

Alternatywne formy rozwiązywania sporów w prawie pracy – wybrane zagadnienia prawne

1. Uwagi wprowadzające

Alternatywne formy rozwiązywania sporów oznaczają inne niż sądowe możliwości likwidowania sporów. W literaturze określa się je także jako odmienne, inne, odpowiednie, przyjazne czy efektywne. Należy zwrócić uwagę, że niektóre z tych określeń wskazują na ich pozytywne wartościowanie. Poszczególne alternatywne formy rozwiązywania sporów w różnym stopniu odbiegają od sądowego rozstrzygnięcia sporów, różnią się one m.in. formalizmem, wpływem stron na rozstrzygnięcie, orientacją na normy prawne, orientacją na interes stron¹. Dążenie do polubownego załatwienia sporu wynikającego ze stosunku pracy jest zasadą polskiego prawa pracy, wyrażoną w art. 243 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeksu pracy². Mediacja i arbitraż są podstawowymi alternatywnymi formami rozwiązywania sporów w prawie pracy. W niniejszym opracowaniu jednak z zakresu indywidualnego prawa pracy zostanie przedstawione wyłącznie postępowanie pojednawcze prowadzone przez komisje pojednawcze jako instytucja charakterystyczna dla prawa pracy, natomiast w zakresie zbiorowego prawa pracy postępowanie mediacyjne oraz postępowanie arbitrażowe uregulowane w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych³.

2. Postępowanie pojednawcze przed komisją pojednawczą

W celu rozwiązania sporu ze stosunku pracy przed skierowaniem sprawy na drogę postępowania sądowego można żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą. Komisje pojednawcze nie należą do organów wymiaru sprawiedliwości. Nie realizują one funkcji judykacyjnych. Stanowią one organy działające w zakładach pracy w celu ugodowego rozwiązywania sporów ze

¹ M. Araszkiwicz, K. Płaszka, *Alternatywność*, [w:] M. Araszkiwicz, J. Czapska, M. Pękala, M. Płaszka (red.), *Mediacja. Teoria, normy, praktyka*, Warszawa 2017, s. 117.

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320), dalej jako k.p.

³ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 123), dalej jako u.r.s.z.

stosunku pracy⁴. Komisja pojednawcza powoływana jest wspólnie przez pracodawcę i zakładową organizację związkową, jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników. Wydanie tej opinii przez pracowników nie jest w żaden sposób sformalizowane. Nie musi być ona wyrażona na piśmie⁵. Komisje pojednawcze mogą być powoływane u każdego pracodawcy, nie ma znaczenia rodzaj prowadzonej działalności czy liczba zatrudnionych pracowników⁶. Zasady i tryb powoływania komisji pojednawczej, czas trwania jej kadencji i liczbę członków komisji określają wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – pracodawca, po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników. Ustawodawca nie określił zasad i trybu rozwiązywania komisji pojednawczej, jednakże można uznać, że jeżeli nie postanowiono inaczej, ustalenia w tych kwestiach są dokonywane w sposób analogiczny. Przyjąć należy, że komisja pojednawcza może zostać powołana do rozwiązania jednej konkretnej sprawy⁷. Ze względu na regulacje z art. 249 k.p. należy uznać, że komisja pojednawcza może składać się minimalnie z trzech członków. Wywnioskować to także można z obowiązku wybrania przez członków komisji pojednawczej z osób należących do jej składu przewodniczącego oraz zastępców. Członkiem komisji pojednawczej może być co do zasady każdy, z wyłączeniem osób wskazanych w art. 246 k.p., a mianowicie osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, głównych księgowych, radców prawnych, osób prowadzących sprawy osobowe, zatrudnienia i płac⁸. Tworzenie komisji pojednawczych jest fakultatywne, jednakże ze względu na nadawanie coraz większego znaczenia alternatywnym formom rozwiązywania sporów z zakresu prawa pracy pracodawcy powinni rozważyć ich powoływanie.

To uregulowane w Kodeksie pracy postępowanie pojednawcze charakteryzuje kilka zasad. Pierwszą z nich jest zasada wnioskowości. Komisja pojednawcza wszczyna postępowanie na wniosek pracownika. Od zasady tej nie został przewidziany żaden wyjątek. W związku z tym komisja pojednawcza nie może wszczynać postępowania z urzędu. Wniosek taki nie może być także złożony przez pracodawcę ani związku zawodowe. Kolejną zasadą jest zasada fakultatywności. Pracownik może skorzystać z możliwości wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą, może również od razu dochodzić swoich roszczeń na drodze postępowania sądowego, pomijając postępowanie pojednawcze. Zasada polubowności nakłada na komisję pojednawczą obowiązek nakłaniania stron sporu do osiągnięcia porozumienia. Komisja pojednawcza powinna udzielić stronom pomocy

⁴ K.W. Baran, *Status organizacyjny komisji pojednawczych*, [w:] K.W. Baran, D. Książek, M. Wujczyk, *Procesowe prawo pracy. Wzory pism*, Warszawa 2013, s. 52.

⁵ M.T. Romer, *Uгода w postępowaniu procesowym i pojednawczym*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 11, s. 296.

⁶ T. Kuczyński, [w:] H. Szurgacz (red.), *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2016, s. 334.

⁷ J. Piątkowski, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II. Art. 114-304(5), Warszawa 2020, s. 1717.

⁸ Ł. Bernatowicz, K. Gładych, *Komisja pojednawcza zastąpi sąd*, „Rzeczpospolita” 2014, nr 36, s. D6.

w wypracowaniu stanowisk zmierzających do rozwiązania sporu, możliwych do zaakceptowania przez każdą z nich. Zasada szybkości została wyrażona w ustanowieniu krótkich terminów do załatwienia sprawy. Komisja pojednawcza powinna dążyć, aby załatwienie sprawy w drodze ugody nastąpiło w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku. W sprawach dotyczących rozwiązania, wygaśnięcia lub nawiązania stosunku pracy postępowanie pojednawcze kończy się z mocy prawa z upływem 14 dni od dnia złożenia wniosku, a w innych sprawach z upływem 30 dni od dnia złożenia wniosku⁹. Istotne znaczenie dla ochrony interesów pracowników ma to, że wszczęcie postępowania pojednawczego powoduje przerwanie biegów terminów do dochodzenia roszczeń, o których mowa w art. 264 k.p. Szczegóły dotyczące przeprowadzania postępowania pojednawczego komisja pojednawcza ustala w regulaminie, przy czym żaden akt wykonawczy nie zawiera jego wzoru.

Komisja pojednawcza nie jest uprawniona do wydawania orzeczeń. Postępowanie pojednawcze może doprowadzić do zawarcia ugody. Jednakże ugoda zawarta przed komisją pojednawczą nie może być sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego. W przypadku gdy pracodawca nie wykonuje ugody, pracownik może wystąpić do sądu pracy o nadanie jej klauzuli wykonalności. Sąd pracy z urzędu bada zgodność ugody z prawem i zasadami współżycia społecznego. Jeżeli stwierdzi brak takiej zgodności, odmówi nadania ugodzie klauzuli wykonalności. Dochodzenie ustalenia niezgodności ugody z prawem lub zasadami współżycia społecznego jest możliwe także na zasadach ogólnych przez każdą ze stron. Pracownik może wystąpić do sądu pracy w terminie 30 dni od dnia zawarcia ugody z żądaniem uznania jej za bezskuteczną, jeżeli uważa, że ugoda narusza jego słuszny interes. Jednakże w sprawach dotyczących rozwiązania, wygaśnięcia lub nawiązania stosunku pracy z żądaniem takim może wystąpić tylko przed upływem 14 dni od dnia zawarcia ugody. Terminy te są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywrócenia terminu¹⁰. Treść ugody zawarta w postępowaniu pojednawczym może być oceniana przez Sąd według następujących kryteriów: czy jest ona zgodna z prawem, czy jest zgodna z zasadami współżycia społecznego oraz czy nie narusza słusznego interesu pracownika. W przypadku niedochowania terminów z art. 256 k.p. ugoda może być skontrolowana przez sąd tylko pod względem naruszenia przepisów prawa oraz zasad współżycia społecznego, co nie zawsze jest równoznaczne z naruszeniem słusznego interesu pracownika¹¹. Sąd powinien dokonywać oceny, czy treść ugody nie narusza słusznego interesu pracownika na płaszczyźnie obiektywnej w konfrontacji z oceną zasadności roszczeń pracownika wynikających z wskazanych przez niego okoliczności faktycznych¹². Jeżeli postępowanie przed komisją

⁹ T. Kuczyński, [w:] H. Szurgacz (red.), *Prawo pracy...*, s. 334-335.

¹⁰ Zob. uchwała sądu 7 sędziów SN z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986, nr 12, poz. 194.

¹¹ M. Mędrala, *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 356.

¹² Zob. wyrok SN z dnia 29 czerwca 2010 r., I PK 51/10, M.P. 2010, nr 9.

pojednawczą nie zakończyło się podpisaniem ugody, komisja na żądanie pracownika, zgłoszone w terminie 14 dni od dnia zakończenia postępowania pojednawczego, przekazuje niezwłocznie sprawę sądowi pracy. Wniosek pracownika o polubowne załatwienie sprawy przez komisję pojednawczą zastępuje pozew. Wobec tego pismo wszczynające postępowanie pojednawcze powinno odpowiadać wymaganiom określonym w art. 187 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego¹³ przy odpowiednim jego zastosowaniu¹⁴. Pracownik może także wnieść pozew do sądu pracy na zasadach ogólnych.

3. Postępowanie mediacyjne w zbiorowym prawie pracy

Oprócz mediacji w sprawach z zakresu indywidualnego prawa pracy różni się mediacje jako jeden z etapów rozwiązywania sporów zbiorowych w prawie pracy. Mediacja jest drugą obok rokowań obligatoryjną formą rozwiązywania sporu zbiorowego. Jeżeli rokowania nie zakończą się podpisaniem przez strony porozumienia, a strona, która wszczęła spór, podtrzymuje zgłoszone żądania, przeprowadzane jest postępowanie mediacyjne. W przypadku nieosiągnięcia porozumienia postępowanie mediacyjne poprzedza akcją strajkową. Nieskorzystanie z prawa do strajku uprawnia do podjęcia próby rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego¹⁵.

Strony sporu zbiorowego ustalają mediatora wspólnie. Jeżeli nie uda im się porozumieć w tej kwestii w ciągu 5 dni, dalsze postępowanie mediacyjne jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego przez ministra właściwego do spraw pracy na wniosek jednej ze stron, z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców, reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego¹⁶. Mediator w sporach zbiorowych ma być osobą dającą gwarancję bezstronności. Jego działanie ma na celu zawarcie obustronnie akceptowanego porozumienia. Jednakże mediator nie może narzucić stronom określonego rozwiązania stanowiącego zakończenie sporu¹⁷. Mediatorowi przysługuje zwolnienie od pracy na czas prowadzenia mediacji. Jednakże zwolnienie to nie może przekraczać 30 dni w roku kalendarzowym. Ponadto ma prawo do wynagrodzenia oraz zwrotu kosztów przejazdu i zakwaterowania, które poniósł w związku z przeprowadzaniem mediacji

¹³ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2020 r. poz. 1575 ze zm.).

¹⁴ A. Rycak, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020, art. 248, teza 2.

¹⁵ M. Warchał, *Mediacje pracownicze. Poradnik dla pracowników, pracodawców i związków zawodowych*, Warszawa 2015, s. 18-19.

¹⁶ Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232 ze zm.).

¹⁷ D. Mikos, *Polubowne metody rozwiązywania sporów zbiorowych – wybrane zagadnienia prawne*, „Roczniki Nauk Prawnych” 2018, nr 1, s. 60.

określonych w umowie mediatorskiej. Jeżeli wyznaczenie mediatora nastąpiło przez ministra, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż określone w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy¹⁸. Zwrot wydatków należy określać na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej¹⁹. Postanowienia umowy mogą wskazywać korzystniejsze zasady przyznawania mediatorowi wynagrodzenia oraz zwrotu kosztów mediacji. Gdy osoba mediatora została ustalona wspólnie przez strony, umowa mediatorska może dowolnie kształtować wysokość jego wynagrodzenia, a także wysokość świadczeń z tytułu poniesionych wydatków. Mediator może zobowiązać się do nieodpłatnego pełnienia powierzonej mu funkcji. Jeżeli jednak mediator ma wykonywać swoje obowiązki odpłatnie, a w umowie nie zawarto postanowień dotyczących jego wynagrodzenia oraz wysokości świadczeń z tytułu poniesionych przez niego wydatków, to przysługują mu one według zasad określonych powyżej²⁰. Na podstawie art. 11¹ ust. 5 u.r.s.z. ustawodawca umożliwił skorzystanie z mediacji podmiotom, które nie mają środków na pokrycie jej kosztów. Brak jest regulacji dotyczących odwołania mediatora. Przyjmuje się, że strony sporu zbiorowego mogą wspólnie odwołać mediatora powołanego wskutek ich porozumienia²¹.

Zakończenie postępowania mediacyjnego następuje przez podpisanie porozumienia przez strony. W przypadku gdy postępowanie mediacyjne nie doprowadziło do osiągnięcia przez strony porozumienia, sporządzony zostaje protokół zawierający stanowiska stron. Zarówno porozumienie, jak i protokół są tworzone przy udziale mediatora.

4. Postępowanie arbitrażowe w zbiorowym prawie pracy

W art. 16 u.r.s.z. ustawodawca przewidział możliwość podjęcia próby rozwiązania sporu zbiorowego przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego. Regulacja ta została uszczegółowiona w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami

¹⁸ 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. z 2004 r. Nr 269, poz. 2673).

¹⁹ Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 167).

²⁰ A. Tomanek, [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 445-446.

²¹ M. Jarota, *Mediator w sporze zbiorowym – wymagania co do osoby mediatora, sposoby jego ustanawiania i wynagradzania*, „Arbitraż i Mediacja” 2018, nr 4, s. 24-25.

arbitrażu społecznego²². Postępowanie przed kolegium arbitrażu społecznego musi być poprzedzone rokowaniem, a także mediacją²³.

Postępowanie arbitrażowe wszczyna się na wniosek strony, która reprezentuje pracowników. Pracodawca został pozbawiony takiej możliwości. Podkreślić należy, że organizacja związkowa może, ale nie musi skorzystać z tej formy rozwiązywania sporu zbiorowego. Pracodawca natomiast jest zobowiązany przystąpić do postępowania arbitrażowego, gdy strona reprezentująca pracowników zdecydować się na jego wszczęcie²⁴. Wniosek wszczynający postępowanie arbitrażowe powinien spełniać wymagania z § 3 ust. 2 rozporządzenia, a więc określać strony, przedmiot sporu oraz osoby wyznaczone przez strony na członków kolegiów. Precyzując, wskazać należy, że po stronie pracowniczej mogą występować następujące podmioty: organizacja związkowa lub organizacje związkowe, a także wspólna reprezentacja związkowa. Wniosek taki może także złożyć organizacja związkowa działająca w imieniu pracowników, którzy zwrócili się o reprezentowanie przez nią swoich interesów. Po stronie podmiotu zatrudniającego może występować pracodawca, a w przypadku sporu wielozakładowego kilku pracodawców, a także organizacja pracodawców²⁵. Do wniosku powinny być dołączone dokumenty istotne dla rozstrzygnięcia sporu, a także protokoły rozbieżności z rokowania i postępowania mediacyjnego. Potwierdza to, że postępowanie arbitrażowe musi być poprzedzone zarówno rokowaniem, jak i postępowaniem mediacyjnym. Spory zbiorowe rozstrzygają kolegia arbitrażu społecznego działające przy sądach okręgowych, w których utworzono wydziały pracy i ubezpieczeń społecznych, spory wielozakładowe Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym. Kolegia arbitrażu społecznego nie należą do organów wymiaru sprawiedliwości. Nie są one sądami *sensu stricto*, pomimo tego, że działają przy sądach, a do ich funkcjonowania wymagany jest udział sędziów zawodowych²⁶. W skład kolegium wchodzi po trzech członków wskazanych przez każdą ze stron oraz przewodniczący wyznaczony przez prezesa sądu spośród sędziów określonego sądu. Strony powinny wydelegować osoby bezpośrednio niezainteresowane rozstrzygnięciem sprawy. Wydaje się, że zasadne byłoby wyznaczanie jako przewodniczącego kolegium arbitrażu społecznego sędziego orzekającego w wydziale pracy i ubezpieczeń społecznych ze względu na doświadczenie oraz wiedzę w sprawach z zakresu prawa pracy²⁷. Jeżeli wniosek o wszczęcie postępowania arbitrażowego zawiera braki

²² Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego (Dz. U. Nr 73, poz. 324), dalej jako rozporządzenie.

²³ Zob. postanowienie Kolegium Arbitrażu Społecznego przy SN z 28 stycznia 1997 r., KAS 3/96, OSNAPiUS nr 19, poz. 391.

²⁴ A. Jakubiak-Mirończuk, *Negocjacje dla prawników. Prawo cywilne*, Warszawa 2010, s. 102.

²⁵ K.W. Baran, [w:] *idem* (red.), *Akty wykonawcze prawa pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 954-955.

²⁶ J. Żołyński, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism*, Warszawa 2012, s. 89.

²⁷ Por. A.M. Świątkowski, [w:] K. Walczak, J. Wratny (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 365.

formalne, prezes sądu wzywa do ich uzupełnienia w terminie 7 dni. Po bezskutecznym upływie tego terminu prezes sądu zarządza zwrot wniosku stronie. W przypadku gdy wniosek może otrzymać dalszy bieg, prezes sądu zarządza doręczenie odpisu wniosku drugiej stronie, z wezwaniem do wskazania członków kolegium w terminie 3 dni. Jeżeli strony sporu nie wskazały członków kolegium, prezes sądu wzywa je do usunięcia tego braku w terminie 7 dni. W razie nieuzupełnienia tego braku w terminie prezes sądu zarządza zwrócenie wniosku stronie. Nie jest wykluczone, aby związek zawodowy po zwrocie wniosku o wszczęcie postępowania arbitrażowego ponownie go złożył²⁸. Pracodawca pomimo obowiązku uczestniczenia w postępowaniu arbitrażowym może zablokować jego uruchomienie, nie wskazując trzech członków, którzy powinni wchodzić w skład kolegium arbitrażu społecznego²⁹. Rozważyć należy, czy w przypadku takim pracodawca ponosiłby odpowiedzialność na podstawie art. 26 u.r.s.z. Poglądy doktryny są w tej kwestii rozbieżne. J. Żołyński³⁰ uznaje, że w razie zaistnienia takiej sytuacji dla pracodawcy nie została przewidziana żadna sankcja. Wskazuje on, że z literalnego brzmienia art. 26 u.r.s.z. nie wynika wprost, iż do obowiązków pracodawcy należy wskazanie trzech członków kolegium arbitrażu społecznego, natomiast w rozporządzeniu nie zawarto przepisów karnych. Z kolei M. Bosak³¹ uważa odmiennie, przyjmując, że w takiej sytuacji pracodawca może ponosić odpowiedzialność określoną w art. 26 u.r.s.z. Zdaniem autora pracodawca, który nie jest uprawniony do współdecydowania, czy etap rozwiązywania sporu zbiorowego, jakim jest postępowanie przed kolegium arbitrażu społecznego, powinien być zainicjowany, nie powinien ponosić odpowiedzialności za niedopełnienie wymagań formalnych niezbędnych do wszczęcia postępowania arbitrażowego. Tym bardziej, że zasadniczo wszczęcie postępowania arbitrażowego jest dla pracodawcy korzystne, gdyż nie tylko przesuwają akcję strajkową w czasie, ale także umożliwia zakończenie sporu zbiorowego.

Posiedzenie kolegium arbitrażu społecznego składa się z następujących etapów: przedstawienia stanowisk, postępowania dowodowego, zamknięcia posiedzenia, narady oraz wydania orzeczenia³². W sytuacji gdy do rozstrzygnięcia sporu konieczne są wiadomości specjalne, kolegium arbitrażu społecznego może zasięgnąć opinii ekspertów. Na podstawie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego może także przeprowadzić dowód m.in. z dokumentów, z zeznań świadków, opinii biegłych sądowych, a także przesłuchania stron. Kolegium arbitrażu społecznego po wysłuchaniu stanowisk nakłania strony do zawarcia porozumienia. W przypadku gdy między stronami dojdzie do porozumienia, jego treść powinna

²⁸ K.W. Baran, [w:] *idem* (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia...*, Warszawa 2019, s. 458.

²⁹ M. Bosak, *Arbitraż społeczny jako fakultatywna metoda rozwiązywania sporów zbiorowych*, „Studia z Prawa Pracy” 2007, nr 1, s. 192.

³⁰ J. Żołyński, *Postępowanie arbitrażowe jako metoda rozwiązywania sporu zbiorowego*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 10, s. 515.

³¹ Por. M. Bosak, *op. cit.*, s. 192.

³² A. Jakubiak-Mirończuk, *Alternatywne a sądowe rozstrzygnięcie sporów sądowych*, Kraków-Warszawa 2008, s. 178.

być zamieszczona w protokole posiedzenia kolegium i stwierdzona podpisami stron. Wobec tego także w postępowaniu arbitrażowym przed kolegium arbitrażu społecznego pierwszeństwo ma rozwiązanie sporu poprzez zawarcie porozumienia³³. W § 12 ust. 1 uchwały Rady Państwa z dnia 30 grudnia 1982 r. – Regulaminu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego³⁴ wskazywano, że kolegium rozstrzyga spór, kierując się przepisami prawa i zasadami współżycia społecznego, uwzględniając uzasadnione interesy stron oraz interes państwa. Pomimo tego że w obowiązującym rozporządzeniu nie zawarto takiego uregulowania, przyjęć należy, że jest ono nadal aktualne. Jeżeli strony nie zawarły porozumienia, kolegium zamyka posiedzenie i odbywa naradę, po której wydaje orzeczenie. Orzeczenie kolegium zapada większością głosów. Członek kolegium nie może wstrzymać się od głosu. W przypadku gdy przy głosowaniu nie zgodził się z większością, może jednak przy podpisywaniu orzeczenia zgłosić zdanie odrębne. Głos każdego członka kolegium ma takie samo znaczenie. Jednakże wydaje się, że głos rozstrzygający będzie miał przewodniczący kolegium, albowiem pomimo przepisu wskazującego, że strony powinny wybierać na członków kolegium osoby niezainteresowane bezpośrednio rozstrzygnięciem sprawy, przyjęć należy, że pozostali członkowie będą głosować na korzyść strony, z której ramienia występują. Orzeczenie kolegium jest wiążące tylko wtedy, gdy żadna ze stron nie postanowi inaczej przed poddaniem sporu pod rozstrzygnięcie kolegium. Strona reprezentująca pracowników powinna zamieścić oświadczenie w tym zakresie już we wniosku o wszczęcie postępowania arbitrażowego. Osoba zatrudniająca oświadczenie takie zamieszcza w odpowiedzi na wniosek, ewentualnie składa przed posiedzeniem kolegium³⁵. Od orzeczeń kolegium arbitrażu społecznego nie przysługują środki zaskarżenia przewidziane przepisami Kodeksu postępowania cywilnego³⁶.

5. Podsumowanie

W Polsce alternatywne formy rozwiązywania sporów z zakresu prawa pracy pomimo ich niewątpliwych zalet są rzadko stosowane. Należałoby rozważyć, czym to jest spowodowane. Zmiana uregulowań znajdujących się w Kodeksie pracy odnoszących się do składu komisji pojednawczych mogłaby zwiększyć znaczenie tej instytucji w praktyce, albowiem obecnie wykorzystywanie postępowań pojednawczych prowadzonych przez komisję pojednawczą jest bardzo rzadkie. Zasadne mogłoby być wprowadzenie regulacji, na mocy których w skład komisji pojednawczej

³³ M. Kurzynoga, *Pojęcie rokowań*, [w:] J. Stelina (red.), *Zakładowy dialog społeczny*, Warszawa 2014, s. 279.

³⁴ Uchwała Rady Państwa z 30 grudnia 1982 r. – Regulamin postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego (M.P. z 1983 r. Nr 1, poz. 1).

³⁵ G. Goździewicz, *Mediacja i arbitraż w polskim prawie pracy*, [w:] *idem* (red.), *Arbitraż i mediacja w prawie pracy. Doświadczenia amerykańskie i polskie*, Lublin 2005, s. 23.

³⁶ Zob. uchwała SN z dnia 23 maja 1986 r., III PZP 9/86, OSPiKA 1987, nr 4, poz. 77.

wchodziłby mediator. Osoba pełniąca funkcję mediatora spoza zakładu pracy zachowałaby pełną bezstronność oraz obiektywizm. Obecnie pomimo istnienia art. 246 k.p. mogą zachodzić pewne wątpliwości, czy jest możliwe zachowanie neutralności przez komisje pojednawcze, w szczególności w mniejszych zakładach pracy. Komisje pojednawcze najczęściej składają się z pracowników zakładu pracy, a w związku z tym z osób rzeczywiście podporządkowanych pracodawcy. Przyjmuje się, że w postępowaniu pojednawczym pracownicy danego zakładu pracy wchodzący w skład komisji pojednawczej zapewniają prawidłowy przebieg postępowania pojednawczego, a także rozwiązanie sporu, ze względu na to, że znają oni pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy oraz panujące w nim zwyczaje. Należy jednak uwzględnić, że osoba spoza zakładu pracy mogłaby zapewnić zachowanie zasady równości tak ważnej w postępowaniach z zakresu prawa pracy. Mediator zapewniałby również zgodność zawartej przez strony ugody z przepisami prawa, zasadami współżycia społecznego, a także dopilnowałaby, żeby ugoda stron nie naruszała słusznego interesu pracownika. Nasuwają się jednak wątpliwości, czy pracodawcy, którzy zgodnie z obowiązującą regulacją ponoszą wydatki związane z działaniem komisji pojednawczych, zgodziliby się na takie rozwiązanie³⁷.

Postępowanie mediacyjne w przeciwieństwie do postępowania arbitrażowego jest obligatoryjnym etapem rozwiązywania sporów zbiorowych w prawie pracy. W praktyce poddanie sporu zbiorowego pod rozstrzygnięcie kolegium arbitrażu społecznego jest rzadko stosowane. Nie wszyscy mają świadomość, że instytucja ta została utworzona przez polskiego ustawodawcę. W latach 1992-2004 zostało złożonych tylko około 60 wniosków o wszczęcie postępowania arbitrażowego³⁸. Niektóre sądy w odpowiedzi na formułowane do nich zapytanie, w którego treści wskazana była odpowiednia podstawa prawna, mające na celu zebranie danych dotyczących wykorzystywania arbitrażu społecznego w praktyce, utożsamiały postępowanie arbitrażowe wszczynane na podstawie art. 16 u.r.s.z. z postępowaniem arbitrażowym toczącym się przed sądem arbitrażowym na podstawie zapisu na sąd polubowny, uregulowanym w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego³⁹. Świadczy to o tym, że postępowanie arbitrażowe jest wszczynane sporadycznie. Na pewno jest to spowodowane również fakultatywnością tej metody rozwiązywania sporów zbiorowych. Jednakże zasadność wprowadzenia postępowania arbitrażowego jako obligatoryjnego etapu rozstrzygania sporów zbiorowych nasuwa wiele wątpliwości. Mogłoby prowadzić do rozmyślnego wydłużenia procedury przez pracodawców w celu przesunięcia w czasie akcji strajkowej⁴⁰. Rzadkie poddawanie

³⁷ Por. E. Pawłowska, T. Szewc, *Wykorzystanie mediacji w sporach pracowniczych*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie” 2018, nr 121, s. 404.

³⁸ A. Rycak, *Praktyka arbitrażu społecznego w zbiorowych sporach pracy w Polsce*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Arbitraż i mediacja...*, s. 132.

³⁹ M. Jarota, *Arbitraż społeczny – fakultatywna czy obligatoryjna metoda rozwiązywania sporów zbiorowych? Przyczynek do dyskusji o wykorzystywaniu postępowania arbitrażowego w zbiorowych stosunkach pracy*, „Arbitraż i Mediacja” 2018, nr 2, s. 50.

⁴⁰ *Ibidem*, s. 55.

sporu zbiorowego pod rozstrzygnięcie kolegium arbitrażu społecznego może być również spowodowane umożliwieniem pracodawcy ubezskutechnienia wszczęcia postępowania arbitrażowego poprzez niewskazanie trzech członków mających wchodzić w skład kolegium arbitrażu społecznego.

Bibliografia

- Araszkiewicz M., Płaszka K., *Alternatywność*, [w:] M. Araszkiewicz, J. Czapska, M. Pękala, M. Płaszka (red.), *Mediacja. Teoria, normy, praktyka*, Warszawa 2017.
- Baran K.W., [w:] K.W. Baran (red.), *Akty wykonawcze prawa pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.
- Baran K.W., [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019.
- Baran K.W., *Status organizacyjny komisji pojedynczych*, [w:] K.W. Baran (red.), D. Książek, M. Wujczyk, *Procesowe prawo pracy. Wzory pism*, Warszawa 2013.
- Bernatowicz Ł., Gładych K., *Komisja pojedyncza zastąpi sąd*, „Rzeczpospolita” 2014, nr 36.
- Bosak M., *Arbitraż społeczny jako fakultatywna metoda rozwiązywania sporów zbiorowych*, „Studia z Prawa Pracy” 2007, nr 1.
- Goździewicz G., *Mediacja i arbitraż w polskim prawie pracy*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Arbitraż i mediacja w prawie pracy. Doświadczenia amerykańskie i polskie*, Lublin 2005.
- Jakubiak-Mirończuk A., *Alternatywne a sądowe rozstrzygnięcie sporów sądowych*, Kraków-Warszawa 2008.
- Jakubiak-Mirończuk A., *Negocjacje dla prawników. Prawo cywilne*, Warszawa 2010.
- Jarota M., *Arbitraż społeczny – fakultatywna czy obligatoryjna metoda rozwiązywania sporów zbiorowych? Przyczynek do dyskusji o wykorzystywaniu postępowania arbitrażowego w zbiorowych stosunkach pracy*, „Arbitraż i Mediacja” 2018, nr 2.
- Jarota M., *Mediator w sporze zbiorowym – wymagania co do osoby mediatora, sposoby jego ustanawiania i wynagradzania*, „Arbitraż i Mediacja” 2018, nr 4.
- Kuczyński T., [w:] H. Szurgacz (red.), *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2016.
- Kurzynoga M., *Pojęcie rokowań*, [w:] J. Stelina (red.), *Zakładowy dialog społeczny*, Warszawa 2014.
- Mędrala M., *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011.
- Mikos D., *Polubowne metody rozwiązywania sporów zbiorowych – wybrane zagadnienia prawne*, „Roczniki Nauk Prawnych” 2018, nr 1.

- Pawłowska E., Szewc T., *Wykorzystanie mediacji w sporach pracowniczych*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie” 2018, nr 121.
- Piątkowski J., [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II. Art. 114-304(5), Warszawa 2020.
- Romer M.T., *Uгода w postępowaniu procesowym i pojednawczym*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 11.
- Rycak A., [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020.
- Rycak A., *Praktyka arbitrażu społecznego w zbiorowych sporach pracy w Polsce*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Arbitraż i mediacja w prawie pracy. Doświadczenia amerykańskie i polskie*, Lublin 2005.
- Świątkowski A.M., [w:] K. Walczak, J. Wratny (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Tomanek A., [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019.
- Warchał M., *Mediacje pracownicze. Poradnik dla pracowników, pracodawców i związków zawodowych*, Warszawa 2015.
- Żołyński J., *Postępowanie arbitrażowe jako metoda rozwiązywania sporu zbiorowego*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 10.
- Żołyński J., *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism*, Warszawa 2012.

