca na pomaganiu stronom w wyjaśnianiu najważniejszych kwestii, jakie mogą zostać rozstrzygnięte w drodze mediacji. Duże znaczenie ma również umiejętność radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych, która gwarantuje zachowanie przez mediatora spokoju w toku mediacji. Spokój ten jest konieczny, jako że strony sporu mogą kierować się emocjami, które mogą negatywnie rzutować na prawdopodobieństwo zakończenia mediacji zawarciem porozumienia, a na pewno wydłużą postępowanie mediacyjne<sup>420</sup>. Wszystkie te aspekty powinny być brane pod uwagę przy wyborze mediatora.

Trudno jest jednak ocenić, czy ewentualny kandydat legitymuje się umiejętnościami gwarantującymi skuteczną pomoc. Wydaje się bowiem, że decydującego znaczenia nie mają kwalifikacje potwierdzone stosownymi dokumentami, choć oczywiście będą pomocne. Skoro zatem – jak zostało to podniesione wcześniej – mediacja powinna być misją, bardziej istotne wydają się być umiejętności interpersonalne mediatora aniżeli jego wykształcenie. Pomocna przy ustalaniu mediatora może być lista ustalona przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi i organizacjami pracodawców, aczkolwiek strony nie są związane wskazaniem powyższej listy.

---

<sup>419</sup> Zob. A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *Mediacja sądowa i pozasądowa...*, s. 54.

<sup>420</sup> Ibidem.

Ustawa o r.s.z. nie daje odpowiedzi na pytanie, czy mediatorem może być osoba fizyczna, czy też prawna. Jedynym wymogiem ustawowym wobec kandydata na mediatora jest wspomniana bezstronność. W literaturze przedmiotu zdania na ten temat są podzielone. Wydaje się jednak, że mediatorem powinna być osoba fizyczna, trudno byłoby bowiem stronom sporu przypisać chociażby przymiot bezstronności organowi kolektywnemu<sup>421</sup>. Należy co prawda zgodzić się z poglądem, że w sensie prawnym nie powinno się ograniczać stron sporu zbiorowego i odmawiać im prawa do skorzystania z usług kancelarii prawniczej zajmującej się mediacją<sup>422</sup>. Skoro jednak mediator powinien być osobą godną zaufania ze względu na swoje umiejętności i przymioty, a łatwiej je ocenić w stosunku do osoby fizycznej aniżeli instytucji, należy przyjąć, że mediatorem powinna być osoba fizyczna. Nie wyklucza to możliwości skorzystania przez strony sporu z usług kancelarii, jeżeli taka jest ich wola, pod warunkiem że konkretny pracownik kancelarii w ocenie stron będzie gwarantował bezstronność.

Ustawodawca wprowadza wymóg wspólnego ustalenia mediatora przez strony sporu, zatem wymagany jest konsensus w tym zakresie. Jak już wspomniano, zasady wyłaniania mediatora ustalają strony i jak się wydaje, powinny je określić wspólnie<sup>423</sup>. Wymagany jest zatem podwójny konsensus, po pierwsze co do zasad wyłaniania mediatora, po drugie co do jego osoby, co może okazać się trudne. Dlatego też ustawodawca wprowadza rozwiązanie alternatywne w zakresie ustalenia mediatora, jeżeli strony sporu nie zdołają porozumieć się w tej kwestii. Zgodnie z art. 11 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, jeżeli strony nie zdołają się porozumieć co do ustalenia mediatorów w ciągu 5 dni, postępowanie mediacyjne prowadzi mediator wskazany na wniosek jednej ze stron przez ministra właściwego do spraw pracy. Mediator ten jest wskazywany z listy ministerialnej. W związku z powyższą regulacją rodzą się wątpliwości, których nie rozstrzygnął ustawodawca.

---

<sup>421</sup> Tak W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 172.

<sup>422</sup> Por. B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 100.

<sup>423</sup> A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 342.

Po pierwsze pojawia się pytanie, od kiedy rozpoczyna się bieg terminu 5-dniowego, w literaturze można bowiem spotkać różne poglądy na ten temat. Według jednej z opinii „termin ten rozpoczyna bieg w dniu zawiadomienia przez związek zawodowy pracodawcy o podtrzymaniu zgłoszonych żądań”<sup>424</sup>. Według innego termin 5-dniowy powinien być liczony od „daty podpisania protokołu rozbieżności w ramach procedury koncyliacyjnej bądź zakończenia rokowań”<sup>425</sup>. Zważywszy na to, że podpisanie protokołu rozbieżności nie jest równoznaczne z podtrzymaniem przez stronę związkową zgłoszonych wcześniej żądań, należy zgodzić się z pierwszym z prezentowanych poglądów. Zarówno zawarcie porozumienia, jak i podpisanie protokołu rozbieżności kończy pierwszy etap sporu zbiorowego. Porozumienie jest jednak dokumentem kończącym nie tylko etap sporu, ale cały spór zbiorowy, w przeciwieństwie do podpisania protokołu rozbieżności, która to czynność kończy tylko rokowania. Jak już podkreślono, zakończenie pierwszego etapu rozwiązywania sporu zbiorowego nie oznacza jednak automatycznego przejścia do mediacji, musi być bowiem wola strony związkowej w tym zakresie wyrażająca się w podtrzymaniu zgłoszonych wcześniej żądań<sup>426</sup>.

W związku z przekazaniem kompetencji w zakresie wskazania mediatora ministrowi, gdy strony sporu nie zdołają dojść do porozumienia, pojawia się pytanie, czy wymóg wskazania mediatora w takim trybie jest rozwiązaniem słusznym? Optymalnym rozwiązaniem jest bez wątpienia porozumienie się stron co do osoby mediatora. Istnieje niebezpieczeństwo, że wskazanie mediatora przez ministra na wniosek jednej ze stron może powodować niechęć i brak zaufania do mediatora u drugiej ze stron sporu. Należy również pamiętać, że w przypadku kiedy strony w ciągu 5 dni nie zdołają ustalić mediatora, mamy do czynienia z podwójnym konfliktem: w zakresie przedmiotu sporu i osoby mediatora. Eskalacja konfliktu nie rokuje dobrze dla zakończenia sporu zbiorowego, zmniejsza bowiem prawdopodobieństwo

---

<sup>424</sup> Ibidem.

<sup>425</sup> K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 389.

<sup>426</sup> A. Kowalczyk, *Mediacja jako przykład...*, s. 211.

zakończenia mediacji zawarciem porozumienia. Kiedy jednak rozwiązanie optymalne nie jest możliwe, należy szukać rozwiązań pośrednich i takie wprowadził ustawodawca<sup>427</sup>. Rezygnacja z rozwiązania umożliwiającego wskazanie mediatora przez ministra i wcześniejszy brak porozumienia między stronami wymuszałoby rozwiązania prawne dopuszczające pominięcie mediacji i przejście do kolejnego etapu rozwiązywania sporu, którym być może byłby strajk, jeżeli strony nie zdecydowałyby się poddać sporu pod rozstrzygnięcie kolegium arbitrażu. Taki scenariusz nie byłby korzystny, godziłby bowiem w pokój i ład społeczny, z tej perspektywy zatem rozwiązanie wprowadzone przez ustawodawcę należy uznać za słuszne. Nie oznacza to jednak, że regulacja w zakresie wskazania mediatora przez ministra nie budzi wątpliwości i zastrzeżeń.

Zgodnie z wykładnią językową art. 11 ust. 2 ustawy o r.s.z. mediatora wskazuje minister na wniosek jednej ze stron z pominięciem drugiej strony. Należałoby się zgodzić z poglądem prezentowanym w piśmiennictwie, że lepszym rozwiązaniem byłoby, gdyby minister poczekał, aż obie strony sporu zbiorowego złożą wniosek o wskazanie mediatora. Minister w takim przypadku wstrzymałby się z podjęciem decyzji o wyborze mediatora do momentu zaproponowania kandydatów przez każdą ze stron<sup>428</sup>. W takiej sytuacji minister mógłby wskazać mediatora wnioskowanego przez obie strony, jeżeli jednak strony wnioskowałyby o innych mediatorów, wybór należałby do ministra. Można oczywiście poddawać w wątpliwość fakt, czy wskazanie o wnioskowanie o tego samego mediatora przez obie strony będzie możliwe, skoro wcześniej brak było konsensusu w tym temacie. Niemniej jednak należałoby stronom dać jeszcze jedną szansę w tym zakresie, wcześniejszy brak porozumienia co do mediatora nie przesądza, że wnioskowanie o tę samą osobę z listy będzie niemożliwe. Nie można bowiem wykluczyć, że propozycje stron co do mediatorów dotyczyły osób spoza listy, w sytuacji natomiast gdy zostały zmuszone wnioskować o mediatora z listy, miały te same

---

<sup>427</sup> Ibidem.

<sup>428</sup> Tak A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 343.

propozycje. W obecnym stanie prawnym nie ma jednak podstaw do tego typu wniosków *de lege lata*, a wyłącznie *de lege ferenda*.

Kolejną problematyczną kwestią związaną pośrednio z ustalaniem mediatora jest ewentualna możliwość jego odwołania przez strony sporu zbiorowego. Jako że ustawodawca nie reguluje powyższej kwestii, powstają wątpliwości, czy było to pominięcie celowe, z uwagi na cechę odformalizowania mediacji, czy też powinniśmy mówić o luce prawnej. Wydaje się, że w tym przypadku mamy do czynienia z luką prawną, problem dopuszczalności odwołania mediatora jest bowiem na tyle istotny, że powinien zostać uregulowany ustawowo.

Należy zgodzić się z poglądem, że skoro mediator ma być mężem zaufania dla obydwu stron, to powinny mieć one możliwość jego odwołania, kiedy nie spełnia ich oczekiwań<sup>429</sup>. Nie wydaje się, aby argument o wydłużeniu mediacji w związku z działaniami zmierzającymi do zmiany mediatora uzasadniał wniosek o braku potrzeby takich regulacji prawnych<sup>430</sup>. Istotniejsze bowiem od czasu trwania procedury mediacyjnej jest zwiększenie prawdopodobieństwa zakończenia mediacji zawarciem porozumienia. Strony powinny mieć możliwość odwołania mediatora, którego same wybrały, nie powinny natomiast mieć prawa odwoływania mediatora desygnowanego przez ministra<sup>431</sup>.

Jak wcześniej wspomniano, minimalny formalizm mediacji, przejawiający się w niewielkiej ingerencji ustawodawcy, jest charakterystyczny dla pokojowych metod rozwiązywania sporów. Stąd też ustawodawca w niewielkim zakresie reguluje status osoby mediatora, ograniczając się właściwie do zagwarantowania mu prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w związku z prowadzoną mediacją i wysokości jego wynagrodzenia<sup>432</sup>, przy czym zwolnienie od pracy przysługuje mediatorowi na czas prowadzenia mediacji, jednak nie dłużej niż 30 dni w roku kalendarzowym (art. 11<sup>11</sup> ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów). Na wysokość wynagrodzenia mediatora

---

<sup>429</sup> Tak W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 174; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 421.

<sup>430</sup> Por. A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 344.

<sup>431</sup> Tak K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 421.

<sup>432</sup> Zob. Ł. Pisarczyk, *Spyry zbiorowe...*, s. 631.

wpływ ma treść umowy zawartej ze stronami oraz długość trwania mediacji. Regulacje prawne określają jedynie minimalne stawki wynagrodzenia mediatora ustalonego z listy ministerialnej<sup>433</sup>. Nie ma jednak przeszkód ku temu, aby strony sporu zbiorowego, wybierając mediatora spoza listy, określiły wysokość jego wynagrodzenia na podstawie stawek wskazanych w przepisach rozporządzenia.

Cechą charakterystyczną regulacji dotyczących zarówno dni wolnych, jak i w szczególności wysokości wynagrodzenia mediatora jest motywowanie do nieprzedłużania przez niego mediacji. Widoczne jest to przede wszystkim w przypadku stawek wynagrodzenia, które mają tendencję zniżkową, są bowiem najwyższe pierwszego dnia mediacji (388 zł), po czym ulegają obniżeniu, aby trzeciego i każdego następnego dnia osiągnąć poziom 235 zł. Zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy ma również ramy czasowe, przy czym ograniczenie to pełni podwójną rolę. Po pierwsze motywuje do sprawnego prowadzenia procedury mediacyjnej, po przekroczeniu 30 dni w roku kalendarzowym mediator traci do niego prawo, ale jest również niejako przejawem ochrony pracodawcy zatrudniającego mediatora. Charakteryzuje się co prawda brakiem dostępności pracy, co znajduje swoje uzasadnienie w dążeniu do zachowania pokoju społecznego, jednak ze względu na jego wagę w zbiorowych stosunkach pracy i korzyści z niego płynące jest bez wątpienia wartością nadrzędną, wykraczającą poza interes jednego pracodawcy<sup>434</sup>. Z drugiej jednak strony mediator nie ma prawa do wynagrodzenia przez okres zwolnienia w związku z prowadzeniem mediacji, zachowuje natomiast prawo do innych świadczeń ze stosunku pracy, w szczególności związanych z uprawnieniami, na które ma wpływ staż pracy<sup>435</sup>.

Podstawą do zwolnienia pracodawcy z obowiązku wypłaty wynagrodzenia mediatorowi jest rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwia-

---

<sup>433</sup> 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).

<sup>434</sup> Tak Ł. Pisarczyk, *Spory zbiorowe...*, s. 631.

<sup>435</sup> Zob. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 423.

nia nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy<sup>436</sup>. Przepisy rozporządzenia enumeratywnie wymieniają przypadki, kiedy pracownik, mimo zwolnienia od pracy, zachowuje prawo do wynagrodzenia, wśród przypadków tych nie wymieniono jednak mediatora prowadzącego mediację. Regulacja ta częściowo łagodzi obciążenia związane z nieobecnością mediatora w pracy, jakie ponosi pracodawca, polegające przede wszystkim na braku dostępności jego pracy. Jest ona jak najbardziej zasadna, skoro funkcja mediatora ma charakter odpłatny, a zakończeniem powodzeniem mediacji są zainteresowane przede wszystkim strony sporu zbiorowego, one więc powinny ponosić koszty wynagrodzenia mediatora, a podstawą ich wypłaty jest umowa zawarta między stronami a mediatorem.

O ile jednak w przypadku mediatorów pochodzących z listy ministerialnej stawki te nie mogą być niższe aniżeli wskazane w rozporządzeniu, o tyle w przypadku mediatorów spoza listy brak jest podstaw do takiego wniosku. Należy zgodzić się z poglądem, że w tym drugim przypadku o wysokości stawek będzie decydowała umowa, nawet jeżeli stawki te będą niższe aniżeli określone w rozporządzeniu. Wówczas na podstawie zasady swobody umów należy wypłacić wynagrodzenie, opierając się na stawkach umownych<sup>437</sup>. Koszty związane z wynagrodzeniem mediatora, jak również koszty zakwaterowania i przejazdów strony sporu ponoszą w częściach równych, chyba że co innego wynika z treści umowy. Jeżeli natomiast sytuacja finansowa stron uniemożliwia pokrycie kosztów postępowania mediacyjnego, mogą wystąpić z udokumentowanym wnioskiem o ich pokrycie do ministra właściwego do spraw pracy (art. 11<sup>1</sup> ust. 5 ustawy o r.s.z.). Minister jest zobowiązany do pokrycia kosztów do kwoty minimalnego wynagrodzenia mediatora, określonego w rozporządzeniu, jeżeli oczywiście dokumentacja dołączona do wniosku potwierdza brak posiadania wystarczających środków przez strony<sup>438</sup>.

---

<sup>436</sup> T.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 1632.

<sup>437</sup> Tak K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 423.

<sup>438</sup> Por. ibidem, s. 423–424; A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 347–348.

### 3.2. Rola mediatora i przebieg postępowania mediacyjnego

#### *Rola mediatora*

Z przedstawionego wyżej podziału na różne modele mediacji można wnioskować, że nie ma jednego wzorca mediacji, który gwarantowałby jej efektywność. Wpływ na przebieg mediacji ma wiele czynników, w tym przede wszystkim stopień eskalacji konfliktu, materia, której dotyczy spór, oraz profesjonalizm mediatora. Od mediatora bowiem zależy wybór techniki mediacyjnej, która może mieć wpływ na skuteczność procedury mediacyjnej. Wydaje się jednak, że nie można przeceniać znaczenia odpowiedniej techniki mediacyjnej i wnioskować, że będzie ona miała decydujący wpływ na zakończenie mediacji powodzeniem. Niezależnie bowiem od tego, jakiego rodzaju spraw dotyczy mediacja, nie można zapominać, że to strony są gospodarzami sporu. Mediator ma tylko pomóc im w komunikowaniu się w taki sposób, aby nie doszło do eskalacji konfliktu w czasie trwania procesu mediacji. Duże znaczenie w przebiegu procedury mediacyjnej ma waga problemu, którego dotyczy spór zbiorowy, co z kolei wpływa na stopień zaangażowania emocjonalnego stron w spór oraz skłonność do wzajemnych ustępstw. Wszystkie te czynniki mają niebagatelne i nie mniejsze znaczenie, aby proces mediacji zakończył się powodzeniem, niż profesjonalizm mediatora. Należy podkreślić również, że spór zbiorowy na tle innego rodzaju sporów charakteryzuje się pewną specyfiką przejawiającą się w jego stronach i zasięgu podmiotowym problemu, którego spór dotyczy.

Stronami sporu są reprezentanci pracowników w postaci związków zawodowych, a nie – jak to ma miejsce w sytuacji sporów indywidualnych – strona bezpośrednio zaangażowana w konflikt, który następnie przybiera postać sporu. W przypadku sporów zbiorowych załącznikiem do zrodzenia się sporu będącego uzewnętrznionym konfliktem może być wiele konfliktów indywidualnych, które ze względu na zasięg podmiotowy i jednorodność materii, której dotyczą, uzewnętrzną się jako spór mający charakter sporu zbiorowego. Specyfika stron sporu zbiorowego z jednej strony może powodować zmniejszenie natężenia czynnika emocjonalnego, z drugiej może

zwiększać poczucie odpowiedzialności za przebieg i zakończenie sporu, co dobrze rokuje, jeśli chodzi o jego rozwiązanie w drodze porozumienia. Specyfika ta ma również wpływ na model mediacji, jako że niecelowe jest stosowanie części z przedstawionych powyżej modeli mediacji ze względu na mniejsze zaangażowanie emocjonalne stron czy osobiste podejście do sporu. Inne z kolei metody mediacji nie mogą mieć zastosowania ze względu na fakt, że dążeniem stron sporu zbiorowego jest jego zakończenie w drodze porozumienia. Eliminuje to chociażby takie metody mediacyjne, jak mediacja transformatywna czy humanistyczna.

Jeżeli chodzi o rolę mediatora, ustawa o r.s.z. wprowadza jedynie wyraźny wymóg bezstronności, zatem rola ta będzie uzależniona od zastosowanej metody mediacji. Na pewno możliwa do zastosowania jest **mediacja klasyczna**, może się jednak ona okazać nieskuteczna, ze względu na fakt, że mediator nie może w tym przypadku sugerować stronom rozwiązań sporu. Dlatego też nie można wykluczyć dopuszczalności **metody mediacji klasycznej** z elementami **mediacji ewaluatywnej**, dającej mediatorowi możliwość sugerowania rozwiązań. Będzie ona jednak do zaakceptowania wyłącznie przy założeniu, że mediator zachowa bezstronność i uwzględni interesy obydwu stron sporu.

Można oczywiście twierdzić, że zachowanie bezstronności w przypadku formułowania propozycji rozwiązań jest bardzo trudne, z drugiej jednak strony taka sama trudność wiąże się z mediacją klasyczną, w przypadku której mediator nie pozostaje przecież zupełnie bierny. Wydaje się jednak, że ze względu na kontrowersje, jakie w literaturze przedmiotu wzbudza mediacja ewaluatywna, właściwym rozwiązaniem przy założeniu jej dopuszczalności byłoby wprowadzenie stosownych rozwiązań prawnych. Nie wydaje się również, aby na gruncie sporów zbiorowych była ona akceptowalna w „czystej” postaci, bez elementów mediacji mieszanej (klasycznej i ewaluatywnej), jako że mediator występuje w tym przypadku w charakterze eksperta. Ze względu na złożoność problematyki sporów zbiorowych trudno byłoby oczekiwać od mediatora, że będzie on występował w charakterze eksperta, a taką rolę pełni w przypadku mediacji ewaluatywnej.

W przypadku pozostałych rodzajów mediacji w sytuacji rozwiązywania sporów zbiorowych bez wątpienia pomocna może okazać się **mediacja oparta na interesach stron**, u podstaw której leży założenie, że tam, gdzie istnieje konflikt, możliwe jest jego rozwiązanie i konsensus. Zatem rolą mediatora jest podjęcie działań zmierzających do osiągnięcia konsensusu przez strony. W tym celu mediator może kontrolować przebieg mediacji, między innymi poprzez określanie jej zasad, kwestii do dyskusji oraz motywowanie stron do skupienia się na przyszłości, czyli ewentualnym porozumieniu.

### *Przebieg postępowania mediacyjnego*

Pierwszym etapem tzw. modelowej mediacji jest **premediacja**, która poprzedza mediację właściwą. Na etap ten składa się odebranie zgody stron na mediację i przygotowanie programu mediacyjnego. W ramach tego etapu mediator powinien ustalić interesy stron i ich oczekiwania, a ponadto zebrać dane niezbędne do dalszej mediacji. Drugim etapem jest **otwarcie sesji mediacyjnej**, sprowadzające się do wyjaśnienia stronom, na czym będzie polegała mediacja. Następnie strony sporu prezentują swoje stanowiska, dzięki czemu mediator poznaje ich oczekiwania co do możliwych rozwiązań sporu. Kolejnym etapem modelowej mediacji jest **definiowanie problemu** poprzez zadawanie stronom sporu pytań, co pozwala dokonać przez mediatora oceny, z jakim typem konfliktu ma do czynienia<sup>439</sup>. Następnie dochodzi do **wymiany propozycji** i ich weryfikacji, co ma doprowadzić do negocjacji między stronami, po których powinno

---

<sup>439</sup> Pytania zadawane przez mediatora mogą mieć na celu opis sytuacji i zebranie informacji o stronach konfliktu (pytania informacyjne). Mogą umożliwiać doprecyzowanie informacji uzyskanych wcześniej od stron sporu (pytania pomocnicze), pomagać sprowadzić rozmowę na właściwy tor (pytania ogniskujące), pomagać wnosić przez mediatora nowe propozycje (pytania hipotetyczne/naprowadzające). Celem pytań może być również prowokowanie przez mediatora propozycji rozwiązań, których autorami będą same strony (pytania stymulujące). Pytania zadawane przez mediatora mogą okazać się pomocne w doprowadzeniu do przyjęcia punktu widzenia drugiej strony sporu (pytania cyrkularne), przy ocenie stanu eskalacji konfliktu (pytania kontaktowe), czy też mogą mieć charakter podsumowujący; zob. A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *Mediacja sądowa...*, s. 54–55.

nastąpić wypracowanie wspólnego rozwiązania, jeżeli oczywiście będzie zgodna wola stron w tym zakresie. Przedostatnim etapem modelowej mediacji jest **spisanie porozumienia**, a w przypadku sporów zbiorowych również protokołu rozbieżności, jeśli nie dojdzie do konsensusu. Ostatnim etapem mediacji jest **zamknięcie sesji mediacyjnej**, czyli techniczne ustalenia co do wcielenia w życie porozumienia, o ile zostało ono zawarte<sup>440</sup>.

Wskazane wyżej etapy mediacji są etapami modelowymi, co oznacza, że praktyka prowadzenia mediacji może od nich odbiegać, mediatorowi powinno bowiem przyświecać założenie, iż mediacja charakteryzuje się autonomią woli stron również w zakresie reguł i procedury postępowania mediacyjnego<sup>441</sup>. Do mediatora będzie należał wybór rodzaju mediacji, ale jeżeli strony nie zaakceptują jego propozycji w tym zakresie, powinien je zmodyfikować. Rodzaj mediacji musi być również dostosowany do wymogów ustawowych i celu mediacji, którym w przypadku sporów zbiorowych jest zawarcie porozumienia. W związku z tym już na wstępie mediator musi zrezygnować z tych technik mediacyjnych, które nie korelują z wymogami prawnymi i celem mediacji, następnie musi uwzględnić również oczekiwania stron sporu zbiorowego.

Należy podzielić pogląd, że zróżnicowanie i dynamizm konfliktów utrudniają ustalenie szczegółowych i zarazem uniwersalnych reguł działalności mediacyjnej w sporach zbiorowych<sup>442</sup>. Dotyczy to zresztą każdego rodzaju sporu, nie tylko zbiorowego. Standaryzacja postępowania mediacyjnego nie jest zatem możliwa i nie jest celowa, nie uwzględnia bowiem złożoności materii sporów i różnic między nimi, chociażby o charakterze ekonomicznym, które w dużej mierze rzutują na natężenie konfliktu. Należy mieć również na względzie to, że istotą mediacji jest jej niewielki formalizm, a szczegółowe regulacje co do przebiegu mediacji byłyby zatem sprzeczne z jej istotą. Podany powyżej schemat modelowej mediacji może być zatem jedy-

---

<sup>440</sup> Ibidem, s. 53–56.

<sup>441</sup> Por. L. Morawski, *Główne problemy współczesnej teorii i filozofii prawa. Prawo w toku przemian*, Warszawa 1999, s. 168.

<sup>442</sup> K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 417.

nie wypadkową doświadczeń praktycznych i stanowiska przedstawicieli nauki co do jej przebiegu.

Jeśli mielibyśmy w oparciu o powyższy model zastanowić się nad ewentualnym przebiegiem mediacji w sporach zbiorowych, należałoby stwierdzić, że mediator występujący w sporze zbiorowym swoje działania może rozpocząć od zapoznania się z treścią protokołu rozbieżności kończącego etap rokowań w celu ustalenia stanowisk stron i próby odpowiedzi na pytanie, dlaczego rokowania zakończyły się niepowodzeniem<sup>443</sup>. Etap ten będzie zatem odpowiednikiem premediacji poprzedzającej mediację właściwą. W ramach etapów mediacji właściwej mediator może stosować mediację bezpośrednią lub pośrednią. Wydaje się, że w początkowej fazie właściwszym rozwiązaniem jest mediacja pośrednia, pozwala ona bowiem na pełniejsze określenie oczekiwań stron konfliktu, szczególnie w sytuacji jego znacznej eskalacji. Z taką eskalacją mamy do czynienia w przypadku mediacji stanowiącej etap rozwiązywania sporów zbiorowych. Jest ona bowiem drugim etapem rozwiązywania sporów, gdyby zatem sytuacja konfliktowa została rozładowana, mediacja nie byłaby potrzebna, ponieważ spór zakończyłby się na etapie rokowań zawarciem porozumienia. Wydaje się, że mediacja bezpośrednia może zostać wprowadzona dopiero na etapie wymiany propozycji i ich weryfikacji, zatem w momencie, gdy strony sporu zbiorowego zdefiniowały problem i zwerbalizowały swoje oczekiwania. Rola mediatora w przypadku bezpośredniej konfrontacji będzie uzależniona od dopuszczalności innych rodzajów mediacji aniżeli mediacja klasyczna. W przypadku tej ostatniej może ona polegać na pełnieniu przez mediatora funkcji przewodniczącego, jeżeli zostanie mu takowa powierzona przez strony. W przeciwnym razie będzie się ona ograniczała do uświadomienia stronom i akcentowania tych zagadnień, co do których będzie możliwa płaszczyzna porozumienia, oraz podkreślenia potrzeby dokonania szczególnych ustaleń czy przeprowadzenia ekspertyz, które mogą okazać się pomocne do zawarcia porozumienia<sup>444</sup>.

---

<sup>443</sup> Por. A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 340.

<sup>444</sup> Zob. A. Kowalczyk, *Mediacja jako przykład...*, s. 216–217.

W literaturze przedmiotu uprawnienia mediatora w sporach zbiorowych dzieli się na trzy grupy. Pierwsza to uprawnienia analityczno-badawcze, które polegają na zdobywaniu informacji i słuchaniu stron sporu. Druga grupa to uprawnienia organizacyjne polegające na organizowaniu bezpośrednich spotkań stron i przewodniczeniu tym spotkaniom przez mediatora. Ostatnią grupę stanowią natomiast uprawnienia postulatywne sprowadzające się do akcentowania potrzeby dodatkowych ustaleń i ekspertyz<sup>445</sup>.

Wskazywanie konieczności przeprowadzenia ekspertyz jest jednym z przejawów aktywności mediatora, który jednocześnie akcentuje ustawodawca<sup>446</sup>. Podstawowym celem ekspertyz jest wyjaśnienie okoliczności będących przedmiotem sporu, budzących wątpliwości, przede wszystkim odnośnie sytuacji ekonomiczno-finansowej strony pracodawcy. Mimo iż ustawodawca wyraźnie akcentuje kwestie ekonomiczno-finansowe jako przedmiot ekspertyzy, nie wydaje się, aby było to równoznaczne z zamkniętym katalogiem przedmiotowym. Należy podzielić pogląd, że nie ma przeszkód natury normatywnej, aby również w innych kwestiach będących przedmiotem sporu mediator mógł się odwoływać do opinii niezależnych ekspertów, wówczas gdy potrzebne fakty nie są objęte tajemnicą chronioną ustawowo<sup>447</sup>. Ewentualne ekspertyzy nie mogą być arbitralną decyzją mediatora, ustawodawca wymaga bowiem w tym przypadku zawiadomienia stron (art. 13 ust. 1, 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów). Mediator nie posiada bowiem uprawnień władczych, a jego wnioski kierowane do stron mają charakter postulatów<sup>448</sup>. Wprawdzie ustawodawca wyraźnie na to nie wskazuje, ale jest oczywiste, że wymagana jest akceptacja sugestii mediatora przez strony co do konieczności ekspertyz<sup>449</sup>, w przeciwnym razie mielibyśmy do czynienia z naruszeniem zasady autonomii woli stron sporu, w świetle której to strony są gospodarzami sporu. Za taką interpretacją przemawia

---

<sup>445</sup> Zob. W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 174–175.

<sup>446</sup> Por. L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe prawo pracy...*, s. 178.

<sup>447</sup> K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 426.

<sup>448</sup> Zob. W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 175.

<sup>449</sup> Tak B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 102.

również fakt, że ekspertyzy wiążą się z kosztami, które obciążają pracodawcę, jeżeli strony nie postanowią inaczej (art. 13 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów).

Brak jest uregulowań prawnych co do możliwych i dopuszczalnych technik mediacyjnych, zatem, podobnie jak w przypadku rodzajów mediacji, wyboru dokonuje mediator, jednak w tym przypadku nie wydaje się zasadne informowanie stron o dokonanym wyborze<sup>450</sup>. W przypadku wyboru rodzaju mediacji informowanie stron o tym fakcie uzasadniają przede wszystkim kontrowersje co do dopuszczalności mediacji ewaluatywnej i brak wskazań ustawowych w tym zakresie. Wątpliwości te przemawiają za koniecznością wypowiedzenia się stron sporu na ten temat, a w razie braku aprobaty wydaje się, że mediator powinien prowadzić postępowanie mediacyjne wedle zasad charakterystycznych dla mediacji klasycznej. Mimo braku wskazań ustawowych co do technik mediacyjnych wybór w tym zakresie powinien należeć do mediatora, jako że jest on wypadkową wielu czynników składających się na skomplikowaną naturę sporów. Do czynników determinujących ten wybór należy przede wszystkim stopień zaostrzenia konfliktu i dotychczasowa zdolność do negocjacji między stronami oraz trudności towarzyszące wzajemnej komunikacji. Jedną z możliwych i przydatnych technik mediacyjnych będzie bez wątpienia perswazja, której istotą jest oddziaływanie mediatora na strony racjonalnymi argumentami<sup>451</sup>. Stosując tę technikę, mediator powinien przede wszystkim koncentrować się na wspólnych interesach ekonomiczno-finansowych stron, więzi prawnej i zależności, które bezsprzecznie kształtują również relacje ekonomiczne. Mediator powinien również akcentować negatywne konsekwencje sporu nie tylko dla stron, ale dla ogółu pracowników<sup>452</sup>.

W trakcie mediacji może zostać ogłoszony **strajk ostrzegawczy** przez stronę związkową, jeżeli dotychczasowy przebieg postępowania

---

<sup>450</sup> Idem, *Prawna regulacja sposobów rozwiązywania sporów zbiorowych pracy w świetle praktyki. Doświadczenia polskie*, „PiZS” 1994, nr 2, s. 11–12.

<sup>451</sup> Zob. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 418.

<sup>452</sup> Ibidem.

nia mediacyjnego wskazuje, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu przed upływem terminu 14 dni od dnia ogłoszenia sporu i przed zakończeniem procedury dokonania ustaleń mogących mieć wpływ na wynik rozstrzygnięcia sporu w terminie przesuniętym na wniosek mediatora (art. 7 ust. 2 i art. 13 ust. 3 w związku z art. 12 ustawy o r.s.z.). Celem strajku ostrzegawczego może być chęć zdyscyplinowania strony pracodawczej poprzez wysłanie wyraźnego sygnału pod jej adresem, że dotychczasowy przebieg mediacji nie satysfakcjonuje strony związkowej. Wyłączne kompetencje w zakresie wyżej wskazanych okoliczności ma strona związkowa. Mediator natomiast może zwrócić się do niej z wnioskiem o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku na czas niezbędny do dokonania koniecznych ustaleń, jeżeli została rozpoczęta procedura przeprowadzenia niezbędnych ekspertyz. Jest to uzasadnione ze względu na fakt, że przeprowadzenie ekspertyz może być procesem długotrwałym, a jego wynik może okazać się kluczowy dla pozytywnego zakończenia mediacji.

W przypadku strajku ostrzegawczego brak jest normatywnych regulacji oceny jego zasadności, co nie znaczy, że nie ma regulacji umożliwiających ocenę jego legalności. Strajku ostrzegawczego dotyczą bowiem przepisy wprowadzające ograniczenia zakresu podmiotowego strajku (art. 19 ustawy o r.s.z.) oraz wymogi dotyczące obowiązku uzyskania zgody większości pracowników koniecznej do jego wprowadzenia (art. 20 ustawy o r.s.z.)<sup>453</sup>. Brak jest również regulacji, na podstawie których można byłoby stwierdzić, że związek zawodowy musi uwzględnić wniosek mediatora co do odroczenia terminu wprowadzenia strajku ostrzegawczego. W związku z tym należy przychylić się do stanowiska, że wniosek mediatora nie jest dla strony związkowej wiążący<sup>454</sup>. Skoro jednak strona związkowa pozytywnie ustosunkuje się do sugestii przeprowadzenia ekspertyz, przejawem braku racjonalizmu byłoby niewyrażenie zgody na przesunięcie terminu ogłoszenia strajku ostrzegawczego.

---

<sup>453</sup> Zob. B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 102.

<sup>454</sup> Tak K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 427.

Postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem protokołu rozbieżności w przypadku braku konsensusu lub podpisaniem porozumienia. Obie te czynności są dokonywane w obecności mediatora, który występuje w charakterze obserwatora, poświadczając jednocześnie podpisem swoją obecność.

#### 4. Porozumienia kończące spór zbiorowy i ich charakter prawny

Ustalenia poczynione w trakcie rokowań i mediacji, jeżeli są przejawem konsensusu stron sporu, przybierają postać porozumień. Porozumienia kończące etap rokowań i mediacji kwalifikuje się jako porozumienia zbiorowe, dla których wyznacznikiem odróżniającym je od porozumień indywidualnych są podmioty uprawnione do zawarcia tych porozumień, głównie po stronie pracowniczej<sup>455</sup>. Według kryterium przedmiotowego cechą porozumienia zbiorowego są uzgodnienia między partnerami społecznymi, których treścią jest regulowanie spraw zbiorowości pracowniczej – załogi lub jej części<sup>456</sup>. W przeciwieństwie do porozumień nienazwanych, dla których podstawą jest swoboda ich zawierania wynikająca z art. 59 ust. 2 Konstytucji, porozumienia te mają podstawę ustawową, określającą sytuację, w której mogą zostać zawarte<sup>457</sup>. Jak podkreśla się w doktrynie, porozumienie kończące spór na etapie pokojowym jest samoistną instytucją prawa pracy i nie jest tożsame z układem zbiorowym pracy<sup>458</sup>. Warunkiem

---

<sup>455</sup> Zob. G. Goździewicz, *Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy*, „PiZS” 1998, nr 3, s. 18.

<sup>456</sup> Zob. J. Wratny, *Porozumienia zbiorowe – czy dekompozycja prawotwórstwa zakładowego?*, „PiZS” 2011, nr 7, s. 4; idem, *W stronę koncepcji jednolitego porozumienia zakładowego*, „PiZS” 1999, nr 11, s. 2.

<sup>457</sup> Por. L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 188; więcej na temat porozumień zob. G. Goździewicz, *Wpływ działań zbiorowych na indywidualne stosunki pracy [w:] Polskie prawo pracy w procesie transformacji...*, s. 96 i n.

<sup>458</sup> Zob. Ł. Pisarczyk, *Spory zbiorowe...*, s. 640. Inaczej wydaje się twierdzić W. Masewicz, podnosząc, że zakończenie sporu może nastąpić w drodze zawarcia

niezbędnym do zawarcia porozumienia jako takiego jest zgodna wola stron co do jego treści. Dotyczy to również porozumień kończących spór zbiorowy na etapie stosowania metod pokojowych. Pojawiają się natomiast wątpliwości co do formy takich porozumień.

Regulacje prawne dotyczące obligatoryjnych metod rozwiązywania sporów zbiorowych charakteryzuje duży stopień ogólności, co należy oceniać, jak wspomniano, pozytywnie, skoro same strony powinny być gospodarzami sporu. Ograniczony formalizm regulacji prawnych może być jednak źródłem wątpliwości interpretacyjnych. Jeżeli chodzi o formy porozumienia, ustawodawca wydaje się preferować formę pisemną, stanowiąc, że zarówno rokowania, jak i mediacja kończą się podpisaniem przez strony porozumienia. Wymóg podpisu należy traktować jako udokumentowanie zgodnej woli stron, nie wydaje się jednak, aby zawarcie porozumienia w formie ustnej miało wpływ na jego ważność<sup>459</sup>. Zachowanie jednak formy pisemnej nie będzie generowało takich wątpliwości dowodowych w stosunku do poczynionych ustaleń jak w przypadku formy ustnej porozumienia. W tym miejscu pojawia się pytanie o konsekwencje niestosowania się przez jedną ze stron do poczynionych ustaleń, których efektem jest porozumienie. Jest to jednocześnie pytanie o charakter prawny porozumień kończących etapy pokojowe sporu zbiorowego, w szczególności, czy mają one charakter normatywny.

Porozumienie zbiorowe uznaje się za mające charakter normatywny, jeżeli kształtuje prawa i obowiązki stron stosunku pracy, czyli zawiera między innymi postanowienia odnoszące się do warunków

---

układu zbiorowego, ugody lub inaczej określonego dokumentu; zob. idem, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 161.

<sup>459</sup> Doktryna w tym temacie nie jest zgodna. *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...* zauważa, że zawarcie porozumienia w formie innej niż pisemna nie ma wpływu na jego ważność; zob. idem, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 384. Inaczej wydaje się twierdzić A.M. Świątkowski, podkreślając, że porozumienie zawarte w formie ustnej może być potraktowane wyłącznie jako wstępnie zaakceptowany przez strony sporu projekt porozumienia w rozumieniu przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych; zob. idem [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 334.

zatrudnienia<sup>460</sup>. Nie będzie zatem źródłem prawa porozumienie zbiorowe, które nie zawiera postanowień dotyczących praw i obowiązków stron stosunku pracy, a jedynie wzajemne zobowiązania stron, skoro jego postanowienia nie będą miały charakteru generalnego i abstrakcyjnego<sup>461</sup>. Zakres przedmiotowy porozumień kończących spór zbiorowy nie został określony przez ustawodawcę. Pośrednio można jednak wnioskować, że powinien on być kompatybilny z zakresem przedmiotowym sporu, który może obejmować między innymi warunki pracy, płacy i świadczenie socjalne<sup>462</sup>. Zatem można założyć, że porozumienie zbiorowe kończące spór na etapie pokojowym będzie spełniało jeden z warunków niezbędnych do tego, aby można je było uznać za źródło prawa<sup>463</sup>.

Drugim koniecznym do spełnienia warunkiem, jak wyżej podkreślono, jest wymóg oparcia porozumienia na ustawie. Spełnianie tego warunku przez porozumienia zbiorowe może budzić wątpliwości ze względu na enigmatyczność przepisów. Wspomniany wyżej art. 59 ust. 2 Konstytucji poza gwarancją swobody negocjacji w zakresie porozumień zbiorowych nie wprowadza żadnych dodatkowych regulacji, również art. 9 k.p. nie precyzuje, co należy rozumieć pod pojęciem ustawowego oparcia. Wydaje się jednak, że zwrot ten należy traktować jako „delegację” do ustawowego nadania takiego charakteru porozumieniom zbiorowym<sup>464</sup>.

Dużo bardziej liberalne stanowisko prezentuje Sąd Najwyższy, stwierdzając w jednym ze swych orzeczeń, że porozumienia zbiorowe partnerów społecznych określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy także zawarte „bez oparcia na ustawie” są źródłem pra-

---

<sup>460</sup> Zob. G. Goździewicz, *Charakter porozumień zbiorowych...*, s. 19; A. Makaruk, *Porozumienia zbiorowe jako źródło praw i obowiązków stron stosunku pracy* [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2007, s. 93 i n.

<sup>461</sup> Zob. L. Florek, *Ustawa i umowa...*, s. 301.

<sup>462</sup> Tak ibidem, s. 191.

<sup>463</sup> Zob. L. Florek, *Autonomiczne (pozaumowne) źródła prawa pracy* [w:] *Ład społeczny w Polsce i Niemczech na tle jednoczącej się Europy...*, s. 57.

<sup>464</sup> Zob. ibidem; J. Wratny, *Regulacja prawna swoistych źródeł prawa pracy. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „PiZS” 2002, nr 12, s. 4.

wa<sup>465</sup>. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powyższego wyroku stwierdził, że interpretacja art. 9 k.p. nie daje podstaw do twierdzenia o wyższości układów zbiorowych nad innymi porozumieniami zbiorowymi. Sąd Najwyższy podważył tym samym powszechnie akceptowaną przez naukę prawa pracy hierarchię autonomicznych źródeł prawa pracy.

Trudno zgodzić się z powyższymi twierdzeniami i argumentacją, że między regulacją kodeksową a konstytucyjną istnieje sprzeczność. Skoro bowiem art. 52 ust. 2 Konstytucji zalicza układy zbiorowe do kategorii porozumień zbiorowych, daje to podstawę do wniosku, że chodzi o akty o zbliżonym charakterze, czyli będące podobnymi do siebie źródłami prawa pracy<sup>466</sup>. Prawdziwość ostatniego twierdzenia

---

<sup>465</sup> Wyrok SN z dnia 6 lutego 2006 r., III PK 114/05, OSNP 2007, nr 1–2, poz. 2.

<sup>466</sup> Więcej na temat układów zbiorowych zob. między innymi: J. Wrątny, *Układy zbiorowe pracy po 1994 r. czy zawiedzione nadzieje?* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wrątny, Warszawa 1998, s. 11 i n.; idem [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 137 i n.; idem, *Problem funkcji promocyjnej układów zbiorowych w świetle zmian prawa pracy* [w:] *Nowe układy zbiorowe...*, s. 39 i n.; idem, *Zakres przedmiotowy układów zbiorowych pracy w świetle przepisów prawa pracy* [w:] *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy*, Warszawa 1997, s. 15 i n.; D. Kotowska, *Postanowienia placowe układów zbiorowych pracy* [w:] *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy...*, s. 61 i n.; L. Florek, *Kilka uwag na temat nowych aspektów charakteru prawnego układu zbiorowego pracy* [w:] *Nowe układy zbiorowe...*, s. 33 i n.; idem, *Charakter prawny układu zbiorowego pracy* [w:] *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy...*, s. 36 i n.; T. Peszke, *Negocjowanie zakładowych układów zbiorowych pracy. Praktyka, problemy, wnioski* [w:] *Nowe układy zbiorowe...*, s. 61 i n.; A. Hintz, *Doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie rejestracji zakładowych układów zbiorowych pracy* [w:] *Nowe układy zbiorowe...*, s. 77 i n.; A. Pancer, *Doświadczenia ustawodawstwa pracy i polityki socjalnej w zakresie rejestracji ponadzakładowych układów zbiorowych pracy* [w:] *Nowe układy zbiorowe...*, s. 84 i n.; B. Skulimowska, *Postanowienia obligacyjne w treści układów zbiorowych pracy* [w:] *Nowe układy zbiorowe...*, s. 96 i n.; idem, *Postanowienia obligacyjne układów zbiorowych pracy* [w:] *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy...*, s. 158 i n.; G. Uścińska, *Działalność socjalna pracodawców w świetle regulacji układowych* [w:] *Nowe układy zbiorowe...*, s. 101 i n.; idem, *Działalność socjalna w postanowieniach układów zbiorowych pracy* [w:] *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy...*, s. 140 i n.; I. Sierocka, *Zakres przedmiotowy i treść układu zbiorowego pracy*, Białystok 2000, s. 17 i n.; B. Wagner, *Układ*

nie jest jednak argumentem przemawiającym za zrównaniem układów zbiorowych z innymi porozumieniami zbiorowymi, w takim bowiem przypadku nie byłoby potrzeby ustawowego rozróżniania tych dwóch kategorii porozumień. Tym bardziej kontrowersyjne jest twierdzenie Sądu Najwyższego, wedle którego porozumienie zawarte bez szczegółowego upoważnienia wywołuje takie same skutki, co porozumienie mające upoważnienie ustawowe. Pojawia się jednak pytanie o stopień szczegółowości takiego upoważnienia ustawowego i czy jest on wystarczający w przypadku porozumień kończących pokojowe etapy rozwiązywania sporów zbiorowych. Należy bowiem podzielić pogląd, że w tym przypadku mamy do czynienia z regulacjami szczątkowymi, pozwalającymi na zidentyfikowanie stron porozumienia i jego przedmiotu<sup>467</sup>, przy czym jeszcze przedmiot porozumienia jest wskazany co najwyżej pośrednio. Jeżeli jednak założymy, że wymóg ustawowego oparcia może oznaczać określenie przesłanek zawarcia porozumienia lub jego przedmiotu, bądź wymienienia przez ustawę porozumienia, co może być tożsame z dopuszczeniem możliwości jego zawarcia, należałoby przyjąć, że porozumienia przedstrajkowe spełniają ten

---

*zbiorowy pracy a umowa o pracę*, „PiZS” 1995, nr 3, s. 1 i n.; G. Goździewicz, *Wprowadzenie w życie nowych układów zbiorowych pracy*, „PiZS” 1995, nr 1, s. 27 i n.; Z. Hajn, *Nowa regulacja zdolności układowej związków zawodowych*, „PiZS” 2001, nr 4, s. 2 i n.; Z. Niedbała, *Zakładowe układy zbiorowe pracy. Komentarz*, Poznań 1995, s. 63 i n.; J. Herbert, *Układy zbiorowe pracy*, „Prawo Pracy i Ubezpieczeń” 1997, z. 64, s. 5 i n.; W. Masewicz, *Układy zbiorowe pracy w świetle nowej regulacji prawnej*, Bydgoszcz 1994, s. 8 i n.; K. Kalinowski, A. Pancer, *Układy zbiorowe pracy. Nowe regulacje*, Warszawa 1994, s. 9 i n.; H. Lewandowski, *Stosowanie układów zbiorowych pracy do pracowników objętych pragmatykami pracowniczymi*, „PiZS” 1998, nr 11, s. 12 i n.; idem, *Przyszły model układu zbiorowego pracy w Polsce*, „Acta Universitatis Lodzianis. Folia Iuridica” 1993/58, s. 143 i n.; idem, *Problematyka układów zbiorowych pracy w sektorze publicznym [w:] Nowe układy zbiorowe...*, s. 50 i n.; W. Sanetra, *Strony układu zbiorowego pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „PiZS” 1995, nr 2, s. 1 i n.; E. Gienieccko, *Układy zbiorowe pracy i porozumienia zakładowe*, „Studia i Materiały IPiSS” 1989, z. 5, s. 14 i n.; G. Goździewicz, *Układy zbiorowe pracy. Regulamin wynagradzania. Regulamin pracy. Komentarze*, Bydgoszcz 1999, s. 19 i n.

<sup>467</sup> Tak J. Wratny, *Porozumienia zbiorowe – czy dekompozycja prawotwórstwa zakładowego...*, s. 5.

warunek<sup>468</sup>. W przypadku tego porozumienia bez wątplenia jego przedmiot wynika z sytuacji, w której porozumienie jest zawierane. Należy zgodzić się z poglądem, że skoro ustawodawca nie uściślił pojęcia „porozumienie oparte na ustawie”, to nie ma podstaw do jego zawężania w drodze wykładni. Jeżeli zatem można przyjąć, że gdy z ustawy nie można wyprowadzić bezpośrednio lub pośrednio przedmiotu porozumienia, należy uznać, że każde postanowienie takiego porozumienia dotyczące stosunków pracy może mieć charakter normatywny. Tym bardziej będzie to dotyczyło porozumień kończących dany etap sporu zbiorowego<sup>469</sup>.

Nie zmienia to jednak faktu, że enigmatyczność regulacji ustawowych co do przesłanek normatywnego charakteru porozumień zbiorowych może budzić uzasadnione wątpliwości przemawiające za zmianą regulacji w tym zakresie polegającą przede wszystkim na doprecyzowaniu pojęcia „oparcie na ustawie”. Wydaje się jednak, że *de lege lata* uzasadniony jest pogląd o zaliczeniu porozumień kończących pokojowe etapy sporów zbiorowych do grupy porozumień normatywnych w rozumieniu art. 9 k.p.<sup>470</sup> Należy przychylić się do poglądu, zgodnie z którym odrzucenie normatywnego charakteru porozumień kończących spór zbiorowy powodowałoby, że pracownicy nie mogliby w pełni korzystać z rezultatów sporu zbiorowego<sup>471</sup>. Nie taki bez wątplenia był cel ustawodawcy. Rolą pokojowych metod jest rozwiązanie sporu bez konieczności korzystania z metody ostatecznej. Zatem mają one zapobiegać strajkowi. Jeżeli nie będzie

---

<sup>468</sup> Por. L. Florek, *Ustawa i umowa...*, s. 304; J. Stelina, glosa do uchwały 7 sekcji z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 17/00, OSP 2002, nr 9, s. 435.

<sup>469</sup> Por. L. Florek, *Ustawa i umowa...*, s. 305.

<sup>470</sup> Tak Ł. Pisarczyk, *Spory zbiorowe...*, s. 643; G. Goździewicz, *Charakter porozumień zbiorowych...*, s. 24; B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 106; W. Sanetra, *Układy zbiorowe pracy i inne porozumienia zbiorowe w świetle Konstytucji RP* [w:] *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, red. W. Sanetra, Białystok 1999, s. 19–20; B. Wagner, *Pakiet socjalny*, „PiZS” 2006, nr 9, s. 5; L. Florek, *Ustawa i umowa...*, s. 258; inaczej Z. Hajn, *Rola organizacji pracodawców w tworzeniu prawa pracy* [w:] *Źródła prawa pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2002, s. 49–51; idem, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013, s. 173–175.

<sup>471</sup> Zob. Ł. Pisarczyk, *Spory zbiorowe...*, s. 643.

instrumentów prawnych umożliwiających ich realizację, podważony zostanie sens i zasadność tych metod. Oczywiście można byłoby je traktować jako punkt wyjścia do dalszych działań w postaci ustalenia regulaminu czy zawarcia układu zbiorowego. Z racji braku kompatybilności przepisów co do stron tychże aktów zakładowych i porozumień zawieranych w ramach procedur rozwiązywania sporów zbiorowych mogłyby się pojawić poważne trudności we wdrażaniu tychże ustaleń w drodze układowej czy regulaminów.

Kolejnym problemem budzącym wątpliwości jest stosowanie przepisów prawa cywilnego do porozumień zbiorowych, w tym do porozumień kończących rokowania i mediację<sup>472</sup>. Nauka prawa pracy jest w tym zakresie podzielona. Punktem wyjścia do rozważań umożliwiających odpowiedź na powyższe pytanie jest ustalenie, czy mogą być one traktowane jako szczególnie rodzaj umowy. Bez wątpienia można doszukać się elementów wspólnych między porozumieniem a umową chociażby w postaci dwustronności i trybu zawierania. Należy ponadto zauważyć, że w całym systemie prawnym pojęcia „umowa” i „porozumienie” używane są zamiennie, zatem porozumienie zbiorowe można określić mianem umowy ze względu na tryb zawierania czy równorzędność stron, podobnie jak to ma miejsce w przypadku układów zbiorowych pracy<sup>473</sup>.

Pojęcie „porozumienie zbiorowe” definiuje się w piśmiennictwie jako „umowę partnerów społecznych dotyczącą – najogólniej mówiąc – indywidualnych i zbiorowych praw i obowiązków pracowników i pracodawców”<sup>474</sup>. Elementem odróżniającym jest natomiast to, że porozumienie zbiorowe nie zawiera wyłącznie postanowień wiążących

---

<sup>472</sup> Więcej na temat dopuszczalności stosowania kodeksu cywilnego w zbiorowym prawie pracy zob. J. Żołyński, *Stosowanie Kodeksu cywilnego w zbiorowym i samorządowym prawie pracy na przykładzie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* [w:] *Samorząd terytorialny. Zagadnienia prawne...*, s. 353 i n.

<sup>473</sup> Por. B. Wagner, *Umowy i porozumienia prawa pracy*, „*Studia Cywilistyczne*” 1989, t. XXXV, s. 86 i n.; L. Florek, *Charakter prawny układów zbiorowych pracy* [w:] *Układy zbiorowe pracy w demokratycznym ustroju pracy*, red. J. Wrątny, Warszawa 1997, s. 36.

<sup>474</sup> Zob. K. Jaśkowski, *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy* [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy...*, s. 79.

strony, ale również w części normatywnej są wiążące dla pracodawców i pracowników. O ile zatem wymienione wyżej cechy porozumień normatywnych, charakterystyczne dla umowy *sui generis*, mogą wskazywać na ich umowny charakter, o tyle występowanie w porozumieniach normatywnych norm zaliczanych do grupy norm abstrakcyjnych i generalnych, stanowiących źródło praw i obowiązków pracowników, może przesądzać o specyfice tychże umów<sup>475</sup>.

Umowny charakter porozumień nie przesądza jednak o możliwości stosowania względem nich regulacji wynikających z kodeksu cywilnego. Argumentem przeciwko mogą być regulacje prawne wynikające z działu XI k.p., dotyczące układów zbiorowych pracy, które przecież mają charakter porozumień normatywnych. Oczywiście można doszukać się między tymi źródłami różnic, jak chociażby w wymogu rejestracji obejmującym układy zbiorowe pracy. Różnice te nie wydają się wykluczać możliwości stosowania przepisów działu XI k.p., a jedynie ją ograniczają w zakresie specyfiki układów. Bez wątplenia jednak można wykorzystać chociażby przepisy dotyczące formy czy zasad rozwiązywania układów zbiorowych pracy. Wydaje się być to lepszym rozwiązaniem aniżeli sięganie do regulacji cywilistycznych, skoro są stosowne wzorce na gruncie k.p.

Podstawą do ewentualnego stosowania względem porozumień normatywnych przepisów k.c. mógłby być wyłącznie art. 300 k.p. Przeciwnicy takiego rozwiązania podnoszą, że wykładnia językowa art. 300 k.p. wyklucza możliwość stosowania przepisów kodeksu cywilnego w ramach zbiorowego prawa pracy, nawet mimo braku sprzeczności z podstawowymi zasadami prawa pracy, jako że zwrot „do stosunku pracy” ma wymiar indywidualny, a nie zbiorowy<sup>476</sup>. Z drugiej jednak strony w doktrynie argumentuje się, że użyte w art. 300 k.p. pojęcie stosunku pracy odnosi się do szeroko rozumianej treści stosunku pracy, niezależnie od tego, jakimi aktami jest ona

---

<sup>475</sup> Por. W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960, s. 80 i n.

<sup>476</sup> Zob. G. Goździewicz, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy...*, s. 42; por. I. Sierocka, *Charakter prawny postanowień obligacyjnych układu zbiorowego pracy*, „PiP” 1998, nr 2, s. 46–47; B. Wagner, *Umowy i porozumienia prawa pracy...*, s. 92.

kształtowana<sup>477</sup>. Pogląd ten daje możliwość stosowania przepisów kodeksu cywilnego do porozumień zbiorowych poprzez art. 300 k.p.<sup>478</sup> Wydaje się jednak, że taka droga byłaby możliwa wyłącznie w przypadku, gdyby nie można było posiłkować się przepisami dotyczącymi układów zbiorowych pracy.

Na skuteczność porozumień normatywnych ma wpływ przede wszystkim możliwość dochodzenia roszczeń w razie nieprzebrzegania ich postanowień. Jedną z koncepcji zakłada dopuszczalność ustalania przez same strony sporu w treści porozumienia sposobu i zakresu naprawienia szkody w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania<sup>479</sup>. Koncepcja przeciwna zakłada, że zobowiązania na gruncie zbiorowego prawa pracy różnią się od zobowiązań występujących w prawie cywilnym ze względu na ich nieroszczeniowy charakter<sup>480</sup>. W doktrynie zwraca się jednak uwagę, że należy odróżnić wzajemne relacje stron zbiorowych stosunków pracy, o których nie może decydować sąd, od wykonywania przez nie zobowiązań wynikających z porozumienia<sup>481</sup>. Naturalną drogą jest w tym przypadku wszczynanie sporu zbiorowego, a podstawy ku

---

<sup>477</sup> Zob. Z. Salwa, *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy* [w:] *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, red. W. Sanetra, Białystok 1999, s. 33; por. E. Chmielek, *Źródła prawa pracy (Zagadnienie hierarchii norm prawnych)*, Warszawa–Kraków 1980, s. 51; W. Ostaszewski, *Odpowiednie stosowanie kodeksu cywilnego do stosunku pracy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, „PiZS” 2010, nr 7, s. 29; K. Roszewska, *Skutki sprzeczności przepisów kodeksu cywilnego z podstawowymi zasadami prawa pracy*, „PiZS” 2005, nr 2, s. 20–24.

<sup>478</sup> Tak Ł. Pisarczyk, *Spory zbiorowe...*, s. 646; por. J. Stelina [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2013, s. 19, który stwierdza, że mimo iż art. 300 k.c. dotyczy wyłącznie prawa stosunku pracy i brak jest wyraźnej podstawy prawnej uzasadniającej sięganie do przepisów prawa cywilnego w innym zakresie, możliwe jest jednak stosowanie analogii.

<sup>479</sup> Zob. L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000, s. 998; idem, *Ustawa i umowa...*, s. 320.

<sup>480</sup> Zob. G. Goździewicz, *Układy zbiorowe pracy. Regulamin wynagradzania. Regulamin pracy. Komentarz*, Bydgoszcz 1996, s. 87–88; idem, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy...*, s. 42 i n.; I. Sierocka, *Charakter prawny postanowień obligacyjnych...*, s. 38.

<sup>481</sup> Zob. L. Florek, *Ustawa i umowa...*, s. 323.

temu daje ustawa o rozwiązywaniu sporów. Za takim stanowiskiem opowiedział się w jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy, wskazując, że spory zbiorowe w myśl założeń przyjętych w ustawie rozwiązywane są w trybie pozasądowym<sup>482</sup>. Z drugiej jednak strony ustawa nie wyklucza drogi sądowej w przypadku chociażby odpowiedzialności za kierowanie nielegalnym strajkiem, jest to jednak odpowiedzialność indywidualnego pracownika<sup>483</sup>. Wydaje się, że brak regulacji w zakresie odpowiedzialności za niewykonanie zobowiązań nie jest dobrym rozwiązaniem, ponieważ generuje kolejne konflikty i zmusza niejako strony do wszczynania następnego sporu zbiorowego. Prawdopodobieństwo jego zakończenia na etapach pokojowych jest właściwie niewielkie, skoro mimo zawarcia porozumienia strony nie są w stanie dotrzymać jego postanowień. Zatem rozwiązanie takie podważa zasadność metod pokojowych rozwiązywania sporów. Jednak do dopuszczalności drogi sądowej w związku z niewykonaniem zobowiązania powinno być wyraźne umocowanie ustawowe<sup>484</sup>.

## 5. Przebieg postępowania przed kolegium arbitrażu społecznego

Jak już wspomniano, jeżeli mediacja nie zakończy się porozumieniem, strona związkowa może skorzystać z trzeciej pokojowej metody rozwiązywania sporu, czyli z arbitrażu, który w przeciwieństwie do metod wcześniej charakteryzowanych jest nieobligatoryjny.

---

<sup>482</sup> Zob. wyrok SN z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 732/99, OSNP, nr 2, poz. 42, z głosem G. Goździewicz, OSP, nr 7–8, poz. 95.

<sup>483</sup> Por. B. Cudowski, *Odpowiedzialność prawna uczestników nielegalnego strajku – część I*, „PiZS” 1996, nr 2, s. 48 i n.

<sup>484</sup> Zdaniem *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...* a sprawy z zakresu zbiorowego prawa pracy mają „przymiot spraw z zakresu zbiorowego prawa pracy w rozumieniu art. 1 k.p.c.”; zob. *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, *Procesowe prawo pracy*, Kraków 2003, s. 166–167. Wydaje się jednak, że bez wyraźnego umocowania w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych dopuszczalność takiej drogi zawsze będzie budzić kontrowersje i wątpliwości, czy zamierzeniem ustawodawcy nie było wykluczenie drogi sądowej.

Jeżeli jednak strona związkowa nie decyduje się na ogłoszenie strajku po zakończeniu niepowodzeniem mediacji, spór może zostać rozstrzygnięty przez kolegium arbitrażu społecznego na wniosek strony pracowniczej. Rozporządzenie regulujące tryb postępowania przed kolegiami arbitrażowymi nie precyzuje, czy w przypadku, kiedy strona pracownicza jest reprezentowana przez więcej niż jeden związek zawodowy, wniosek taki powinien zostać złożony przez wszystkie organizacje związkowe czy przez jedną z nich<sup>485</sup>. Bez wątplenia uprawnione do złożenia wniosku są te organizacje związkowe, które reprezentowały stronę pracowniczą w toku dwóch pierwszych polubownych procedur rozwiązywania sporów. Jeżeli zdecydowały się na wyłonienie wspólnej reprezentacji, wówczas należy stanąć na stanowisku, że wniosek taki musi zostać złożony przez wspólną reprezentację, a nie po jej rozwiązaniu przez jeden związek zawodowy, wbrew stanowisku pozostałych organizacji związkowych<sup>486</sup>.

Należy jednak pamiętać, że ustawodawca nie obliuguje związków zawodowych do tworzenia wspólnej reprezentacji, mogą więc reprezentować pracowników bez jej tworzenia. W takim przypadku należy przyjąć, że wniosek taki powinien zyskać aprobatę wszystkich organizacji związkowych biorących udział w sporze. Przyznanie stronie pracowniczej kompetencji w zakresie złożenia wniosku o wszczęcie postępowania przed kolegium arbitrażu społecznego statuuje stronę pracodawcy w pozycji biernej. Nie tylko bowiem nie ma ona prawa złożenia wniosku, ale również uchylenia się od udziału w procedurze arbitrażowej bez narażenia się na sankcję wynikającą z art. 26 ust. 1 pkt 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów<sup>487</sup>. W literaturze przedmiotu rozwiązanie takie jest krytykowane, podnosi się bowiem, że narusza ono zasadę równości partnerów społecznych oraz konstytucyjną

---

<sup>485</sup> Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego (Dz.U. nr 73, poz. 324).

<sup>486</sup> Tak K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 434.

<sup>487</sup> Zob. ibidem; Ł. Pisarczyk, *Spory zbiorowe...*, s. 669; A. Rycak, *Praktyka arbitrażu społecznego...*, s. 133.

zasadę równości wobec prawa<sup>488</sup>. Podnosi się również, że poddanie sporu pod rozstrzygnięcie przez kolegium arbitrażu jest rozwiązaniem korzystnym dla pracodawcy, ponieważ może on uniknąć w ten sposób strajku. Trzeba jednak wziąć pod uwagę regulacje dotyczące mocy wiążącej orzeczeń kolegium oraz to, że o ile dla pracodawcy postępowanie arbitrażowe zawsze jest korzystną alternatywą dla strajku, o tyle dla związku zawodowego nie zawsze. Choć z drugiej strony decyzja o strajku jest decyzją bardzo poważną, nie można więc przesądzać, że strona związkowa nie będzie zainteresowana rozstrzygnięciem sporu przez kolegium arbitrażu.

Arbitraż jako ostatnia w sekwencji stosowanych środków pokojowa metoda rozwiązywania sporów zbiorowych charakteryzuje się większym formalizmem, w porównaniu z rokowaniami i mediacją, jednak i w tym przypadku regulacje prawne pozostawiają dużą swobodę kolegium co do postępowania, określając jedynie jego ogólne ramy<sup>489</sup>. Jednocześnie jednak regulacja dotycząca zasad postępowania przed kolegium arbitrażu społecznego ma charakter bezwzględnie obowiązujący, co pozbawia strony sporu możliwości jej modyfikacji<sup>490</sup>. Regulacja ta, mająca zalety z punktu widzenia stabilizacji postępowania i ładu organizacyjnego, może jednak budzić uzasadnione wątpliwości<sup>491</sup>. Pojawiają się one przede wszystkim w świetle założenia, że – jak wcześniej podkreślono – to strony sporu są jego gospodarzami, a więc regulacje prawne dotyczące rozwiązywania sporów zbiorowych powinny raczej wyznaczać minimalne, konieczne standardy w zakresie zasad ich rozwiązywania. Tymczasem bezwzględny charakter przepisów dotyczących postępowania przed kolegium stoi w sprzeczności z tym założeniem. Podnosi się również, że tego typu rozwiązanie nie odpowiada zmienionym warunkom społeczno-gospodarczym<sup>492</sup>.

---

<sup>488</sup> Zob. G. Goździewicz, *Mediacja i arbitraż...*, s. 22; A. Rycak, *Praktyka arbitrażu społecznego...*, s. 128.

<sup>489</sup> Zob. Ł. Pisarczyk, *Spory zbiorowe...*, s. 670.

<sup>490</sup> Zob. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 442.

<sup>491</sup> Por. W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 176–177.

<sup>492</sup> Zob. A. Rycak, *Praktyka arbitrażu społecznego...*, s. 129–130.

Wniosek w sprawie wszczęcia postępowania przed kolegium arbitrażu społecznego powinien spełniać określone wymogi formalne, aby można mu było nadać dalszy bieg. Zgodnie z treścią rozporządzenia powinien on określać strony, przedmiot sporu oraz wskazywać osoby wyznaczone przez strony na członków kolegium. Ponadto do wniosku mają być dołączone protokoły rozbieżności kończące poprzednie etapy rozwiązywania sporu, czyli rokowania i mediację. Jeżeli wniosek nie spełnia wymogów formalnych, wówczas prezes sądu wzywa stronę do uzupełnienia braków w terminie 7 dni. Wniosek może zostać zwrócony na podstawie zarządzenia prezesa sądu w dwóch przypadkach. Pierwszy przypadek ma miejsce wówczas, gdy nie zostaną uzupełnione braki formalne we wskazanym wyżej terminie, drugi gdy strony nie wskażą członków kolegium w określonym terminie. Wskazanie członków przez stronę pracowniczą powinno nastąpić we wniosku, natomiast strona pracodawcy powinna to uczynić w terminie 3 dni od dnia doręczenia wniosku wraz z wezwaniem do wskazania członków. Jeżeli strony nie wskażą członków kolegium, wówczas prezes sądu wzywa je do uzupełnienia tego braku w terminie 7 dni.

Jeżeli zostały dopełnione wszystkie wymogi formalne dotyczące wniosku i wskazania przez strony sporu członków kolegium, prezes sądu wyznacza bezzwłocznie przewodniczącego kolegium i termin posiedzenia oraz zawiadamia strony i wyznaczonych członków kolegium o terminie i miejscu posiedzenia. Miejscem posiedzenia kolegium jest budynek sądu, chyba że szczególne względy przemawiają za wyznaczeniem posiedzenia w innym miejscu. Przed posiedzeniem przewodniczący może wezwać strony do złożenia wyjaśnień i dokumentów niezbędnych do rozstrzygnięcia sporu lub przedstawienia ich na posiedzeniu. Jeżeli chodzi o środki dowodowe, to kolegium ma możliwość wykorzystać również inne dowody aniżeli dostarczone przez strony.

Posiedzenia kolegium co do zasady są jawne, kolegium może jednak postanowić o odbyciu posiedzenia przy drzwiach zamkniętych, gdy jest to niezbędne do zachowania tajemnicy państwowej lub służbowej. Po otwarciu posiedzenia strony przedstawiają własne

stanowiska co do sporu, jeżeli zostanie zawarte porozumienie przed kolegium, wówczas jego treść powinna zostać zamieszczona w protokole posiedzenia i podpisana przez strony. W przypadku gdy nie dojdzie do zawarcia porozumienia, przewodniczący zamyka posiedzenie, chyba że kolegium uzna sprawę za niedostatecznie wyjaśnioną. Po zamknięciu posiedzenia i odbyciu narady, która ma charakter niejawny, kolegium wydaje orzeczenie. Orzeczenie zapada większością głosów, przy czym członek kolegium nie może wstrzymać się od orzeczenia, ma jednak prawo zgłosić zdanie odrębne, przy podpisywaniu orzeczenia, jeżeli nie zgadza się ze stanowiskiem większości członków<sup>493</sup>.

Rozporządzenie określa również wymogi formalne co do treści orzeczenia, wedle których powinno ono zawierać nazwę i skład kolegium, datę wydania orzeczenia, określenie stron, przedmiotu sporu, treść rozstrzygnięcia i uzasadnienie, wskazanie, czy orzeczenie wiąże strony i podpisy członków kolegium (art. 11 ust. 3). Orzeczenie kolegium arbitrażu społecznego ma charakter rozstrzygnięcia merytorycznego kończącego spór<sup>494</sup>. Słusznie bowiem podkreśla się, że orzeczenie kończy spór na tym etapie nawet wówczas, gdy jedna ze stron zastrzega niewiążący charakter orzeczenia<sup>495</sup>. Zauważyć jednocześnie należy, że w przypadku niewiążącego charakteru orzeczenia kolegium arbitrażu społecznego spór ten może być kontynuowany w ramach akcji strajkowej. Nie zmienia to jednak charakteru orzeczenia, ponieważ, po pierwsze, do kontynuacji sporu na drodze akcji strajkowej wcale nie musi dojść, nie można bowiem z całą stanowczością wykluczyć, że strona związkowa nabierze przekonania o niecelowości strajku, skoro jej żądania nie znalazły przychylności na forum kolegium<sup>496</sup>. Po drugie nawet w przypadku kontynuacji sporu orzeczenie kolegium zakończyło spór na etapie arbitrażu.

---

<sup>493</sup> Zob. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego...

<sup>494</sup> B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 115.

<sup>495</sup> H. Lewandowski, *Komentarz...*, III/E/158–50.

<sup>496</sup> Por. G. Goździewicz, *Mediacja i arbitraż...*, s. 24.

Ani ustawa, ani rozporządzenie nie określają kryteriów, jakimi powinno kierować się kolegium, wydając orzeczenie. Wydaje się, że jest to zabieg celowy ustawodawcy, który ma gwarantować większą swobodę i ograniczać formalizm, co jest charakterystyczne dla pokojowych metod rozwiązywania sporów<sup>497</sup>. Ponadto szczególnie charakter postępowania arbitrażowego wpływa również na podstawy rozstrzygnięcia, które mogą mieć charakter ekonomiczny, socjologiczny czy polityczny<sup>498</sup>. W literaturze słusznie podnosi się, że nie straciły na aktualności nieobowiązujące już wskazania wynikające z przepisów wydanych na tle ustawy z 1982 r. o związkach zawodowych<sup>499</sup>. Według tych wskazań przy rozstrzygnięciu sporu kolegium powinno kierować się przepisami prawa i zasadami współżycia społecznego, mając jednocześnie na względzie uzasadniony interes stron i państwa<sup>500</sup>. Jednocześnie jednak podkreślenia wymaga fakt, że przedmiotem sporu najczęściej są interesy, rzadziej prawa<sup>501</sup>. Najczęściej bowiem celem sporu jest doprowadzenie do ustanowienia nowych standardów w zakresie warunków zatrudnienia. Jeżeli zatem spór zbiorowy będzie sporem o prawa, orzeczenie będzie miało na celu wykładnię spornych przepisów prawnych z odwołaniem się do nauki prawa pracy, orzecznictwa oraz ogólnie akceptowalnych reguł.

Otwarte natomiast pozostaje pytanie o kryteria orzekania w sprawach o interesy, zważywszy na wieloaspektowość materii spornej. Należy jednak przychylić się do prezentowanego w doktrynie stanowiska, że głównym kryterium, którym powinno kierować się kolegium, jest interes stron sporu oceniany również przez pryzmat konsekwencji wydanego orzeczenia dla podmiotów niezaangażowanych

---

<sup>497</sup> Por. B. Cudowski, glosa do postanowienia KAS przy SN z dnia 17 października 1996 r., KAS 2/96, OSP 1997/6/124.

<sup>498</sup> Zob. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. III, Warszawa–Kraków 1986, s. 128.

<sup>499</sup> Tak ibidem, s. 22.

<sup>500</sup> Zob. Uchwała Rady Państwa z dnia 30 grudnia 1982 r., Regulamin postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego (MP z 1983 r., nr 1, poz. 1).

<sup>501</sup> Z danych statystycznych wynika, że ok. 70% sporów to spory o interesy, za: A. Rycak, *Praktyka arbitrażu społecznego...*, s. 139.

w spór oraz interes publiczny z uwzględnieniem przepisów bezwzględnie obowiązujących<sup>502</sup>. W przypadku pierwszego z nich chodzi o sytuację zaangażowanych w spór stron, z uwzględnieniem ich statusu ekonomicznego<sup>503</sup>. Jeśli zaś chodzi o drugie i trzecie z kryteriów, wydaje się, że są one ze sobą powiązane i należy je rozpatrywać niekiedy łącznie, skoro orzeczenia kolegiów mogą w przypadku sporów wielozakładowych wpływać na sytuację ekonomiczno-finansową w różnych branżach<sup>504</sup>.

W piśmiennictwie i orzecznictwie jest zgodność co do tego, że orzeczenia kolegiów arbitrażu społecznego nie podlegają zaskarżeniu<sup>505</sup>. W kwestii zaskarżalności orzeczeń kolegium Sąd Najwyższy wypowiadał się pod rządami nieobowiązujących już przepisów ustawy o związkach zawodowych z 1982 r., orzeczenia te, mimo zmiany przepisów, nie straciły na aktualności<sup>506</sup>. Sąd Najwyższy orzekł, że postępowanie arbitrażowe nie ma charakteru postępowania instancyjnego, do którego mają zastosowanie przepisy kodeksu postępowania cywilnego o prawie zaskarżania nieprawomocnych orzeczeń wydanych przez sądy<sup>507</sup>. Sąd Najwyższy stwierdził, że kolegium arbitrażu społecznego nie ma cech organu sądowego mimo jego usytuowania przy sądzie państwowym. Postępowanie arbitrażowe toczony przed kolegium nie ma natomiast charakteru postępowania sądowego i o takim charakterze nie przesądza udział sędziego zawodowego jako przewodniczącego. Zdaniem Sądu Najwyższego

---

<sup>502</sup> Zob. W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 177; G. Goździewicz, *Mediacja i arbitraż...*, s. 23; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 440.

<sup>503</sup> Zob. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 440.

<sup>504</sup> Por. ibidem, s. 441.

<sup>505</sup> A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 370; G. Goździewicz, *Mediacja i arbitraż...*, s. 24; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 440.

<sup>506</sup> Ustawa z dnia 8 października 1982 r...

<sup>507</sup> Uchwała 7 sędziów SN z dnia 23 maja 1986 r. (III PZP 9/86, OSPiKA 1987, z. 4, poz. 770) z glosą A. Świątkowskiego; uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 10 grudnia 1986 r. (III PZP 72/86, OSNCP 1987, z. 4, poz. 47).

w związku z tym, że orzeczenia kolegium arbitrażu społecznego kończą pokojowy etap rozstrzygania sporów zbiorowych, w postępowaniu arbitrażowym nie ma dwuinstancyjności postępowania sądowego.

W uzasadnieniu do uchwały z dnia 10 grudnia 1986 r. Sąd Najwyższy podkreślił, że w przepisach zbiorowego prawa pracy brak jest podstaw prawnych do przekazywania tych sporów na drogę sądową, argumentując, że „tam, gdzie ustawodawca chciał zachować tryb kontroli sądowej, to zamieścił w tym przedmiocie specjalny przepis”. Tymczasem zarówno w poprzednio obowiązujących przepisach, jak i aktualnych nie ma wzmianki o tym, że orzeczenia kolegiów arbitrażu społecznego podlegają kontroli sądowej<sup>508</sup>. Nadmienić należy również, że orzeczenia te mają moc wiążącą, jeżeli żadna ze stron sporu przed poddaniem sporu pod rozstrzygnięcie kolegium nie postanowiła inaczej. Zatem odmienne stanowiska którejkolwiek ze stron oznaczają, że orzeczenie nie będzie miało mocy wiążącej. Ustawodawca nie precyzuje terminu, w jakim stosowne oświadczenie ma zostać zgłoszone, wskazując jedynie, że powinno to nastąpić przed poddaniem sporu pod rozstrzygnięcie kolegium. Na tej podstawie można wnioskować, że strona związkowa powinna złożyć oświadczenie o niewiążącym charakterze orzeczenia wraz z wnioskiem o poddanie sporu rozstrzygnięciu przez kolegium, natomiast strona pracodawcy w odpowiedzi na wniosek<sup>509</sup>.

Ustawodawca nie rozstrzygnął również kwestii wykonalności orzeczeń. Jako że ustawa o rozwiązywaniu sporów nie odsyła w tym zakresie do kodeksu postępowania cywilnego, należy uznać, że brak jest podstaw do egzekwowalności orzeczeń na drodze sądowej<sup>510</sup>.

---

<sup>508</sup> Tak A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 375–376.

<sup>509</sup> Tak ibidem, s. 374; inaczej wydaje się twierdzić *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, zdaniem którego oświadczenie co do niewiążącego charakteru orzeczenia powinno zostać złożone najpóźniej po rozpoczęciu posiedzenia arbitrażowego, a przed przedstawieniem stanowisk stron; zob. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 441.

<sup>510</sup> Zob. B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 115; A.M. Świątkowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 376.

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy, stwierdzając, że „nawet orzeczeniu mającemu moc wiążącą ustawa nie przyznaje przymiotu tytułu wykonawczego”<sup>511</sup>. Wydaje się zatem, że gwarancji ich wykonalności należy dopatrywać się w prawie do strajku, który będzie mogła zorganizować strona związkowa, jeżeli pracodawca nie zastosuje się do niekorzystnego dla niego orzeczenia<sup>512</sup>.

---

<sup>511</sup> Zob. Uchwała 7 sędziów SN z dnia 23 maja 1986 r., sygn. III PZP 9/86, przytaczana za: B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 115.

<sup>512</sup> Tak ibidem, s. 376; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 442; G. Goździewicz, *Mediacja i arbitraż...*, s. 25.

## Wnioski

**I.** Konflikty są wpisane w stosunki międzyludzkie, w tym stosunki prawne; niemożność zmiany takiego stanu rzeczy niesie ze sobą konieczność wprowadzenia stosownych regulacji prawnych, umożliwiających rozwiązywanie sporów, w które przeradzają się konflikty. Problematyka sporów zbiorowych mimo ponad 25-letniego okresu funkcjonowania przepisów ustawy o r.s.z. nadal budzi kontrowersje. Wpływ na taki stan rzeczy ma bez wątpienia niedoskonałość obecnych regulacji prawnych, ale problem wydaje się być bardziej złożony. Należy bowiem mieć na względzie, że materia sporów zbiorowych mieści się w zasadzie w sferze autonomii partnerów społecznych, rola państwa zaś powinna być tylko pomocnicza. Pojawia się w związku z tym pytanie o stopień szczegółowości regulacji prawnych. Skoro partnerzy społeczni są gospodarzami sporów zbiorowych, koniecznym minimum jest bez wątpienia określenie, w jakim stadium sporu powinny być zawierane porozumienia, które można określić jako normotwórcze, bo to jest niezbędne dla pewności obrotu prawnego. Z drugiej jednak strony takie minimalistyczne podejście może utrudniać drogę do zawarcia porozumienia stabilizującego stosunki między partnerami społecznymi. Znalezienie złotego środka, gwarantującego z jednej strony autonomię partnerom społecznym, z drugiej stwarzającego sprzyjające warunki do zakończenia sporu porozumieniem, jest bardzo trudne. Ponadto autonomia partnerów społecznych przejawia się również w możliwości zastosowania umownych procedur rozwiązywania sporów, co rodzi problemy w zakresie skuteczności egzekwowania ustaleń poczynionych przez strony.

**II.** Analiza danych statystycznych dotyczących liczby zgłoszonych sporów pozwala ocenić skalę zjawiska i stwierdzić, że liczba zgłoszonych sporów nie wydaje się duża, ale na tyle znacząca, aby uzasadniała wybór tematu i potraktowanie problemu jako zasługują-

cego na szczególną uwagę. Liczba zgłoszonych sporów zbiorowych w niektórych latach ulegała znacznym wahaniom, na które wpływ miało między innymi zorganizowanie ogólnopolskich akcji protestacyjnych w oświacie i ochronie zdrowia, spowodowanych żądaniem, których spełnienie byłoby możliwe bez podjęcia działań legislacyjnych wykraczających poza kompetencje pracodawców. Przeciętnie jednak na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat liczba ta oscylowała w granicach ok. 300 rocznie<sup>513</sup>.

Liczba strajków ulegała również wahaniom, ale trudno znaleźć w tych różnicach prawidłowość. Należy nadmienić, że strony sporu nie mają obowiązku powiadamiania inspekcji pracy lub innych organów o jego kolejnych etapach, przeprowadzonym strajku czy o zakończeniu sporu. Jeżeli chodzi o liczbę strajków, można zatem opierać się wyłącznie na danych Głównego Urzędu Statystycznego, z których wynika, że ewentualny wzrost lub spadek ich liczby miał być może związek z globalnym kryzysem gospodarczym, przy czym dane GUS pozwalają na wniosek, że pogłębiający się kryzys być może powodował zmniejszenie liczby strajków, skoro w 2010 r. ich liczba spadła o 26 (z 79 do 53), a w 2012 o 36 (z 53 do 17). Jednak już w 2013 strajków było 93, a w 2014 – 1<sup>514</sup>.

Zmniejszenie się liczby strajków w owym czasie mogło być spowodowane obawą pracowników przed utratą pracy. Brak danych GUS co do liczby strajków, dotyczących lat, kiedy nastąpił gwałtowny wzrost liczby sporów, utrudnia odpowiedź na pytanie, jaki wpływ na liczbę strajków ma liczba prowadzonych sporów. Stosunek liczby strajków do liczby sporów, na podstawie danych, którymi dysponujemy, może jednak pośrednio wskazywać na efektywność metod pokojowych.

**III.** Zakres przedmiotowy sporów, które mogą być rozstrzygane na podstawie przepisów ustawy o r.s.z., nie wyczerpuje wszystkich przyczyn konfliktów między partnerami społecznymi. Spór nie-

---

<sup>513</sup> Dane za Sprawozdaniem Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy; <https://www.pip.gov.pl>, dostęp: 1.02.2017.

<sup>514</sup> Dane GUS za: Mały rocznik statystyczny Polski; [stat.gov.pl](http://stat.gov.pl), dostęp: 1.02.2017.

mieszczący się w tym zakresie nie może być rozwiązywany w oparciu o regulacje ustawowe. Jak już podkreślono, rozwiązywanie sporów między partnerami społecznymi jest jednym z elementów ich autonomii, zatem swoiste reglamentowanie przesłanek sporów przez ustawodawcę nie może oznaczać niemożności ich rozwiązania. Uznanie nielegalności przesłanki sporu nie jest równoznaczne z jego zakończeniem, a jedynie uniemożliwia skorzystanie z procedur ustawowych, a docelowo ogranicza liczbę strajków. Przesłanki ustawowe ograniczające zakres przedmiotowy sporu zbiorowego są próbą instytucjonalizacji sporów. Używanie w tym przypadku przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych może generować dodatkowe spór co do tego, czy dana przesłanka uzasadnia jego ogłoszenie, czy nie. Reglamentacja przesłanek sporu zbiorowego, prowadząca do podziału na przesłanki legalne i nielegalne, nie rozwiązuje jednak problemu, jak doprowadzić do konsensusu między stronami, ponieważ konflikt uzewnętrznił się i tym samym przekształcony w spór musi zostać w jakiś sposób rozwiązany. Należy zatem poszukiwać alternatywnych i zgodnych z prawem rozwiązań umożliwiających zakończenie sporu. Rozwiązaniem takim mogą być procedury umowne, czyli ustalone przez same strony sporu lub misje dobrej woli. W pierwszym przypadku mamy do czynienia z całkowitą swobodą stosowanych metod rozwiązywania sporu, z wyjątkiem poddania sporu arbitrażowi społecznemu i ogłoszenia strajku, w drugim natomiast z próbą instytucjonalizacji rozwiązań poprzez przyznanie kompetencji koncyliacyjnych wojewódzkim radom dialogu społecznego, w ramach których może być realizowana misja dobrej woli przez osobę z listy mediatorów MRPiPS. To ostatnie z rozwiązań może zostać jednak zastosowane również w przypadku sporów, które kwalifikują się do rozwiązania w drodze procedur ustawowych. Koncyliacja na forum wojewódzkiej rady dialogu w tym przypadku będzie zapobiegała eskalacji sporu i tłumiła go w zarzewiu, stanowiąc mniej sformalizowane dopełnienie ustawy o r.s.z.<sup>515</sup>

---

<sup>515</sup> Zob. J. Wratny, *Rada Dialogu Społecznego czy jeszcze instytucja zbiorowego prawa pracy*, „PiZS” 2016, nr 10, s. 6.

Otwarte natomiast pozostaje pytanie, na ile porozumienia obligacyjne kończące spór rozwiązywany w drodze procedur umownych, ustalanych przez strony sporu, mają pierwszeństwo przed ustawą. Pytanie to będzie dotyczyło również porozumień zawartych w ramach misji dobrej woli. *De lege lata* wniosek o normatywnym charakterze takich porozumień nie ma oparcia ustawowego. Nie zmienia to jednak faktu, że *de lege ferenda* powinny one zostać zrównane z porozumieniami przedstrajkowymi kończącymi pokojowe etapy rozwiązywania sporów.

Należy również podkreślić, że w fazie „wojennej” strajku, czyli po jego ogłoszeniu, muszą być siłą rzeczy stosowane procedury pokojowe, jeżeli spór ma zakończyć się porozumieniem. Pojawia się zatem pytanie, jakie mogą być to procedury i czy mogą być stosowane do nich *per analogiam* przepisy ustawy o r.s.z. Bez wątpienia również na etapie strajku strony muszą prowadzić rokowania, jeżeli zmierzają do konsensusu. Jako że jest to naturalna metoda rozwiązywania wszelakich sporów, trudno tutaj mówić o analogii konkretnie odnoszonej do rokowań uregulowanych ustawą o r.s.z. Nie ma również przeszkód, aby strony skorzystały z pomocy osoby niezależnej, występującej w charakterze mediatora. Nie wydaje się jednak, że wniosek taki oznacza analogiczne korzystanie z przepisów regulujących mediację jako metodę rozwiązywania sporów zbiorowych. Mediacja, podobnie jak rokowania, jest metodą rozwiązywania różnych sporów, nie tylko zbiorowych. Nie jest to wprawdzie w tym stopniu naturalny sposób ich rozwiązywania jak w pierwszym przypadku. Są jednak cechy wspólne mediacji, charakterystyczne dla niej, bez względu na to, jakiego sporu dotyczy, przesądzające o jej uniwersalnym charakterze. Dzięki nim mogłaby być ona wykorzystana również na etapie strajku przy założeniu oczywiście, że strony widziałyby taką potrzebę. Jednak większość przepisów ustawy o r.s.z. dotyczących mediacji, w szczególności wyboru mediatora, nie mogłaby być stosowana *per analogiam*.

**IV.** Problematyka rozwiązywania sporów zbiorowych ściśle wiąże się ze zjawiskiem **rokowań** zbiorowych. Oczywiście rokowania takie znajdują zastosowanie w wielu zakresach stosunków między

partnerami społecznymi regulowanych zbiorowym prawem pracy i poza nim. W przypadku rozwiązywania sporów zbiorowych mamy jednak do czynienia ze szczególną odmianą tych rokowań.

Można mianowicie mówić o dwóch aspektach tego rodzaju rokowań: po pierwsze jako o formie dialogu między stronami, który może pojawić się na każdym etapie sporu, po drugie jako o jednej z metod rozwiązywania sporów wskazanych *expressis verbis* przez ustawodawcę. Zasada dialogu społecznego przenika wszystkie instytucje zbiorowego prawa pracy, a jej kwintesencją i instrumentem realizacji są rokowania zbiorowe<sup>516</sup>.

V. W odniesieniu do **stron** sporu zbiorowego pojawia się przede wszystkim problem **monopolu** związkowego na reprezentowanie pracowników w sporze zbiorowym. Za takim obowiązującym *de lege lata* rozwiązaniem przemawiają bez wątpienia względy związane z tradycją, jeżeli chodzi o rozwiązania obowiązujące w prawie polskim. Należy zaznaczyć, jak zostało to już wcześniej podniesione, że standardy międzynarodowe dopuszczają monopol związkowy w zakresie reprezentacji pracowników w sporach zbiorowych, jeżeli tylko przepisy krajowe nie wprowadzają zbyt wysokich wymagań dotyczących tworzenia organizacji związkowej. Zasada monopolu związków zawodowych, jeżeli chodzi o prowadzenie sporów zbiorowych, wywołuje jednak w ostatnich latach w piśmiennictwie polskim wiele kontrowersji. Są one częściowo podyktowane wyraźnym spadkiem uzwiązkowienia, jaki obserwujemy w Polsce, którego konsekwencją jest brak związków zawodowych u wielu pracodawców.

Spadek uzwiązkowienia bez wątpienia uzasadnia poszukiwanie rozwiązań, które umożliwiłyby jak największej liczbie pracowników uczestnictwo w dialogu społecznym. Z drugiej jednak strony rozwiązania alternatywne dotyczące reprezentacji związkowej w sporach zbiorowych niosą ze sobą pewne zagrożenia ze względu na delikatność materii, jaką są spory w ogólności, a spory zbiorowe w szcze-

---

<sup>516</sup> Por. G. Goździewicz, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy* [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 47.

gólności. Ze względu na fakt, że spór dotyka sfery finansowej pracodawcy, reprezentacja pracowników w sporze musi wykazywać się pełną autonomią i niezależnością od pracodawcy. Niezależność i samorządność to dwie najistotniejsze gwarancje ustawowe mające zapewnić autonomię inicjujących spór zbiorowy organizacji pracowniczych. Jedną z gwarancji autonomii jest ochrona działaczy związkowych. Ochrona obejmuje z reguły trwałość stosunku pracy, co ma zapobiec sytuacjom, kiedy rozwiązanie umowy o pracę byłoby sankcją za prowadzoną działalność związkową. Tymczasem przedstawicielstwa wyłaniane *ad hoc* na potrzeby rozwiązania konkretnego sporu zbiorowego nie korzystają *de lege lata* z odpowiedniej autonomii, a ich członkowie z ochrony. Poza tym, jak wyżej wspomniano, należy brać pod uwagę tradycję i przyzwyczajenia zarówno reprezentowanych pracowników, jak i pracodawców mających się konfrontować z reprezentacją pracowniczą.

VI. Kolejnym problemem *de lege lata* i *de lege ferenda* jest zagadnienie prowadzenia sporów zbiorowych w warunkach **pluralizmu** związkowego. Pluralizm ten niesie ze sobą konieczność umożliwienia współdziałania i realizacji uprawnień przez większą liczbę związków zawodowych działających w zakładzie pracy lub na szczeblu ponadzakładowym. Standardowym rozwiązaniem w tym zakresie jest dopuszczalność wyłaniania reprezentacji lub wspólnego działania związków zawodowych, chociaż bez utworzenia takiej reprezentacji. W przypadku sporu zbiorowego mogą jednak pojawić się wątpliwości, czy są to rozwiązania wystarczające. Organizacje związkowe, mimo wspólnego celu, jakim jest obrona praw i interesów pracowników, mogą różnić się między sobą chociażby w temacie doboru metod zmierzających do osiągnięcia tego celu. Poza tym zasadniczo wspólnota celów nie oznacza jeszcze wspólnych interesów; związki zawodowe mogą mieć bowiem różne interesy o charakterze korporacyjnym. W takim przypadku współdziałanie jest nie tylko utrudnione, ale może okazać się wręcz niemożliwe. Związki zawodowe mogą ze sobą konkurować, jeżeli walczą o te same strefy wpływów. Stąd też pojawia się konieczność wprowadzenia rozwiązań prawnych, które z jednej strony zapobiegną dyskryminacji tych

czy innych związków zawodowych, z drugiej jednak ograniczą liczbę tych, które mogą reprezentować pracowników.

Takiemu celowi służy instytucja **reprezentatywności** związków zawodowych. Ustawodawca wprowadza wymóg reprezentatywności na potrzeby realizacji wielu uprawnień związków zawodowych, takich jak chociażby prawo opiniowania założeń i projektów ustaw oraz aktów wykonawczych, prawo występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę aktu prawnego, prawo zawierania układów zbiorowych pracy, czy też ustalania treści aktów wewnętrzzakładowych innych niż układy zbiorowe. Reprezentatywność została również wprowadzona na potrzeby wyłaniania przedstawicieli związków zawodowych do organów dialogu społecznego, opiniodawczo-doradczych, kontrolnych i partycypacyjnych. Ustawodawca pominął natomiast wymóg reprezentatywności w procedurach rozwiązywania sporów zbiorowych. Tymczasem w imię zasady pokoju społecznego uprawnienia w zakresie rozwiązywania sporów zbiorowych powinny być przyznane tylko reprezentatywnym organizacjom związkowym.

Ogólnie podkreślić należy, że problematyka reprezentatywności wymaga generalnego uregulowania poprzez ujednoczenie jej kryteriów, tam gdzie ustawodawca wprowadził warunek reprezentatywności, oraz dopełnienie regulacji poprzez wprowadzenie jej wymogu na potrzeby prowadzenia sporów zbiorowych pracy. Brak regulacji prawnych dających prawo reprezentowania strony pracowniczej w sporze zbiorowym reprezentatywnej organizacji związkowej należy uznać za poważne niedopatrzenie. Dotychczasowe uregulowanie jest sprzeczne z zasadą pokoju społecznego, sprzyja bowiem mnożeniu liczby sporów zbiorowych u jednego pracodawcy i nie chroni przed kolejnymi o tym samym zakresie przedmiotowym co spory już zakończone. Wprowadzenie regulacji prawnej ograniczającej liczbę związków zawodowych mogących reprezentować pracowników w sporze zbiorowym bez wątpienia zapobiegłoby eskalacji konfliktu, który może przekształcać się w dodatkowy, niekiedy ambicjonalny spór między organizacjami związkowymi.

Optymalnym rozwiązaniem wydaje się sytuacja, kiedy to elektorat wskazuje organizację reprezentatywną, na przykład w drodze

referendum, nie zawsze jednak byłoby to rozwiązanie racjonalne. Powodem mogą na przykład być koszty, z którymi wiązałyby się przeprowadzenie referendum na szczeblu ponadzakładowym, niewspółmierne do „zysków”. Pracownikom niekiedy trudno jest ocenić skuteczność działań organizacji związkowych ze względu na szczebel funkcjonowania tych organizacji. Dlatego w przypadku ponadzakładowych organizacji związkowych najbardziej racjonalnym rozwiązaniem wydają się być kryteria liczbowe reprezentatywności, tak jak zostało to zaproponowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy w projekcie zbiorowego kodeksu pracy. Na szczeblu zakładowym natomiast najskuteczniejszym sposobem wyłaniania reprezentatywnej organizacji związkowej wydaje się być referendum.

**VII. Celem** pokojowych metod rozwiązywania sporów zbiorowych jest przede wszystkim zapobieganie strajkom. Przez pryzmat tego celu należy zatem oceniać regulacje prawne dotyczące procedury rozwiązywania sporów zbiorowych w drodze metod pokojowych. Poszczególne etapy rozwiązywania sporów zbiorowych, począwszy od rokowań, poprzez mediację, aż po arbitraż, ze względu na stopniowalność formalizmu mają w zamiarze ustawodawcy stwarzać optymalne warunki do zakończenia sporu zawarciem porozumienia. Stąd też procedura ta rozpoczyna się od etapu najmniej sformalizowanego, jakim są **rokowania**, przechodząc następnie do metody bardziej sformalizowanej, czyli mediacji, następnie najbardziej sformalizowanej, co ma miejsce przy rozstrzygnięciu sporu przez kolegium arbitrażu społecznego. Rokowania w swoim założeniu mają doprowadzić do zawarcia porozumienia w drodze negocjacji prowadzonych przez same strony. Są zatem wyzwaniem dla skonfliktowanych stron, wymagają bowiem dużego stopnia dojrzałości. Aby doszło do zawarcia porozumienia na tym etapie, strony nie mogą koncentrować się wyłącznie na swoich partykularnych interesach, lecz powinny uwzględniać możliwości i oczekiwania drugiej strony. Powodzenie tego etapu rozwiązywania sporu zależy od stopnia eskalacji konfliktu i wzajemnej komunikacji między stronami. Jeżeli jest to utrudnione, czy wręcz niemożliwe, porozumienie najpewniej nie zostanie zawarte.

**Rokowania** są instytucją pojawiającą się w różnych kontekstach zbiorowego prawa pracy, zawsze tam, gdzie optymalnym efektem danej procedury ma być porozumienie. *De lege ferenda* nie wydaje się zatem zasadne wyszczególnianie ich jako odrębnego ustawowego etapu rozwiązywania sporu. Jest to bowiem naturalny sposób rozwiązywania konfliktów, jest więc oczywiste, że strony sporu etapu tego nie ominą.

**Mediacja**, czyli kolejna po rokowaniach metoda pokojowa, również nastawiona jest na wzajemną komunikację stron, jednak odbywa się ona przy pomocy mediatora. Jej istotą jest zatem pozostawienie rozwiązania sporu stronom, ale przy udziale osoby trzeciej. Ustawa nie określa szczegółowo kompetencji mediatora; nie pozwala zatem jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie, jaką rolę pełni mediator w sporach zbiorowych pracy. Zasadnicze pytanie odnośnie roli mediatora sprowadza się do tego, czy może on stronom sporu sugerować rozwiązania. Z racji braku wyraźnych wskazań ustawowych nie można jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. W aktualnym stanie prawnym uzależnione to będzie zatem w dużej mierze od zastosowanej metody mediacji, jaką wybierze sam mediator.

Wydaje się, że w sporach zbiorowych, jak podkreślono w rozdziale V, może mieć zastosowanie **mediacja klasyczna** lub metoda mieszana mediacji, zawierająca elementy **mediacji klasycznej i mediacji ewaluatywnej**. W przypadku tego rodzaju mediacji mediator może pomagać stronom we wzajemnej komunikacji, co jest charakterystyczne dla mediacji klasycznej, ale jednocześnie może sugerować stronom sposoby rozwiązania sporu, jak to ma miejsce w mediacji **ewaluatywnej**. Tezę taką można jednak formułować wyłącznie przy założeniu, że dopuszczamy taki właśnie rodzaj mediacji i jednocześnie zakładamy, że nie będzie on wykluczał bezstronności mediatora. Jeśli chodzi o pozostałe rodzaje mediacji, to w przypadku rozwiązywania sporów zbiorowych bez wątplenia pomocna może okazać się mediacja oparta na interesach stron, w przypadku której rolą mediatora jest podjęcie działań zmierzających do osiągnięcia konsensusu przez strony. W tym celu mediator może kontrolować przebieg mediacji poprzez między innymi określanie jej

zasad, kwestii do dyskusji oraz motywowanie stron do skupienia się na przyszłości, czyli na porozumieniu, do którego zmierzać ma ta procedura.

Mimo że istotą **mediacji** jest jej niewielki formalizm, instytucja mediatora wymaga dookreślenia na gruncie ustawy o r.s.z. Według propozycji Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy rolą mediatora jest ułatwianie stronom zawarcia porozumienia przez proponowanie jego treści pod warunkiem zachowania bezstronności. Propozycja ta wydaje się być równoznaczna z akceptacją ustawową mediacji mieszanej, czyli klasycznej z elementami ewaluatywnej. Rozwiązanie to wyklucza wątpliwości co do dopuszczalności proponowania rozwiązań przez mediatora, co służy usprawnieniu procesu mediacji. Wyraźnych rozwiązań ustawowych wymaga również kwestia, czy mediatorem może być wyłącznie osoba fizyczna czy również prawna. Wydaje się, że właściwsza jest pierwsza propozycja. Ogranicza ona co prawda strony w zakresie wyboru podmiotu mediującego, jest jednak zgodna z podstawowym wymogiem względem mediatora, jakim jest darzenie go przez strony sporu zaufaniem.

W ocenie skuteczności mediacji jako procedury rozwiązywania sporów zbiorowych można posiłkować się statystykami co do liczby mediacji zakończonych porozumieniem lub protokołem rozbieżności, przy czym rejestracji w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej podlegają wyłącznie mediacje prowadzone z udziałem mediatorów z listy MRPiPS – w tym zakresie można uzyskać kompletne dane na temat efektów mediacji. W związku z tym że mediacja może być prowadzona również przy udziale mediatora spoza listy ministerialnej, analiza statystyk, jakimi dysponuje MRPiPS, nie daje możliwości pełnej oceny sytuacji. Nie mogą być również przydatne dane co do liczby zarejestrowanych sporów, ponieważ brak jest informacji, w ilu przypadkach spory te zakończyły się na etapie rokowań. W związku z powyższym tylko w ograniczonym stopniu będą miarodajne wnioski w zakresie stosunku liczby zgłoszonych sporów do mediacji zakończonych porozumieniem.

Mediacja prowadzona z udziałem mediatorów z listy MRPiPS w latach 2006–2014 kończyła się zawarciem przez strony porozumie-

nia w 49,5% przypadków, podczas gdy protokoły rozbieżności podpisywano w 44% przypadków<sup>517</sup>. Wśród motywów sporów zbiorowych dominowały żądania płacowe, będące wyłączną przyczyną wszczęcia sporu zbiorowego lub jedną z kilku przyczyn. Żądania związków zawodowych sprowadzały się najczęściej do roszczeń płacowych, w tym przede wszystkim żądań o podwyższenie wynagrodzeń. W ciągu ostatnich 10 lat spory wszczynane z powodów płacowych przekraczały wskaźnik 50% sporów zarejestrowanych w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS. Znamienne jest również to, że warunki płac jako przyczyna sporów występowały w różnych konfiguracjach z pozostałymi przesłankami ustawowymi, w konsekwencji czego spory niemające przyczyn związanych z warunkami płac były marginalne. Podkreślenia wymaga również to, że o ile w pierwszym okresie transformacji dominowały spory polityczne, o tyle w późniejszym zostały one zdominowane sporami klasycznymi, na tle płacowym.

Reasumując, nie wydaje się, aby dane dotyczące mediacji powinny budzić niepokój. Roszczenia płacowe są bez wątpienia najbardziej konfliktogenne i utrudniające zawarcie porozumienia z racji towarzyszących im emocji komplikujących bez wątpienia obiektywną ocenę sytuacji. Liczba zawartych porozumień nie deprecjonuje zatem instytucji mediacji, wskazując na względną skuteczność tej metody rozwiązywania sporów zbiorowych.

**Arbitraż** regulowany ustawą o r.s.z. nie wydaje się spełniać swojej roli. Wskazuje na to w szczególności niewielki odsetek sporów rozwiązywanych tą metodą. Wpływ na taki stan rzeczy mają między innymi regulacje prawne, wedle których jest to metoda nieobligatoryjna. Wydaje się, że jej skuteczność byłaby większa, gdyby w niektórych przypadkach wprowadzić obowiązek skorzystania z tej metody rozwiązywania sporów. Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy proponowała, aby taka obligatoryjność miała miejsce w dwóch przypadkach. Po pierwsze wówczas, gdy nie został zakończony na etapie mediacji spór dotyczący pracowników, którzy

---

<sup>517</sup> Dane za: *Rozwiązywanie sporów zbiorowych. Informator...*

nie mają prawa do strajku. Po drugie w razie przedłużającego się strajku lub zawieszenia działalności zakładu na dłużej niż trzy miesiące. Przy czym w pierwszym przypadku inicjatorem wszczęcia postępowania arbitrażowego miałyby być strona pracownicza, w drugim natomiast inspektor pracy. Rozwiązania te są godne rozważenia, jednak wątpliwości budzi kwestia: jak przyznanie stronie pracowniczej monopolu na występowanie z wnioskiem o rozstrzygnięcie sporu w drodze arbitrażu ma się do zasady równości? Wydaje się, że nie ma podstaw ku temu, aby pozbawiać stronę pracodawczą prawa do występowania z wnioskiem o rozstrzygnięcie sporu w drodze arbitrażu.

Kolejnym problemem jest kwestia charakteru prawnego **porozumień** kończących spór zbiorowy. Przede wszystkim dopełnienia ustawowego wymaga art. 9 k.p. określający katalog źródeł prawa pracy, w szczególności przesłanki uzasadniające normatywny charakter porozumień zbiorowych. Konieczne wydaje się mianowicie doprecyzowanie pojęcia „oparcie na ustawie” poprzez wskazanie, że porozumienie jest źródłem prawa, kiedy przepis wyraźnie tak stanowi, co byłoby zgodne z postulatami przedstawicieli nauki i propozycjami Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy<sup>518</sup>. Opierając się na postulatach tej ostatniej, należałoby wnioskować, aby w ustawie o r.s.z. wskazano, że porozumienie zawarte w toku sporu zbiorowego ustanawia przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., a zatem, że jest to źródło prawa pracy zrównane z układem zbiorowym pracy. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy, zgodnie z którym nie ulega wątpliwości, iż wyraźne ustawowe oparcie posiadają porozumienia zbiorowe zawarte w ramach bezpośrednich rokowań (tzw. porozumienia koncyliacyjne – art. 9 ustawy o r.s.z.) oraz w czasie mediacji prowadzonej przez mediatora (tzw. porozumienia mediacyjne – art. 14 ustawy o r.s.z.)<sup>519</sup>.

---

<sup>518</sup> Por. K.W. Baran, *Porozumienia zawierane w sporach zbiorowych jako źródło prawa pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 9, s. 452 i n.

<sup>519</sup> Wyrok z dnia 24 września 2013 r. III PK 88/12 za stroną internetową: [www.sn.pl/sites/orzecznictwo2/III%20PK%2088-12-1](http://www.sn.pl/sites/orzecznictwo2/III%20PK%2088-12-1), dostęp: 1.02.1017.

**VIII.** Jak podnoszono wcześniej, celem pokojowych metod rozwiązywania sporów zbiorowych pracy jest zapobieganie strajkom. Nie można jednak na podstawie analizy powyższych danych statystycznych udzielić jednoznacznej odpowiedzi, na ile cel ten został osiągnięty. Nie jest to spowodowane wyłącznie niekompletnością danych, ale przede wszystkim tym, że ocena skuteczności pokojowych metod rozwiązywania sporów zbiorowych wyłącznie w oparciu o dane statystyczne byłaby dużym uproszczeniem. Na problem należy bowiem spojrzeć wieloaspektowo, czyli przez pryzmat oceny regulacji prawnych dotyczących rozwiązywania sporów zbiorowych i analizy danych statystycznych. Jak już podkreślono, regulacje prawne dotyczące procedury rozwiązywania sporów zbiorowych wymagają dopełnienia, nie oznacza to przecież jednak, że uniemożliwiają zakończenie sporu poprzez zawarcie porozumienia. Mogą natomiast przyczynić się do utrudnień w budowaniu wspólnego stanowiska, czy też eskalacji konfliktu, wydłużając tym samym procedury rozwiązywania sporów. Wpływ na taki stan może mieć niekiedy zbyt duży formalizm, jak chociażby traktowanie rokowań jako odrębnej obligatoryjnej metody rozwiązywania sporów. Powodem może być również niedoregulowanie niektórych problemów, jak chociażby brak doprecyzowania kompetencji mediatora.

Mediacja jako procedura zapobiegająca strajkom spełnia w zasadzie swoją rolę, na co wyraźnie wskazują dane statystyczne dotyczące liczby zawartych porozumień. Skoro współczynnik zawartych porozumień kształtuje się na poziomie 45,5%, jest szansa, że dopełnienie regulacji ustawowych może wpłynąć na jego wzrost. Inaczej rzecz ma się z arbitrażem. Od lat w literaturze podnosi się bowiem, że liczba orzeczeń jest niewielka, podobnie jak liczba sporów poddanych pod rozstrzygnięcie przez kolegium arbitrażowe<sup>520</sup>. Instytucja ta wymaga zatem nie tylko dopełnienia, ale nowej regulacji od podstaw. Być może dobrym rozwiązaniem byłoby zastąpienie kolegium arbitrażu społecznego instytucją arbitra, na wzór innych gałęzi prawa, co proponuje Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy.

---

<sup>520</sup> Więcej na ten temat zob. A. Rycak, *Praktyka arbitrażu społecznego...*, s. 127 i n.

Regulacjom prawnym odnoszącym się do procedur rozwiązywania sporów zbiorowych powinna przyświecać jedna idea, na podstawie której powinny być kształtowane wszystkie przepisy w tym zakresie. Trzeba mianowicie odpowiedzieć sobie na pytanie, czy należy ograniczać spory w imię zasady **pokoju społecznego**, czy dopuścić możliwość ich prowadzenia w szerokim zakresie w imię **ochrony pracowników** przy założeniu, że efektem sporów będą porozumienia zbiorowe o względnie trwałym charakterze. Wydaje się jednak, że zmiany regulacji prawnych powinny być kształtowane przede wszystkim na podstawie pierwszej z wymienionych wartości, stąd postulat wprowadzenia wymogu reprezentatywności. W takim kształcie regulacje te będą bowiem stabilizowały zbiorowe stosunki pracy i jednocześnie zapewniały ochronę pracownikom.

## Literatura

- Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech*, red. G. Goździewicz, Toruń 2012.
- Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (zbiór studiów)*, red. B.M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2013.
- Arbitraż i mediacja jako instrumenty wspierania przedsiębiorczości*, red. J. Olszewski, B. Sagan, R. Uliasz, Rzeszów 2006.
- Arbitraż i mediacja w prawie pracy. Doświadczenia amerykańskie i polskie*, red. G. Goździewicz, Lublin 2005.
- Arbitraż i mediacja. Aktualne problemy teorii i praktyki funkcjonowania sądów polubownych i ośrodków mediacyjnych*, red. J. Olszewski, Rzeszów 2009.
- Baran K.W., *Komentarz do art. 8 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [www.lex.edu.pl](http://www.lex.edu.pl).
- Baran K.W., *Likwidowanie sporów pracy. Zagadnienia praktyczne*, Warszawa 2003.
- Baran K.W., *Porozumienia zawierane w sporach zbiorowych jako źródło prawa pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 9.
- Baran K.W., *Procesowe prawo pracy*, Kraków 2003.
- Baran K.W., *Wolności związkowe i ich gwarancje w systemie ustawodawstwa polskiego*, Bydgoszcz–Kraków 2001.
- Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.
- Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys wykładu z kasusami*, Gdańsk–Kraków 1998.
- Baran K.W., *Z problematyki charakteru orzecznictwa kolegiów arbitrażu społecznego*, „PiZS” 1994, nr 2.
- Bieniek G., *Zakładowa organizacja związkowa w procesie transformacji własnościowej przedsiębiorstw państwowych*, Bydgoszcz 1994.
- Bieniek G., Brol J., Salwa Z., *Prawo związkowe z komentarzem*, Warszawa 1992.
- Borkowska H., *Związki zawodowe i ich rola w stosunkach pracy*, Samorząd Robotniczy. Materiały szkoleniowe z XI Kursu Prawa Pracy, z. 18/1977–78.
- Borkowska S., *Negocjacje zbiorowe*, Warszawa 1997.
- Boruta I., Góral Z., Hajn Z., *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych, organizacjach pracodawców, zbiorowych sporach pracy*, Łódź 1992.
- Chmielek E., *Źródła prawa pracy (Zagadnienie hierarchii norm prawnych)*, Warszawa–Kraków 1980.
- Cudowski B., glosa do postanowienia KAS przy SN z dnia 17 października 1996 r., KAS 2/96, OSP 1997/6/124.

- Cudowski B., *Model rozwiązywania sporów zbiorowych* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000.
- Cudowski B., *Odpowiedzialność prawna uczestników nielegalnego strajku – część I*, „PiZS” 1996, nr 2.
- Cudowski B., *Pojęcie i przedmiot sporu zbiorowego*, „PiZS” 1994, nr 11.
- Cudowski B., *Prawna regulacja sposobów rozwiązywania sporów zbiorowych pracy w świetle praktyki. Doświadczenia polskie*, „PiZS” 1994, nr 2.
- Cudowski B., *Przedmiot i strony zakładowego sporu zbiorowego pracy* [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, red. Z. Hajn, Warszawa 2012.
- Cudowski B., *Reprezentacja pracodawców w sporze zbiorowym*, „PiZS” 1995, nr 6.
- Cudowski B., *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych* [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001.
- Cudowski B., *Reprezentacja zatrudnionych w sporach zbiorowych pracy (de lege lata i de lege ferenda)* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010.
- Cudowski B., *Spory zbiorowe pracy* [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006.
- Cudowski B., *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998.
- Czachorowski P., *Międzynarodowa Organizacja Pracy. Geneza – struktura – funkcjonowanie. Casus wolności związkowej*, Gdańsk 2002.
- Czajka Z., *Związki zawodowe wobec polityki płac w okresie transformacji*, „IPiSS” 1998, z. 1.
- Czubak M., *Nowelizacja przepisów ustawy o związkach zawodowych*, „PiZS” 2003, nr 8.
- Ćwiertniak B.M., *Pojęcie i definiowanie zbiorowego prawa pracy* [w:] *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
- Dahrendorf R., *Teoria konfliktu w społeczeństwie przemysłowym* [w:] *Elementy teorii socjologicznych*, Warszawa 1975.
- Doherty N., Guyler M., *Mediacja i rozwiązywanie konfliktów w pracy*, Warszawa 2010.
- Drzewiecki K., *Trzecia generacja praw człowieka*, „Sprawy Międzynarodowe” 1983, nr 10.
- Dubowik A., *Prawo zrzeszania się w związki zawodowe pracowników sektora publicznego*, „PiZS” 2002, nr 6.
- Dubowik A., *Zakładowa organizacja związkowa po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych*, „PiZS” 2003, nr 9.
- Dubowik A., Pisarczyk Ł., *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011.
- Fisher R., Ury W., *Dochodząc do tak. Negocjowanie bez poddawania się*, Warszawa 2000.
- Flaga-Gieruszyńska K., *Znaczenie mediacji na tle innych metod rozwiązywania sporów w sprawach gospodarczych* [w:] *Sądy polubowne i mediacja*, red. J. Olaszewski, Warszawa 2008.
- Florek L., *Autonomiczne (pozaumowne) źródła prawa pracy* [w:] *Ład społeczny w Polsce i Niemczech na tle jednoczącej się Europy. Księga pamiątkowa poświęcona Czesławowi Jackowiakowi*, red. B. von Maydell, T. Zieliński, Warszawa 1999.

- Florek L., *Charakter prawny układu zbiorowego pracy* [w:] *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy*, red. J. Wrątny, Warszawa 1997.
- Florek L., *Demokratyczne (zbiorowe) stosunki pracy*, „*Studia Iuridica*”, t. 23, Warszawa 1992.
- Florek L., *Kilka uwag na temat nowych aspektów charakteru prawnego układu zbiorowego pracy* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wrątny, Warszawa 1998.
- Florek L. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000.
- Florek L., *Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych*, „*Państwo i Prawo*” 1997, z. 11–12.
- Florek L., *Konstytucyjne podstawy zbiorowego prawa pracy* [w:] *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech*, red. G. Goździewicz, Toruń 2012.
- Florek L., *Kształtowanie stosunku pracy przez ustawę i umowę*, „*PiZS*” 2010, nr 2.
- Florek L., *Ochrona praw i interesów pracownika*, Warszawa 1990.
- Florek L., *Podstawowe założenia wolności związkowej w konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy* [w:] *Z problematyki związków zawodowych i współczesniczenia pracowników w zarządzaniu*, „*Studia i Materiały IPiSS*” 1982, z. 21.
- Florek L., *Pojęcie i zakres wolności związkowej* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010.
- Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010.
- Florek L., *Zgodność przepisów prawa pracy z konstytucją*, „*PiZS*” 1997, nr 11.
- Florek L., Seweryński M., *Międzynarodowe prawo pracy*, Warszawa 1988.
- Gersdorf M., *Jeszcze w sprawie sporu o pojęcie pracodawcy*, „*PiZS*” 1997, nr 2.
- Gersdorf M., Rączka K., Skoczyński J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1999.
- Gienieczo E., *Układy zbiorowe pracy i porozumienia zakładowe*, „*Studia i Materiały IPiSS*” 1989, z. 5.
- Gładoch M., *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu zakładem pracy. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, Toruń 2005.
- Gmurzyńska E., *Mediacja w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym – zastosowanie w Europie i w Polsce*, Warszawa 2007.
- Gmurzyńska E., *Rodzaje mediacji* [w:] *Mediacje. Teoria i praktyka*, red. E. Gmurzyńska, R. Morek, Warszawa 2009.
- Goździewicz G., *Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy*, „*PiZS*” 1998, nr 3.
- Goździewicz G., *Głosa do wyroku SN z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 732/99, OSNP nr 2, poz. 42, OSP nr 7–8, poz. 95.*
- Goździewicz G., *Mediacja i arbitraż w polskim prawie pracy* [w:] *Arbitraż i mediacja w prawie pracy. Doświadczenia amerykańskie i polskie*, red. G. Goździewicz, Lublin 2005.
- Goździewicz G., *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000.

- Goździewicz G., *Pozycja prawna podmiotów w zbiorowym prawie pracy* [w:] *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty i wystąpienia zgłoszone na XVII Zjazd Katedr/Zakładów Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Kraków 7–9 maja 2009 r.*, red. A.M. Świątkowski, Warszawa 2009.
- Goździewicz G., *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych (ogólna charakterystyka)* [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001.
- Goździewicz G., *Spory zbiorowe pracy. Strajk (komentarz do ustawy z dnia 23 maja 1991 roku)*, Toruń 1991.
- Goździewicz G., *Tendencje przemian w zbiorowym prawie pracy w Polsce* [w:] *Ład społeczny w Polsce i Niemczech na tle jednoczącej się Europy. Księga pamiątkowa poświęcona Czesławowi Jackowiakowi*, red. B. von Maydell, T. Zieliński, Warszawa 1999.
- Goździewicz G., *Układy zbiorowe pracy. Regulamin wynagradzania. Regulamin pracy. Komentarz*, Bydgoszcz 1996.
- Goździewicz G., *Wprowadzenie w życie nowych układów zbiorowych pracy*, „PiZS” 1995, nr 1.
- Góralski W.M., *Zjawiska kryzysowe w ruchu związkowym w wybranych krajach socjalistycznych i kapitalistycznych*, Ośrodek Informacji Centralnej INTE, Warszawa 1989.
- Grabowska K., *Konstrukcja prawna umowy o arbitraż stosowana w obrocie gospodarczym w świetle uregulowań prawa polskiego* [w:] *Sądy polubowne i mediacja*, red. J. Olszewski, Warszawa 2008.
- Gronkowska B., Jasudowicz T., Mik C., *Prawa człowieka. Dokumenty międzynarodowe*, Toruń 1996.
- Grzebyk P., *„Osoby wykonujące pracę zarobkową” a wolność koalicji. Uwagi na marginesie projektu zmieniającego ustawę o związkach zawodowych z 22 marca 2016 r.*, „PiZS” 2016, nr 5.
- Grzybowski M., Świątkowski A., *Wolność związków zawodowych. Aspekt prawny i ustrojowy* [w:] *Kompetencje związków zawodowych*, red. A. Świątkowski, Warszawa 1984.
- Haeske U., *Konflikty w życiu zawodowym. Mediacja i trening w rozwiązywaniu problemów*, tłum. R. Zajęczkowski, Kielce 2005.
- Hajn Z., *Autonomia rokowań zbiorowych w świetle Konstytucji* [w:] *Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty na XV Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Wrocław 1–2 czerwca 2005*, red. H. Szurgacz, Wrocław 2005.
- Hajn Z., *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z 24 kwietnia 1996 r.*, I PZP 38/95, OSP 1997, nr 5, poz. 101.
- Hajn Z., *Nowa regulacja zdolności układowej związków zawodowych*, „PiZS” 2001, nr 4.

- Hajn Z., *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część II*, „PiZS” 1997, nr 6.
- Hajn Z., *Pracodawca i organizacja pracodawców jako podmioty zbiorowego prawa pracy* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000.
- Hajn Z., *Regulacja pozycji prawnej pracownika i pracodawcy a funkcje prawa pracy*, „PiZS” 2000, nr 10.
- Hajn Z., *Rola organizacji pracodawców w tworzeniu prawa pracy* [w:] *Źródła prawa pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2002.
- Hajn Z., *Skutki prawne rejestracji związków zawodowych i organizacji pracodawców*, „Przegląd Sądowy” 1993, nr 5.
- Hajn Z., *Zakład pracy a osoba prawna* [w:] *Oblicza pracodawcy. Materiały XVII Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, Karpacz 1990.
- Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013.
- Hankała A., *Konflikty międzyludzkie* [w:] *Wielka encyklopedia prawa*, red. E. Smoktunowicz, Białystok–Warszawa 2000.
- Hunsen T., *The Narrative Approach to Mediation*, <http://www.mediate.com/articles/hunsenT.cfm>
- Herbert J., *Układy zbiorowe pracy*, „Prawo Pracy i Ubezpieczeń” 1997, z. 64.
- Hintz A., *Doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie rejestracji zakładowych układów zbiorowych pracy* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wratny, Warszawa 1998.
- Hoffman D.A., *Confession of a Problem Solving Mediator*, Society of Professional in Dispute Resolution News, Summer 1999.
- Huryn V., *Mediacja w świetle ostatniej nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego*, „Temidium” 2005, 4(39).
- Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2007.
- Jan XXIII, *Encyklika „Mater et magistra” (MM). Par. 31* [w:] *Dokumenty nauki społecznej Kościoła*, Rzym–Lublin 1987.
- Jaskiernia J., *Wprowadzenie do systemu ochrony wolności i praw jednostki* [w:] *Problemy ochrony wolności i praw jednostki we współczesnym świecie*, red. J. Jaskiernia, Kielce 2008.
- Jaśkowski K., *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy* [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2007.
- Jochymczyk A., Majewska R., Szewc A., Szewc T., *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2001.
- Jończyk J., *O modernizacji prawa pracy*, „PiZS” 2011, nr 9.
- Kaczyński L., *W sprawie jednostki organizacyjnej jako pracodawcy*, „PiZS” 1998, nr 5.
- Kalinowski K., Pancer A., *Układy zbiorowe pracy. Nowe regulacje*, Warszawa 1994.
- Kalisz A., Zienkiewicz A., *Mediacja sądowa i pozasądowa. Zarys wykładu*, Warszawa 2009.

- Kalwas A. [w:] *Przyszłość polskiego wymiaru sprawiedliwości*, red. A. Zieliński, M. Zubik, Warszawa 2002.
- Kelly J.B., *Mediation and Psychotherapy, Distinguishing the Difference*, "Mediation Quarterly" 1983.
- Kmieciak Z., *Mediacja i concyliacja w prawie administracyjnym*, Kraków 2004.
- Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000.
- Kondrat R., *Ruch robotniczy a związki zawodowe*, Warszawa 1986.
- Kondrat R., Pulikowski W., *Związki zawodowe – doświadczenia i perspektywy*, Warszawa 1984.
- Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty na XV Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Wrocław 1–2 czerwca 2005*, red. H. Szurgacz, Wrocław 2005.
- Konwencje i zalecenia MOP 1919–1994*, t. I.
- Konwencje i zalecenia MOP 1919–1994*, t. II.
- Kopaliński W., *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Warszawa 1989.
- Korybski A., *Alternatywne rozwiązywanie sporów w USA. Studium teoretyczno-prawne*, Lublin 1993.
- Kotowska D., *Postanowienia placowe układów zbiorowych pracy* [w:] *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy*, red. J. Wratny, Warszawa 1997.
- Kowalczyk A., *Mediacja jako przykład pokojowej metody rozwiązywania sporów zbiorowych* [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (zbiór studiów)*, red. B.M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2013.
- Kowalczyk A., *Obiektywne kryteria ustalania wysokości wynagrodzenia a układy zbiorowe pracy*, „Zeszyty Prawnicze” 15.4/2015.
- Kowalczyk A., *Pojęcie i skutki prawne zasady reprezentatywności związków zawodowych w prawie polskim*, Rzeszów 2014.
- Kowalczyk A., *Regulacje prawne z zakresu zbiorowego prawa pracy dotyczące pracowników samorządowych a regulacje ogólne. Podobieństwa i różnice* [w:] *Samorząd terytorialny (zagadnienia prawne)*, t. III, red. B.M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2015.
- Kowalczyk A., *Rola mediatora w sporach zbiorowych* [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013.
- Koziaczy S., *Działalność związków zawodowych w warunkach samorządności. Polskie doświadczenia* [w:] *Ruch związkowy i samorządowy. Historia – współczesność – perspektywy*, red. J. Polakowska-Kujawska, J. Gardowski, Warszawa 1989.
- Kubot Z., *Problem „pracodawcy” w spółkach pracowniczych*, „PiZS” 1992, nr 5–6.
- Kubot Z., *Regulacja pozycji prawnej pracownika i pracodawcy a funkcje prawa pracy*, „PiZS” 2000, nr 10.

- Kulpińska J., Borkowska S., Buchner-Jeziorska A., Urbaniak B., *Stosunki pracy w Polsce* [w:] *Zbiorowe stosunki pracy w procesie przemian*, red. H. Moerel, Warszawa 1995.
- Kurnal J., *Zarys teorii organizacji i zarządzania*, Warszawa 1970.
- Kurzynoga M., *Warunki legalności strajku*, Warszawa 2011.
- Labocha-Kozar L., *Alternatywne środki rozstrzygania sporów w sprawach administracyjnych* [w:] *Arbitraż i mediacja jako instrumenty wspierania przedsiębiorczości*, red. J. Olszewski, B. Sagan, R. Uliasz, Rzeszów 2006.
- Latos-Miłkowska M., *Reprezentatywność w zbiorowych i w indywidualnych stosunkach pracy* [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2007.
- Lewandowski H., *Komentarz do ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* [w:] *Prawo pracy*, red. Z. Salwa, Warszawa 2005.
- Lewandowski H., *Problematyka układów zbiorowych pracy w sektorze publicznym* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wratny, Warszawa 1998.
- Lewandowski H., *Przyszły model układu zbiorowego pracy w Polsce*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Iuridica” 1993/58.
- Lewandowski H., *Stosowanie układów zbiorowych pracy do pracowników objętych pragmatykami pracowniczymi*, „PiZS” 1998, nr 11.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2011.
- Liszczyński T., *Związki zawodowe po nowemu*, „PiZS” 1992, nr 1.
- Ład społeczny w Polsce i Niemczech na tle jednoczącej się Europy. Księga pamiątkowa poświęcona Czesławowi Jackowiakowi*, red. B. von Maydell, T. Zieliński, Warszawa 1999.
- Łopata A., *Państwo socjalistyczne a związki zawodowe*, Poznań 1962.
- Łukasiewicz J., *Aksjologiczne i prakseologiczne przesłanki polubownego rozstrzygania sporów i mediacji* [w:] *Sądy polubowne i mediacja*, red. J. Olszewski, Warszawa 2008.
- 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, Rzeszów 2009.
- Machol-Zajada L., Skulimowska B., Tułski J., Woźniakowski A., Załęski W., *Związki zawodowe w Polsce w latach 1989–1993. Struktura – Programy – Problemy*, „Raport IPiSS” 1993, z. 4.
- Makaruk A., *Porozumienia zbiorowe jako źródło praw i obowiązków stron stosunku pracy* [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2007.
- Masewicz W., *Idea rokowań zbiorowych a zatargi pracy – wybrane zagadnienia*, „Studia Iuridica” 1992/XXII.
- Masewicz W., *Nowe prawo o związkach zawodowych*, „PiZS” 1999, nr 10.

- Masewicz W., „Reprezentatywność” jako cecha związku zawodowego, „PiZS” 1993, nr 5–6.
- Masewicz W., *Rokowania. Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1988.
- Masewicz W., *Układy zbiorowe pracy w świetle nowej regulacji prawnej*, Bydgoszcz 1994.
- Masewicz W., *Ustawa o związkach zawodowych. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, Warszawa 1998.
- Masewicz W., *Współdziałanie pracodawcy ze związkami zawodowymi w zakresie zbiorowych stosunków pracy. Wybrane zagadnienia*, „Prawo Pracy i Ubezpieczeń” 1995, z. 122.
- Masewicz W., *Zasady współpracy kierownika zakładu pracy z zarządem zakładowej organizacji związkowej. Wybrane zagadnienia*, „Prawo Pracy i Ubezpieczeń” 1995, z. 119.
- Masewicz W., *Zatarg zbiorowy pracy*, Bydgoszcz 1994.
- Masternak Z., *Refleksje na temat związkowej reprezentacji interesów załogi*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 1989, no 1185.
- Mediacje. Teoria i praktyka*, red. E. Gmurzyńska, R. Morek, Warszawa 2009.
- Mik C., *Zbiorowe prawa człowieka. Analiza krytyczna koncepcji*, Toruń 1992.
- Morawski L., *Główne problemy współczesnej teorii i filozofii prawa. Prawo w toku przemian*, Warszawa 1999.
- Morek R., *ADR w sprawach gospodarczych*, Warszawa 2004.
- Morek R., *Czy sąd może skierować sprawę do mediacji, pomimo iż „strona nie wyraziła zgody na mediację”? Uwagi o zasadzie dobrowolności mediacji na tle art. 183<sup>8</sup> §3 k.p.c.* [w:] *Arbitraż i mediacja jako instrumenty wspierania przedsiębiorczości*, red. J. Olszewski, B. Sagan, R. Uliasz, Rzeszów 2006.
- Morek R., *Razem czy osobno: uwagi o znaczeniach pojęcia mediacji i koncyliacji* [w:] *Sądy polubowne i mediacja*, red. J. Olszewski, Warszawa 2008.
- Mżyk K., *Związki zawodowe w reformowanej gospodarce*, Warszawa 1985.
- Nagao A., Page N., *Telling the Story: Narrative Techniques in Conflict Management*, [www.corderthomson.com/document/TAM2007\\_hondour.pdf](http://www.corderthomson.com/document/TAM2007_hondour.pdf)
- Niedbała Z., *Zakładowe układy zbiorowe pracy. Komentarz*, Poznań 1995.
- Nocuń A., Szmagałski J., *Podstawowe umiejętności w pracy socjalnej i ich kształcenie: porozumiewanie się, rozwiązywanie problemów i konfliktów*, Katowice 1998.
- Nowak M., *Trzy generacje praw człowieka. Ich znaczenie w świetle przesłanek ideowych i historycznych oraz w świetle ich genezy* [w:] *Prawa człowieka. Geneza, koncepcje, ochrona*, red. B. Banaszak, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 1993/1588.
- Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wratny, Warszawa 1998.
- Nowik P., *Pojęcie równowagi prawnej w zbiorowym prawie pracy*, Lublin 2016.
- Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty i wystąpienia zgłoszone na XVII Zjazd Katedr/Zakładów Pra-*

- wa *Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Kraków 7–9 maja 2009 r., red. A.M. Świątkowski, Warszawa 2009.
- Orłowski G., art. 28 [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wrątny, K. Walczak, Warszawa 2009.
- Ostaszewski W., *Odpowiednie stosowanie kodeksu cywilnego do stosunku pracy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, „PiZS” 2010, nr 7.
- Pancer A., *Doświadczenia ustawodawstwa pracy i polityki socjalnej w zakresie rejestracji ponadzakładowych układów zbiorowych pracy* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wrątny, Warszawa 1998.
- Paszek A., *Problem reprezentatywności związku zawodowego w prawie polskim*, „PiZS” 2000, nr 2.
- Patulski A., *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1984.
- Pazdan M., *O mediacji i projekcie jej unormowania*, „Rejent” 2004, nr 2.
- Pazdan M., *Umowa o mediację* [w:] *Księga pamiątkowa ku czci Profesora J. Szwejca*, „Prace Instytutu Prawa Własności Intelektualnej UJ” 2005, z. 88.
- Peszke T., *Negocjowanie zakładowych układów zbiorowych pracy. Praktyka, problemy, wnioski* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wrątny, Warszawa 1998.
- Piątkowski J., *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej. Przepisy i konwencje związkowe*, Toruń 1997.
- Pieckowski S., *Mediacja w sprawach cywilnych*, Warszawa 2006.
- Piłch A., *Główne kierunki ruchu zawodowego w Polsce*, „Kwartalnik Historii Ruchu Zawodowego” 1982, nr 3–4.
- Piotrowska B., *Mediacja w postępowaniu z nieletnimi* [w:] *Arbitraż i mediacja jako instrumenty wspierania przedsiębiorczości*, red. J. Olszewski, B. Sagan, R. Uliasz, Rzeszów 2006.
- Pisarczyk Ł., *Nowa ustawa o pracownikach samorządowych*, „PiZS” 2009, nr 3.
- Pisarczyk Ł., *Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2002.
- Pisarczyk Ł., *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008.
- Pisarczyk Ł., *Spory zbiorowe* [w:] *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
- Pliszkievicz M., Seweryński M., *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy* [w:] *Reprezentatywność partnerów społecznych w zbiorowych stosunkach pracy*, red. E. Sobótka, M. Pliszkievicz, Warszawa 1998.
- Płażek S., Sobczyk A., *Wątpliwości wokół interpretacji nowych przepisów ustawy o związkach zawodowych*, „PiZS” 2003, nr 8.
- Polskie prawo pracy w procesie przemian*, red. A. Świątkowski, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace Prawnicze” 1991, z. 138.
- Prawa człowieka. Geneza, koncepcje, ochrona*, red. B. Banaszak, „Acta Universitatis Vratislaviensis” 1993/1588.
- Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matej-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006.

- Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2013.
- Prawo pracy*, red. Z. Salwa, Warszawa 2005.
- Prawo pracy. Ubezpieczenia społeczne. Wybrane zagadnienia*, red. B.M. Ćwiertniak, Opole 1998.
- Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, red. W. Sanetra, Białystok 1999.
- Problemy ochrony wolności i praw jednostki we współczesnym świecie*, red. J. Jaskiernia, Kielce 2008.
- Przyszłość polskiego wymiaru sprawiedliwości*, red. A. Zieliński, M. Zubik, Warszawa 2002.
- Rączkowski M., *Przejście zakładu pracy a klauzule autonomiczne*, „PiZS” 2015, nr 11.
- Rajski J., *Rola mediacji przy rozwiązywaniu sporów związanych ze stosunkami w obrocie gospodarczym* [w:] *Księga pamiątkowa dedykowana Prof. S. Soltysińskiemu*, Poznań 2005.
- Rączka K., *Kilka uwag w sprawie legalności sporu zbiorowego*, „PiZS” 1996, nr 2.
- Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Warszawa 13–17 września 1999.*
- Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001.
- Reprezentatywność partnerów społecznych w zbiorowych stosunkach pracy*, red. E. Sobótka, M. Pliszkiewicz, Warszawa 1998.
- Riskin L. *Understanding Mediators Orientations, Strategies and Techniques: A Grid For the Perplexed*, “Harvard Negotiation Law Review” 1996, vol 1.
- Roszevska K., *Skutki sprzeczności przepisów kodeksu cywilnego z podstawowymi zasadami prawa pracy*, „PiZS” 2005, nr 2.
- Ruch związkowy i samorządowy. Historia – współczesność – perspektywy*, red. J. Polakowska-Kujawska, J. Gardowski, Warszawa 1989.
- Rycak A., *Praktyka arbitrażu społecznego w zbiorowych sporach pracy w Polsce* [w:] *Arbitraż i mediacja w prawie pracy. Doświadczenia amerykańskie i polskie*, red. G. Goździewicz, Lublin 2005.
- Rycak M., Rycak A., Stelina J., *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Saillant L., *W obronie praw związkowych*, Warszawa 1952.
- Salwa Z., *Nowa regulacja rozwiązywania sporów zbiorowych*, „PiZS” 1991, nr 8–9.
- Salwa Z., *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy* [w:] *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, red. W. Sanetra, Białystok 1999.
- Salwa Z., *Uprawnienia związków zawodowych*, Bydgoszcz 1998.
- Samorząd terytorialny (zagadnienia prawne)*, t. III, red. B.M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2015.
- Sanders P., *The work of UNCITRAL on arbitration and conciliation*, Haga 2004.
- Sanetra W., *Konstytucyjne prawo do rokowań*, „PiZS” 1998, nr 12.
- Sanetra W., *Konstytucyjne problemy stosowania prawa pracy* [w:] *Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty na XV Zjazd Ka-*

- tedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Wrocław 1–2 czerwca 2005*, red. H. Szurgacz, Wrocław 2005.
- Sanetra W., *O nawiązaniu i ustaniu stosunku pracy w służbie cywilnej*, „Polityka Społeczna” 1997, nr 2.
- Sanetra W., *Ochrona praw pracowniczych [w:] Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, red. H. Lewandowski, Warszawa 1997.
- Sanetra W., *Pracownicy i pracodawcy. Niektóre podstawowe problemy, pojęcia i konstrukcje*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 1989, no 1185.
- Sanetra W., *Prawo pracy. Zarys wykładu*, t. I, Białystok 1994.
- Sanetra W., *Strony stosunku pracy w służbie cywilnej i w samorządzie terytorialnym [w:] Stosunki pracy w służbie cywilnej i samorządzie terytorialnym*, red. W. Sanetra, Białystok 2001.
- Sanetra W., *Strony układu zbiorowego pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „PiZS” 1995, nr 2.
- Sanetra W., *Układy zbiorowe pracy i inne porozumienia zbiorowe w świetle Konstytucji RP [w:] Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, red. W. Sanetra, Białystok 1999.
- Sanetra W., *W kwestii rejestracji związków zawodowych*, „Przegląd Sądowy” 1992, nr 1.
- Sanetra W., *W poszukiwaniu pracodawcy*, „PiZS” 1992, nr 3.
- Sanetra W., *W sprawie rejestracji statutów związków zawodowych*, „Studia Iuridica” 1992/XXIII.
- Sanetra W., *Wolności związkowe w świetle nowej ustawy o związkach zawodowych*, „Przegląd Sądowy” 1991, nr 5–6.
- Sądy polubowne i mediacja*, red. J. Olszewski, Warszawa 2008.
- Seweryński M., *Dialog społeczny. Współzależność gospodarki i prawa pracy [w:] Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa, 13–17 września 1999.
- Seweryński M., *Problemy konstytucyjne kodyfikacji prawa pracy [w:] Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty na XV Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Wrocław 1–2 czerwca 2005*, red. H. Szurgacz, Wrocław 2005.
- Seweryński M., *Problemy statusu prawnego związków zawodowych [w:] Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000.
- Sierocka I., *Charakter prawny postanowień obligacyjnych układu zbiorowego pracy*, „PiP” 1998, nr 2.
- Sierocka I., *Zakres przedmiotowy i treść układu zbiorowego pracy*, Białystok 2000.
- Skąpski M., *Kompetencje organizacji pracodawców [w:] System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
- Skoczyński J., *Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych po nowelizacji ustawy*, „PiZS”, nr 8–9.

- Skulimowska B., *Postanowienia obligacyjne układów zbiorowych pracy* [w:] *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy*, red. J. Wrątny, Warszawa 1997.
- Skulimowska B., *Postanowienia obligacyjne w treści układów zbiorowych pracy* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wrątny, Warszawa 1998.
- Skulimowska B. [w:] *Procedury pojednawstwa i rozjemstwa w zatargach zbiorowych (studium porównawcze)*, red. B. Skulimowska, „Materiały z Zagranicy IPISS” 1982, z. 2(28).
- Skulimowska B., *Tryb i procedury rozwiązywania zatargów zbiorowych w Polsce na tle porównawczym*, „Studia i Materiały IPISS” 1992, z. 12.
- Slomp H., *Między rokowaniami i polityką. Wstęp do europejskich zbiorowych stosunków pracy*, red. S. Borkowska, B. Urbaniak, tłum. A. Buchner-Jeziorska, B. Urbaniak, K. Borkowski, Łódź 1995.
- Slomp H., *Tworzenie się stron stosunków pracy* [w:] *Zbiorowe stosunki pracy w procesie przemian*, red. H. Moerel, Warszawa 1995.
- Sobótka E., *Rokowania zbiorowe jako przejaw działalności związkowej*, „PiZS” 1982, nr 7.
- Staroń J., *Funkcjonowanie mediacji cywilnej w Polsce* [w:] *Arbitraż i mediacja. Aktualne problemy teorii i praktyki funkcjonowania sądów polubownych i ośrodków mediacyjnych*, red. J. Olszewski, Rzeszów 2009.
- Stelina J., glosa do uchwały 7 sędziów z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 17/00, OSP 2002, nr 9.
- Stelina J. [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2013.
- Stelina J., *Spory zbiorowe* [w:] *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
- Stelina J., *Związki zawodowe a pozazwiązkowe przedstawicielstwo pracowników w zakładzie pracy* [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników w zakładzie pracy*, red. Z. Hajn, Warszawa 2012.
- Stosunki pracy w służbie cywilnej i samorządzie terytorialnym*, red. W. Sanetra, Białystok 2001.
- System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
- Szewc T., *Pojęcie pracodawcy samorządowego i osoby dokonującej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy*, „Samorząd Terytorialny” 2002, nr 9.
- Szewczyk H., *Stosunki pracy w samorządzie terytorialnym*, Warszawa 2012.
- Szubert W., *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960.
- Szumański A., *Koncyliacja jako forma rozstrzygnięcia sporów gospodarczych*, „MOP” 1997, nr 2.
- Szymańek T., *Zmiany w ustawie o związkach zawodowych*, Warszawa 1986.
- Świątkowski A.M., *Karta praw społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006.
- Świątkowski A.M. [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Świątkowski A.M., Wujczyk M., *Polskie regulacje z zakresu rozwiązywania sporów zbiorowych w świetle standardów europejskich na przykładzie prawa do strajku*

- [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010.
- Świątkowski A.M., Wierzbińska H., *Dokumenty źródłowe Instytucji Wspólnot Europejskich w zakresie prawa socjalnego*, Kraków 1999.
- Świątkowski A., Glosa do Uchwały 7 sędziów SN z dnia 23 maja 1986 r., III PZP 9/86, OSPiKA 1987, z. 4, poz. 770.
- Świątkowski A., *Organizacje reprezentujące interesy zawodowe* [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 1994.
- Świątkowski A., *Polska specyfika reprezentacji interesów stron w stosunkach przemysłowych* [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 1995.
- Świątkowski A., *Rozwiązywanie sporów zbiorowych pracy* [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 1994.
- Świątkowski A., *Uprawnienia, wolności, przywileje, obowiązki i immunitety w prawie związkowym*, „*Studia Iuridica*” 1992, z. XXIII.
- Tomaszewska M., *Pojęcie wolności związkowej* [w:] *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
- Tomaszewska M., *Wolność zrzeszania się w organizacjach związkowych i organizacjach pracodawców* [w:] *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
- Umbreit M.S., *Humanistic Mediation. A Transformative Journey of Peacemaking*, „*Mediation Quarterly*” 1997.
- Uścińska G., *Działalność socjalna pracodawców w świetle regulacji układowych* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wratny, Warszawa 1998.
- Wach A., *Alternatywne formy rozwiązywania sporów sportowych*, Warszawa 2005.
- Wagner B., *Kilka uwag w sprawie rokowań kolektywnych* [w:] *Polskie prawo pracy w procesie przemian*, red. A. Świątkowski, „*Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace Prawnicze*” 1991, z. 138.
- Wagner B. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Gdańsk 2009.
- Wagner B., *Pakiet socjalny*, „*PiZS*” 2006, nr 9.
- Wagner B., *Układ zbiorowy pracy a umowa o pracę*, „*PiZS*” 1995, nr 3.
- Wagner B., *Umowy i porozumienia prawa pracy*, „*Studia Cywilistyczne*” 1989, t. XXXV.
- Walczak K., *Międzynarodowe zbiorowe prawo pracy* [w:] *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
- Wengierow J.G., *Problemy rozjemstwa w zatargach zbiorowych pracy*, Warszawa 1938.
- Winslade J., Monk G., *A Narrative Approach to Mediation*, <http://www.narrative-mediation.crinfo.org/documents/>.
- Włodyka S., *Ustrój organów ochrony prawnej*, Warszawa 1975.

- Wratny J., *Dorobek wspólnotowy w dziedzinie zbiorowego prawa pracy jako przesłanka zmian w prawie polskim* [w:] *Prawo pracy. Ubezpieczenia społeczne. Wybrane zagadnienia*, red. B.M. Cwiertniak, Opole 1998.
- Wratny J., *Ewolucja zbiorowego prawa pracy w Polsce w latach 1980–1991*, „Studia i Materiały IPiSS” 1991, z. 16.
- Wratny J., *Gwarancje dotyczące wynagrodzeń oraz innych uprawnień pracowników w porozumieniach socjalnych*, „PiZS” 1999, nr 6.
- Wratny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.
- Wratny J., *Niektóre problemy wolności związkowej w krajach kapitalistycznych* [w:] *Z problematyki związków zawodowych i współuczestnictwa pracowników w zarządzaniu*, „Studia i Materiały IPiSS”, Warszawa 1982.
- Wratny J., *Porozumienia zbiorowe – czy dekompozycja prawotwórstwa zakładowego?*, „PiZS” 2011, nr 7.
- Wratny J., *Prawo pracy Rady Europy* [w:] *Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, Warszawa 1996.
- Wratny J., *Problem funkcji promocyjnej układów zbiorowych w świetle zmian prawa pracy* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wratny, Warszawa 1998.
- Wratny J., *Problem reprezentatywności związków zawodowych w zakładzie pracy. Więcej pragmatyzmu czy demokracji?*, „PiZS” 2012, nr 3.
- Wratny J., *Regulacja prawna swoistych źródeł prawa pracy. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „PiZS” 2002, nr 12.
- Wratny J., *Układy zbiorowe pracy po 1994 r. czy zawiedzione nadzieje?* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wratny, Warszawa 1998.
- Wratny J., *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy*, Warszawa 1997.
- Wratny J., *W stronę koncepcji jednolitego porozumienia zakładowego*, „PiZS” 1999, nr 11.
- Wratny J., *Zakres przedmiotowy układów zbiorowych pracy w świetle przepisów prawa pracy* [w:] *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy*, red. J. Wratny, Warszawa 1997.
- Wratny J. [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wratny, K. Walczak, Warszawa 2009.
- Wratny J., *Związki zawodowe w prawodawstwie polskim w latach 1980–1991*, Lublin 1994.
- Wronikowska E., *Problemy prawnej regulacji rozwiązywania sporów zbiorowych na tle praktyki* [w:] *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, Warszawa 2009.
- Wronikowska E., Nowik P., *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2008.
- Wypchło B., *Idea zachowania pokoju społecznego w zbiorowych stosunkach pracy – w Polsce i w krajach demokracji zachodniej* [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 1994.

- Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wrątny, K. Walczak, Warszawa 2009.
- Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000.
- Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010.
- Zbiorowe stosunki pracy w procesie przemian*, red. H. Moerel, Warszawa 1995.
- Ziegler G., Gawlikowska E., *Związki zawodowe, związki pracodawców, układy zbiorowe*, tłum. B. Brzezińska, Gliwice 1991.
- Zieliński A. [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. A. Zieliński, Warszawa 2012.
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. III, Warszawa–Kraków 1986.
- Zieliński T., *Strajk (aspekty polityczno-prawne)*, „Państwo i Prawo” 1981, nr 4.
- Ziembiński A., *Szkice z metodologii szczególnych nauk prawnych*, Warszawa 1989.
- Zienkiewicz A., *Mediacja w kontinuum form wymiaru sprawiedliwości [w:] Arbitraż i mediacja jako instrumenty wspierania przedsiębiorczości*, red. J. Olszewski, B. Sagan, R. Uliasz, Rzeszów 2006.
- Z problematyki związków zawodowych i współuczestniczenia pracowników w zarządzaniu*, „Studia i Materiały IPISS” 1982, z. 21.
- Związkowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce post-transformacyjnej*, red. J. Wrątny, M. Bednarski, Warszawa 2010.
- Związkowe przedstawicielstwo pracowników w zakładzie pracy*, red. Z. Hajn, Warszawa 2012.
- Źródła prawa pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2002.
- Żołyński J., *Stosowanie Kodeksu cywilnego w zbiorowym i samorządowym prawie pracy na przykładzie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych [w:] Samorząd terytorialny (zagadnienia prawne)*, t. III, red. B.M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2015.
- Żurawska M., *Mediacja jako nowa metoda rozwiązywania sporów z zakresu prawa pracy [w:] Sądy polubowne i mediacja*, red. J. Olszewski, Warszawa 2008.

# Wykaz aktów prawnych i orzecznictwa

## Akty prawa międzynarodowego i europejskiego

- Europejska Karta Społeczna z dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r., nr 8, poz. 67).
- Karta Narodów Zjednoczonych z dnia 26 czerwca 1945 r. (Dz.U. z 1947 r., nr 23, poz. 90).
- Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 10 września 1946 r. (Dz.U. nr 43, poz. 308 ze zm.).
- Konwencja nr 11 z dnia 12 listopada 1921 r. dotycząca prawa zrzeszania się i koalicji pracowników rolnych (Dz.U. z 1925 r., nr 54, poz. 378).
- Konwencja nr 87 z dnia 17 czerwca 1948 r. dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych (Dz.U. z 1958 r., nr 29, poz. 125).
- Konwencja nr 98 z dnia 1 lipca 1949 r. dotycząca stosowania zasad prawa organizowania, zrzeszania się i rokowań zbiorowych (Dz.U. z 1958 r., nr 29, poz. 126).
- Konwencja nr 100 z dnia 29 czerwca 1951 r. dotycząca jednakowego wynagradzania dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości (Dz.U. z 1955 r., nr 38, poz. 238).
- Konwencja nr 111 z dnia 25 czerwca 1958 r. dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudniania i wykonywania zawodu (Dz.U. z 1961 r., nr 42, poz. 218).
- Konwencja nr 135 z dnia 23 czerwca 1971 r. dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ulatwień (Dz.U. z 1971 r., nr 39, poz. 178).
- Konwencja nr 141 z dnia 23 czerwca 1975 r. dotycząca organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym (Dz.U. z 1994 r., nr 22, poz. 76).
- Konwencja nr 144 z dnia 2 czerwca 1976 r. dotycząca trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy (Dz.U. z 1994 r., nr 103, poz. 503).
- Konwencja nr 151 z dnia 27 czerwca 1978 r. dotycząca prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej (Dz.U. z 1994 r., nr 22, poz. 78).
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 169).

Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 167).

Traktat Wersalski, rozdział VII, z dnia 28 czerwca 1919 r. (Dz.U. nr 35, poz. 200).

## **Ustawy nieobowiązujące**

Ustawa z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 1985 r., nr 54, poz. 277 ze zm.).

Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. nr 20, poz. 105).

## **Ustawy obowiązujące**

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1989 r., nr 21, poz. 94 ze zm.).

Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (t.j. Dz.U. z 2007 r., nr 43, poz. 277 ze zm.).

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. nr 55, poz. 235 ze zm.).

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 295 ze zm.).

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2001 r., nr 79, poz. 854 ze zm.).

Ustawa z dnia 12 października 1992 r. o Straży Granicznej (t.j. Dz.U. z 2005 r., nr 234, poz. 1997 ze zm.).

Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t.j. Dz.U. z 2003 r., nr 153, poz. 1503 ze zm.).

Ustawa z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (t.j. Dz.U. z 2012 r., poz. 82).

Ustawa z dnia 26 kwietnia 1996 r. o Służbie Więziennej (t.j. Dz.U. z 2002 r., nr 207, poz. 1761 ze zm.).

Ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. nr 78, poz. 483 ze zm.).

Ustawa z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (t.j. Dz.U. z 2011 r., nr 79, poz. 431 ze zm.).

Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (t.j. Dz.U. z 2008 r., nr 141, poz. 892 ze zm.).

Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 231, poz. 2081).

Ustawa z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz.U. nr 182, poz. 1228).

Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2015 r., nr 0, poz. 1240).

## Rozporządzenia

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego (Dz.U. nr 73, poz. 324).

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).

## Orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 17 listopada 1998 r. (K 42/97, OTK z 1998 r., poz. 113).

## Orzeczenia Sądu Najwyższego

Uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1986 r. (III PZP 9/86, OSPiKA 1987, z. 4, poz. 770).

Uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego dnia 10 grudnia 1986 r. (III PZP 72/86, OSNCP 1987, z. 4, poz. 47).

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 1996 r. (I PZP 38/95, OSNAP 1996, nr 23, poz. 353).

Uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2011 r. (I PZP 5/10).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 grudnia 1992 r. (I PRN, PiZS nr 5/1993).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r. (I PKN 732/99, OSNP nr 2, poz. 42, OSP nr 7–8, poz. 95).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r. (II PK 413/04, OSP, z. 1/2007).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r. (III PK 114/05, OSNP 2007, nr 1–2, poz. 2).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 września 2008 r. (II PK 36/08, Monitor Prawa Pracy nr 10/2009).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2009 r. (I PK 95/09, LEX nr 558565).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2013 r. (II PK 272/12).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2013 r. (III PK 88/12).

## Adresy internetowe

[www.solidarnosc.gov.pl/dokumenty/statutowo-wyborcze/statut](http://www.solidarnosc.gov.pl/dokumenty/statutowo-wyborcze/statut)  
(<https://sip.legalis.pl>)

[www.corderthomson.com/document/TAM2007handour.pdf](http://www.corderthomson.com/document/TAM2007handour.pdf)

<http://www.mediate.com/articles/hansenT.cfm>

<http://sjp.pwn.pl/>

<http://www.mpips.gov.pl>

## Summary

### The concept of collective dispute and peaceful methods of settlement in Polish law

Collective disputes constitute an unavoidable, even though undesirable, component of free-market economy introduced in Poland after 1989. Just like conflicts, they are an inherent part of interpersonal as well as legal relationships. Since this state of affairs cannot be changed, it is necessary to introduce legal regulations making it possible to resolve disputes leading to conflicts. Court proceedings are not always an effective way to settle a dispute, and due to this the legislator sometimes does not define this method as an acceptable option. Such situation can be observed in the case of collective labour disputes, which are among the most important legal tools, making it possible for trade unions to implement their rights and obligations, involving protection of rights and interests of employees and other individuals, subject to these competences. Therefore, the legislator introduces regulations defining extrajudicial rules of settling collective disputes which include amicable methods and ultimate tools such as strike. This monograph focuses on peaceful methods of resolving collective labour disputes which include negotiation, mediation and public arbitration. The purpose of the monograph is to investigate whether these methods are effective, and to examine whether it is advisable to limit disputes in order to ensure social peace or to permit widespread use of this tool to ensure protection of employees.





Spory zbiorowe pracy są jednym z najważniejszych instrumentów prawnych, który umożliwia związkom zawodowym realizację ich podstawowych uprawnień i obowiązków. Stanowią one jednocześnie nieodłączny, choć niepożądany, komponent gospodarki rynkowej istniejącej w Polsce od 1989 r. Niemożność zmiany takiego stanu rzeczy niesie ze sobą konieczność wprowadzenia stosownych regulacji prawnych umożliwiających rozwiązywanie sporów. Niniejsza monografia dotyczy pokojowych metod rozwiązywania sporów zbiorowych, do których zaliczamy rokowania, mediację i arbitraż.

Publikacja wypełnia lukę we współczesnym piśmiennictwie prawniczym ze względu na kompleksowe ujęcie tematu. Jej celem jest próba odpowiedzi na pytanie o skuteczność regulacji prawnych w zakresie pokojowych metod rozwiązywania sporów zbiorowych przy założeniu, że podstawową rolą tych metod jest zapobieganie strajkom. Myślą przewodnią rozważań jest idea, że w imię zasady pokoju społecznego należy podejmować działania zmierzające do ograniczania liczby sporów oraz czasu ich trwania.

Od Autorki

