

Spory zbiorowe cz. I

# Rokowania, mediacja

Podmioty prawa zbiorowego mogą prowadzić spory zbiorowe w oparciu o ustawę z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 1991 r., Nr 55, poz. 236 ze zm.).

Zgodnie z art. 1 ustawy o sporach zbiorowych, spór zbiorowy pracownikom z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Najczęściej jednak spory prowadzone są o interesy, czyli o zmiany warunków zatrudnienia poprzez wprowadzenie nowej regulacji np. w regulaminie wynagradzania.

## Czym charakteryzują się rokowania?

Rokowania (koncyliacja) to pierwszy, obligatoryjny etap rozwiązywania sporu zbiorowego. Prawo związków zawodowych i pracodawców do rokowań znalazło swój wyraz także w art. 59 ust. 2 konstytucji. Zgodnie z art. 7 ustawy o sporach spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami w sprawach wskazanych w ustawie, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni. Obowiązująca regulacja nie precyzuje formy tego wystąpienia, jednak dla celów dowodowych wskazane wydaje się, aby wystąpienie to miało formę pisemną. W zgłoszeniu sporu określa się przedmiot żądań objętych sporem. Podmiot zgłaszający spór może uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk. Dzień zapowiedzianego strajku nie może przypaść przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu.

Pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozu-

mienia, zawiadamiając równocześnie o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy. W świetle postanowień art. 8 ustawy o sporach, negocjacje pomiędzy stronami są obligatoryjne. Ustawa nie narzuca sposobu prowadzenia rokowań, strony same decydują o ich formie, z całą pewnością jednak rokowania powinny rozpocząć się niezwłocznie. Również czas ich trwania nie został przez ustawodawcę sprecyzowany, dzięki czemu strony mogą same zdecydować o terminie zakończenia rokowań, czyli że mogą rozmawiać tak długo, jak długo istnieje szansa na osiągnięcie porozumienia. Rokowania powinny być prowadzone w dobrej wierze i zakończyć się, zgodnie z art. 9 ustawy o sporach, podpisaniem porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

## Na czym polega mediacja?

Strona czynna w sporze nie może pominąć etapu mediacji. W przypadku nieosiągnięcia porozumienia na etapie bezpośrednich rokowań strona, która weszła do sporu, a podtrzymuje zgłoszone żądania, jest zobowiązana poddać go procedurze mediacyjnej prowadzonej przez osobę dającą gwarancję bezstronności. Mediatora ustalają wspólnie strony sporu zbiorowego. Mediatorem może być osoba z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców, reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz.U. Nr 100, poz. 1080,

z późn. zm.). Jeżeli strony sporu zbiorowego nie porozumieją się w ciągu 5 dni w sprawie wyboru mediatora, dalsze postępowanie jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron, przez ministra właściwego do spraw pracy. Mediatorom na czas prowadzenia mediacji przysługuje zwolnienie od pracy. Łączny wymiar tego zwolnienia w roku kalendarzowym nie może przekraczać 30 dni. Postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora. Sąd Najwyższy w wyroku z 6 maja 2003 r. I PK 157/02, OSNP 2004/15/263 orzekł nawet, że mediator może podpisać porozumienie kończące spór zbiorowy i postępowanie takie nie jest sprzeczne z art. 14 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.). Natomiast nieosiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej (art. 15 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

## Czym charakteryzuje się strajk ostrzegawczy?

Strajk ostrzegawczy jest częścią postępowania mediacyjnego. Jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu w terminie 14 dni od dnia jego zgłoszenia bądź w terminie przesuniętym na wniosek mediatora w trybie art. 13 ust. 3 ustawy o sporach, organizacja, która weszła do sporu, może zorganizować jednorazowo i

na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy. Przesłanką przeprowadzenia strajku ostrzegawczego jest uzasadniona ocena, że postępowanie mediacyjne nie doprowadzi do rozwiązania sporu. Strajk ostrzegawczy niedopuszczalny jest na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagrażałoby życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.

## Po co przeprowadza się ekspertyzę w postępowaniu mediacyjnym?

Jeżeli w toku postępowania mediacyjnego mediator stwierdzi, że rozwiązanie sporu zbiorowego wymaga szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu, zawiadamia o tym strony. Jeżeli w związku z żądaniem objętym sporem jest konieczne ustalenie sytuacji ekonomiczno-finansowej zakładu pracy, mediator może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy. Mediator zajmuje w toku sporu pozycję aktywną, dlatego może żądać przeprowadzenia określonych czynności wyjaśniających. Koszty ewentualnych ekspertyz obciążają zakład pracy, jeżeli strony nie postanowią inaczej (art. 13 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych). Podjęcie czynności wyjaśniających upoważnia mediatora do wystąpienia do organizacji związkowej z wnioskiem o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku na czas niezbędny do dokonania ustaleń mogących mieć wpływ na wynik rozstrzygnięcia sporu.

Ewa Podgórska-Rakiel

Specjalista, Biuro Ekspertkie  
KK NSZZ Solidarność