UNIWERSYTET JANA DŁUGOSZA W CZĘSTOCHOWIE
Gubernaculum et Administratio 1(33)/2026, t. 1, s. 9–20

http://dx.doi.org/10.16926/gea.2026.01.01.01

dr Artur BIŁGORAJSKI
https://orcid.org/0000-0002-1389-4520
Uniwersytet Śląski w Katowicach
e-mail: artur.bilgorajski@us.edu.pl

Specyfika mediacji w sprawie sporów zbiorowych

Streszczenie

Mediacja ws. sporów zbiorowych, o której mowa ustawie z dnia 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, jestem jednym z wielu rodzajów mediacji przewidzianych w obowiązującym prawie Rzeczypospolitej Polskiej. W przeciwieństwie jednak do pozostałych rodzajów mediacji, które różnią się przede wszystkim swoim przedmiotem, mediacja ws. sporów zbiorowych opiera się na specyficznych, właściwych tylko jej zasadach, które odnoszą się m.in. do obowiązku jej przeprowadzenia, jawności postępowania mediacyjnego czy konsekwencji wiążących się z nieosiągnięciem porozumienia mediacyjnego. Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie zwięzłej charakterystyki mediacji ws. sporów zbiorowych, uwzględniającej jej *genus proximum* i *differentia specificam*, przy wykorzystaniu metody dogmatycznej.

Słowa kluczowe: mediacja, spór zbiorowy, ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Uwagi wprowadzające

Mediacja ws. sporów zbiorowych, o której mowa ustawie z dnia 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych[1], jestem jednym z wielu rodzajów mediacji przewidzianych w obowiązującym prawie Rzeczypospolitej Polskiej. Obok niej występuje bowiem m.in. mediacja ws. cywilnych (w tym gospodarczych, rodzinnych, pracowniczych), oparta na przepisach ustawy z dnia 17.11.1964 r. Kodeks postępowania cywilnego[2]; mediacja ws. karnych, o której mowa w ustawie z dnia 6.06.1997 r. Kodeks postępowania karnego[3], czy mediacja w sprawach

[1] T.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 123; dalej: u.r.s.z.
[2] T.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 1568 ze zm.; dalej: k.p.c.
[3] T.j. Dz. U. z 2025 r., poz. 46 ze zm.; dalej: k.p.k.

nieletnich, przewidziana w ustawie z dnia 9.06.2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich[4]. W przeciwieństwie jednak do ww. rodzajów mediacji, które różnią się przede wszystkim swoim przedmiotem, mediacja ws. sporów zbiorowych opiera się na specyficznych, właściwych tylko jej zasadach, które odnoszą się m.in. do obowiązku jej przeprowadzenia, jawności postępowania mediacyjnego czy konsekwencji wiążących się z nieosiągnięciem porozumienia mediacyjnego.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie zwięzłej charakterystyki mediacji ws. sporów zbiorowych, uwzględniającej jej *genus proximum* i *differentia specificam*, przy wykorzystaniu metody dogmatycznej. *Genus proximum* mediacji ws. sporów zbiorowych będzie potwierdzał, że jest to *par excellence* mediacja, a więc spełnia ona przesłanki pozwalające traktować ją jako emanację tej ogólnej metody polubownego rozstrzygania sporów. Z kolei *differentiae specifice* będą wskazywać, co w mediacji ws. sporów zbiorowych jest na tyle oryginalne, że winna być ona traktowana jako odrębna odmiana tej instytucji.

Oczywiście niniejsze opracowanie nie pretenduje do miana wyczerpującego. Jego celem jest jedyne zarysowanie tematu i związanych z nim problemów.

1. *Genus proximum* mediacji ws. sporów zbiorowych

Niewątpliwie mediację *per se* można najogólniej zdefiniować jako postępowanie pozasądowe zmierzające do ugodowego rozwiązania sporu między stronami, prowadzone przez bezstronną osobę trzecią (mediatora), który pomaga stronom osiągnąć konsens[5]. Charakterystyka mediacji ws. sporów zbiorowych, którą można wyprowadzić z ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych koresponduje z powyższą definicją[6]. Jest to bowiem procedura pozasądowa, w której uczestniczą strony o spornych interesach, prowadzona przez osobą dającą gwarancję bezstronności, czyli mediatora. Co ważne, wynik mediacji ws. sporów zbiorowych jest w pełni zależny od woli stron, które w sposób autonomiczny decydują o tym, czy i jakie podpisać porozumienie. Osiągnięcie tego ostatniego jest oczywiście możliwe tylko w przypadku gdy strony wynegocjują takie rozwiązania, które będę w stanie zyskać akceptację wszystkich podmiotów uczestniczących w sporze. Możliwe jest przy tym wypracowanie i podpisanie jedynie częściowego porozumienia.

---

[4] T.j. Dz. U. z 2024 r poz. 978 ze zm.; dalej: u.w.r.n.

[5] Zob. np. G. Goździewicz, *Mediacje i arbitraż w polskim prawie pracy*, [w:] tegoż (red.), *Arbitraż i mediacja w prawie pracy. Doświadczenia amerykańskie i polskie*, Lublin 2005, s. 10.

[6] Zob. szerzej: W. Broński, *Mediacja w rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, „Roczniki Nauk Prawnych" 2016, t. 26, nr 4, s. 35 i n.; P.D. Piórkowski, *Mediacja jako forma rozwiązywania sporów zbiorowych w polskim prawie pracy,* Jastrzębie-Zdrój 2015; L. Cichobłaziński, *Mediacje w sporach zbiorowych*, Częstochowa 2010; B. Cudowski, *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998, s. 100–104.

1.1. Przedmiot mediacji ws. sporów zbiorowych

Mediacja ws. sporów zbiorowych, jak każda odmiana mediacji, ma ogólnie określony w ustawie przedmiot[7]. Może ona mianowicie dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych[8]. Co istotne, chodzi tu zbiorowe żądania pracowników. Nie jest natomiast dopuszczalne prowadzenie mediacji ws. sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych roszczeń pracowników, jeżeli ich rozstrzygnięcie możliwe jest przed właściwym sądem pracy[9]. W tej ostatniej materii adekwatną procedurą polubownego rozwiązywania sporów będzie mediacja ws. cywilnych – pracowniczych. Biorąc pod uwagę powyższe, mediację ws. sporów zbiorowych można określić mianem instytucji zbiorowego prawa pracy, podczas gdy mediacja ws. cywilnych – pracowniczych jest instytucją indywidualnego prawa pracy[10].

Nie podlega kwestii, iż konsekwencją przyjętego przez ustawodawcę zakresu przedmiotu sporu jest to, że konflikty niemieszczące się w zakresie definicji sporu zbiorowego nie mogą być rozwiązywanie w oparciu o przepisy u.r.s.z. W takich przypadkach zastosowanie może znaleźć „misja dobrej woli", która nie nosi znamion postępowania mediacyjnego[11].

Szczegółowe określenie przedmiotu mediacji ws. sporów zbiorowych następuje natomiast w protokole rozbieżności z rokowań, tj. etapu, który bezpośrednio poprzedza przedmiotową mediację. W dokumencie tym wskazywane są nie tylko żądania strony pracowniczej, ale również zaprezentowane podczas rokowań stanowisko pracodawcy[12] w obu przypadkach – co do zasady – z szerszym lub węższym uzasadnieniem.

1.2. Strony mediacji ws. sporów zbiorowych

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych określa również w sposób ogólny strony mediacji prowadzonej na podstawie jej przepisów[13]. W tym charakterze występują związki zawodowe, które reprezentują prawa i interesy zbio-

---

[7] Zob. szerzej: B. Cudowski, *Przedmiot i strony zakładowego sporu zbiorowego pracy,* [w:] Z. Hajn (red.), *Związkowe Przedstawicielstwo Pracowników Zakładu Pracy,* Warszawa 2012, s. 345 i n.

[8] Art. 1 u.r.s.z.

[9] Art. 4 ust. 1 u.r.s.z.

[10] M. Żurawska, *Mediacja jako metoda rozwiązywania indywidualnych i zbiorowych sporów pracy*, [w:] E. Gmurzyńska, R. Morek (red.), *Mediacje. Teoria i praktyka*, wyd. 3, Warszawa 2018, s. 381 i n.

[11] *Rozwiązywanie sporów zbiorowych. Informator 2015*, s. 16. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.gov.pl/attachment/b42d4aed-951e-477e-87a9-edbb4db0a15a&ved=2ahUKEwj5xsLYr7aTAxWWDRAIHaSwPGYQFnoECBoQAQ&usg=AOvVaw0G9tASnGSVVt6iTQzle9K [dostęp: 2.06.2025].

[12] Art. 7–9 u.r.s.z.

[13] Zob. szerzej: B. Cudowski, *Przedmiot i strony zakładowego sporu zbiorowego…,* s. 345 i n.

rowe pracowników oraz organizacje pracodawców, które stoją na straży praw i interesów pracodawców[14]. Pracodawcy mogą również występować w takiej mediacji samodzielnie, co w praktyce jest zjawiskiem najczęstszym. W zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy stanowiące przedmiot tego sporu[15]. Organizacje związkowe, działające w danym zakładzie pracy, mogą także podjąć decyzję o wystawieniu wspólnej reprezentacji związkowej[16]. Opcja taka możliwa jest także w przypadku reprezentacji interesów zbiorowych w sporach wielozakładowych[17]. Z kolei, jeżeli w danym zakładzie pracy nie działa żaden związek zawodowy, spór zbiorowy może prowadzić organizacja związkowa, do której pracownicy tego zakładu zwrócili się o reprezentowanie ich interesów zbiorowych[18]. Taka zewnętrzna organizacja związkowa w zakresie prowadzenia sporu zbiorowego może jednak napotykać na problemy z dostępem do terenu zakładu pracy, a – co za tym idzie – do pracowników, których prawa i interesy reprezentuje. Sytuacja taka pojawia się najczęściej w przypadku złej woli pracodawcy. Utrudnienia w komunikacji z pracownikami mogą z kolei przekładać się na efektywność i dynamikę prowadzenia sporu zbiorowego.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych odsyła do litery ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych[19] w kwestii rozumienia takich pojęć, jak „pracodawca" i „pracownik"[20]. Zgodnie zatem z art. 1^1 pkt 2 u.z.z., pracodawcą jest podmiot, o którym mowa art. 3 ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy[21] (tj. jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników), a także osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną, i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową.

Z kolei te przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, tj. – po pierwsze – osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, mających takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronione przez związek zawodowy[22]; po dru-

[14] Art. 2 u.r.s.z.
[15] Art. 3 ust. 1 u.r.s.z.
[16] Art. 3 ust. 2 u.r.s.z.
[17] Art. 3 ust. 3 u.r.s.z.
[18] Art. 3 ust. 4 u.r.s.z.
[19] T.j. z 2025 r. poz. 404; dalej: u.z.z.
[20] Art. 5 i 6 u.r.s.z.
[21] T.j. z 2025 r. poz. 277; dalej: k.p.
[22] Art. 1^1 pkt 1 u.z.z.

gie – osób skierowanych do danych pracodawców w celu odbycia służby zastępczej; po trzecie – funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz strażaków Państwowej Straży Pożarnej, a także pracowników Najwyższej Izby Kontroli[23].

1.3. Mediator ws. sporów zbiorowych

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ogólnie nadmienia także, kto może być mediatorem ws. sporów zborowych. Otóż rolę tę pełnić może osoba z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców, reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego[24]. Jak wynika z powyższego, w u.r.s.z. nie określono warunków odnoszących się do kwalifikacji mediatora – poza sformułowanym w art. 10 tego aktu wymogiem, aby dawał on gwarancję bezstronności. Próżno również szukać w przedmiotowej ustawie dokładnego trybu ustalania listy mediatorów. Na marginesie warto w tym miejscu wspomnieć, że w ustawach regulujących inne rodzaje mediacji (ws. cywilnych, karnych i nieletnich) takie kwestie zostały określone.

Tym niemniej, kryteria takie zostały określone w uchwale nr 35 Rady Dialogu Społecznego z dnia 18 września 2019 r. w sprawie ustalenia zasad wpisu mediatorów na listę ustaloną przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi i organizacjami pracodawców, reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego[25]. Co istotne, przedmiotowa uchwała nie ma charakteru prawnie wiążącego i można ją traktować wyłącznie w charakterze rekomendacji. Tym niemniej, prowadzący listę mediatorów ws. sporów zbiorowych minister właściwy ds. pracy, wziął przedmiotową uchwałę pod uwagę, określając wzory dokumentów, które winna złożyć osoba ubiegająca się o wpis[26].

Zgodnie z treścią omawianej uchwały, mediatorem z listy ministra właściwego ds. pracy może być osoba, która: ukończyła 26 lat; korzysta z pełni praw publicznych i ma pełną zdolność do czynności prawnych; zna język polski w mowie i w piśmie; posiada wykształcenie z zakresu psychologii, ekonomii lub prawa, albo ma doświadczenie w prowadzeniu postępowań mediacyjnych lub odbyła szkolenie z zakresu mediacji lub negocjacji[27].

Wniosek o wpis na listę, po wpłynięciu do ministra właściwego ds. pracy, jest przekazywany do organizacji związkowych oraz organizacji pracodawców repre-

---

[23] Art. 6 u.r.s.z. w zw. z art. 1^1 pkt 1 oraz art. 2 ust. 5 i 6 u.z.z.

[24] T.j. z 2018 r., poz. 2232 ze zm. Zob. art. 11 ust. 1 u.r.s.z.

[25] https://rds.gov.pl/rds_assets/uploads/2019/09/doc00336520190919141801.pdf; [dostęp: 2.06.2025]; dalej: uchwała.

[26] https://www.gov.pl/web/dialog/spory-zbiorowe; [dostęp: 2.06.2025].

[27] § 1 ust. 1 uchwały.

zentatywnych w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego – z prośbą o przekazanie opinii w terminie 21 dni. Obecnie są to: Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność", Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Związek Pracodawców „Business Centre Club", Pracodawcy RP, Konfederacja „Lewiatan", Związek Rzemiosła Polskiego. Opinia o kandydacie jest przekazywana we wzmiankowanym terminie do ministra właściwego ds. pracy, wraz z uzasadnieniem. Po przedstawieniu opinii przez partnerów społecznych, minister właściwy ds. pracy podejmuje decyzję o wpisie na listę. Wpis na listę nie powinien zostać dokonany, jeśli wszystkie opinie partnerów społecznych będą negatywne[28]. Wykaz mediatorów znajduje się na stronach internetowych ministra właściwego ds. pracy[29] oraz jest udostępniany zainteresowanym stronom przez właściwą komórkę organizacyjną ministerstwa.

Co niewątpliwie warte odnotowania, wybór mediatora wyłącznie spośród osób znajdujących się na liście ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców, reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, jest obowiązkiem ww. ministra. Strony sporu zbiorowego – jeśli tylko osiągną konsensus w tym zakresie – mogą wspólnie powierzyć tę rolę dowolnej osobie, która w ich mniemaniu cieszy się zaufaniem społecznym i gwarantuje bezstronność. Może być to oczywiście osoba znajdująca się na wzmiankowanej liście, ale wcale nie musi. Można zatem wyróżnić mediatorów „stałych", widniejących na liście ministerialnej, oraz mediatorów *ad hoc*, powoływanych spoza ww. listy.

Wybór mediatora jest *de facto* pierwszą czynnością, która rozpoczyna proces mediacji ws. sporów zbiorowych. Modelowo stanowi on zadanie stron sporu zbiorowego, którego realizacja jest uzależniona od ich zdolności do osiągnięcia zgody na konkretną osobę w tym zakresie. Jeżeli strony sporu zbiorowego nie porozumieją się w ciągu 5 dni w sprawie wyboru mediatora, jest on wskazywany z listy mediatorów, na wniosek jednej ze stron, przez ministra właściwego do spraw pracy. O desygnowaniu mediatora przez ministra powiadamiane są strony sporu.

Przepisy u.r.s.z. nie przewidują wykreślania mediatorów umieszczonych na liście ministerialnej. W praktyce oznacza to, że od 1991 r. na liście umieszczani są kolejni mediatorzy zgłaszający indywidualne wnioski o wpis na listę lub rekomendowani przez partnerów społecznych. Sytuacja ta może generować problemy z aktualnością listy, przekładające się na trafność ich wyboru.

Analizowana ustawa milczy również w kwestii możliwości zmiany mediatora, i to zarówno w sytuacji gdy zostaje on wybrany przez strony sporu zbiorowego, jak i w przypadku gdy jego desygnowania dokonuje minister właściwy ds. pracy.

[28] § 1 ust. 2 uchwały.

[29] https://www.gov.pl/web/dialog/spory-zbiorowe; [dostęp: 2.06.2025].

Za Hanną Frąckowiak należy przyjąć, iż możliwość odwołania i zmiany mediatora przez strony sporu zbiorowego istnieje zawsze w sytuacji, kiedy to one same mediatora powołały, ewentualnie przy wyznaczeniu mediatora przez ministra, kiedy obie strony złożą zgodny wniosek o jego odwołanie[30]. W ostatnim wymienionym przypadku – jak zauważa powołana autorka – decyzja jednak należy do ministra i kiedy ten – po zasięgnięciu opinii samego zainteresowanego – uzna, że strony nie mają podstaw do zmiany mediatora, wniosku po prostu nie uwzględni[31]. Wg cytowanej autorki w ramach jednego postępowania mediator może się również zmienić na skutek podjętej przez siebie decyzji w tej sprawie; ewentualnie ze względu na śmierć mediatora w trakcie mediacji[32].

Problem pojawia się natomiast w sytuacji, w której tylko jedna ze stron sporu ma uzasadnione (bądź nie) zastrzeżenia do pracy czy też samej osoby mediatora powołanego w sporze[33]. W takim przypadku, jeśli mediator sam nie złoży oświadczenia o rezygnacji, nie będzie możliwości jego odwołania, a dążąca do tego celu strona może jedynie skorzystać z narzędzi, jakie daje jej prawo cywilne w związku z zawartą z mediatorem umową[34].

Zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, postępowanie mediacyjne polega na prowadzeniu sporu z udziałem mediatora. Przepisy nie precyzują jednakże, na czym ów udział ma polegać. Niewątpliwie, mediator ws. sporów zbiorowych winien kierować się w swojej pracy następującymi standardami:

1) działać w oparciu o obowiązujące przepisy prawa, ze szczególnym uwzględnieniem ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych;
2) organizować proces mediacji i zarządzać nim;
3) informować strony o istocie i przebiegu mediacji;
4) informować strony o swojej roli w procesie mediacji;
5) informować strony o sposobie wynagrodzenia, który ma zamiar stosować;
6) być neutralnym wobec przedmiotu sporu;
7) być bezstronnym i niezależnym od uczestników mediacji;
8) dbać o poufność mediacji;
9) dbać o wysoki poziom swoich kwalifikacji zawodowych[35].

Ponadto, pewne wskazówki w tym zakresie mogą stanowić przepisy u.r.s.z., w których znalazły się niektóre z uprawnień mediatora:

1) jeżeli w toku postępowania mediacyjnego mediator stwierdzi, że rozwiązanie sporu zbiorowego wymaga szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu, zawiadamia o tym strony[36];

---

[30] H. Frąckowiak, *Zmiana mediatora w sporze zbiorowym – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Studia Prawnoustrojowe" 2023, nr 59, s. 74.
[31] Ibidem.
[32] Ibidem.
[33] Ibidem, s. 75.
[34] Ibidem, s. 75, 82.
[35] *Rozwiązywanie sporów zbiorowych*…, s. 85.
[36] Art. 13 ust. 1 u.r.s.z.

2) jeżeli w związku z żądaniem objętym sporem trzeba ustalić sytuację ekonomiczno-finansową zakładu pracy, mediator może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy; jeśli strony nie postanowią inaczej, koszty ekspertyzy obciążają zakład pracy[37];
3) w przypadku podjęcia przez strony decyzji o przeprowadzeniu koniecznych analiz i ekspertyz, mediator jest upoważniony do wystąpienia z wnioskiem do organizacji związkowej o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku na czas niezbędny do ich wykonania[38].

Jak w przypadku każdej mediacji, sugestie i propozycje mediatora nie są dla stron wiążące. *De iure* mediator nie ma uprawnień decyzyjnych i *de facto* nie może sobie ich uzurpować, gdyż ograniczałby w ten sposób zakres autonomii stron sporu zbiorowego. Nie tylko o zawarciu i zakresie porozumienia, ale także o sposobie, kolejności, formie omawianych postulatów oraz kształcie rozmów decydują wyłącznie strony sporu zbiorowego. Oczywiście mediator może im służyć pomocą m.in. w redakcji dokumentu ugody, bądź np. niewiążąco sugerować zastosowanie klauzul gwarantujących przestrzeganie zawartego porozumienia. Nie może jednak zastępować stron w przynależnych wyłącznie im decyzjach.

Mediatorowi ws. sporów zbiorowych przysługuje wynagrodzenie oraz zwrot poniesionych kosztów dojazdu i zakwaterowania, których wysokość określa umowa zawarta przez mediatora ze stronami sporu zbiorowego[39]. Wspomniane wynagrodzenie nie może być niższe od ustalonego w drodze rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 8.12.2004 r. w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy[40]. Wspomniane koszty mediacji ws. sporu zbiorowego ponoszą strony sporu zbiorowego w częściach równych, chyba że uzgodnią inny ich podział[41]. W wyjątkowym przypadku udokumentowanego braku środków na pokrycie kosztów mediacji – na wniosek strony sporu zborowego – pokrywa je minister właściwy ds. pracy. Wynagrodzenie mediatora pokrywane jest jednak przezeń wyłącznie do wysokości wskazanej w ww. rozporządzeniu[42]. Stawki określone w omawianym rozporządzeniu należy zatem traktować jako minimalne, a w praktyce mediator najczęściej proponuje stronom sporu zbiorowego własne warunki finansowania mediacji, adekwatne do przewidywanego nakładu jego pracy. Ten zaś najczęściej jest prognozowany na podstawie ilości i treści postulatów strony związkowej oraz stanowiska pracodawcy wobec nich, uzewnętrznionych w protokole rozbieżności z etapu rokowań.

---

37 Art. 13 ust. 2 u.r.s.z.
38 Art. 13 ust. 3 u.r.s.z.
39 Art. 11^1 ust. 2 u.r.s.z.
40 Dz. U. z 2004 r. Nr 269, poz. 2673. Por. art. 11^1 ust. 3 u.r.s.z.
41 Art. 11^1 ust. 4 u.r.s.z.
42 Art. 11^1 ust. 4 u.r.s.z.

2. *Differentiae specifice* mediacji ws. sporów zbiorowych

Jak już wzmiankowano wyżej, mediacja ws. sporów zbiorowych, z uwagi na swoje *differentiae specifice*, winna być traktowana jako odrębna odmiana tej instytucji, autonomiczna zarówno wobec mediacji *per se*, jak i wobec poszczególnych rodzajów mediacji.

Pierwszą cechą, która przesądza o wyjątkowości mediacji ws. sporów zbiorowych jest jej obligatoryjność. Nie podlega bowiem kwestii, że na gruncie u.r.s.z. postępowanie mediacyjne jest obowiązkowe i musi zostać przeprowadzone po fiasku rokowań – o ile tylko strona, która wszczęła spór, podtrzymuje swoje żądania[43]. We wskazanym przypadku żadna ze stron sporu zbiorowego nie może odmówić udziału w tej procedurze. Omawiana właściwość istotnie różni mediację ws. sporów zbiorowych od innych rodzajów mediacji, których fundamentem jest zasada dobrowolności. Nie podlega bowiem kwestii, iż mediacje ws. cywilnych, karnych oraz nieletnich mają charakter fakultatywny i nie dochodzi do nich, jeżeli wszystkie zainteresowane strony nie wyrażą zgody na mediację[44].

Drugą cechą specyficzną mediacji ws. sporów zbiorowych jest jej jawność, wyrażająca się przede wszystkim sporządzeniem – w razie nieosiągnięcia porozumienia – protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron z szerszym lub węższym uzasadnieniem[45]. Właściwość tę należy oceniać w kontekście całego procesu rozwiązywania sporów zbiorowych, którego mediacja jest jedynie jednym z etapów, jak również przez wzgląd na fakt, iż mediacja ws. zbiorowych jest instytucją zbiorowego prawa pracy (o czym już była mowa wyżej). Stanowiska i postawy reprezentowane podczas takiej mediacji muszą pozostać jawne, co najmniej po to, aby zapewnić – po pierwsze – transparentność samego procesu negocjacji; po drugie – kontrolę zgodności zachowania przedstawicieli stron z wolą ich mocodawców, tj. – pracowników w przypadku strony związkowej oraz zwierzchników / organów nadzorczych w przypadku pracodawcy; po trzecie – racjonalne podstawy do podjęcia decyzji o dalszych krokach w przypadku niepowodzenia mediacji.

Tymczasem generalną właściwością innych rodzajów mediacji jest ich poufność (niejawność)[46]. Ma ona gwarantować, że w razie niepowodzenia mediacji i powrotu sprawy do sądu, żadna ze stron nie będzie mogła skutecznie powoływać się na treść negocjacji, aby przechylić szalę sprawiedliwości na swoją stronę. *Ratio legis* takiego rozwiązania stanowi przekonanie, że gdyby nie zasada poufności, strony bałyby się negocjować szczerze, otwarcie i w dobrej wierze, a sama mediacja – w przypadku niepowodzenia – mogła ograniczać stronie, która ujawniła podczas negocjacji określone informacje, szanse dochodzenia jej roszczeń

---

[43] Art. 10 u.r.s.z.

[44] Zob. art. 183^1 § 1 w zw. z art. 183^8 § 2 k.p.c.; art. 23a § 4 k.p.c.; art. 57 ust. 1 i 2 u.w.r.n.

[45] Art. 14 u.r.s.z.

[46] Zob. art. 183^4 k.p.c.; art. 23a § 7 k.p.k., art. 57 ust. 10 u.w.r.n.

przed sądem. Mediacje oparte na zasadzie poufności stoją jednak na straży indywidualnych interesów (roszczeń) stron, w przeciwieństwie do mediacji ws. sporów zbiorowych, która ma za zadanie realizować interesy zbiorowe.

W tym kontekście warto zauważyć, że zarówno w mediacji ws. sporów zbiorowych, jak i w pozostałych rodzajach mediacji, istnieje możliwość zawarcia ugody częściowej. Jednakże wyłącznie w przypadku mediacji ws. sporów zbiorowych w takim przypadku spisuje się protokół rozbieżności w zakresie, w którym nie udało się osiągnąć porozumienia – ujawniając nie tylko ów zakres, ale także stanowiska stron i argumenty oferowane na ich poparcie.

Trzecią właściwością mediacji ws. sporów zbiorowych jest brak określenia czasu trwania postępowania mediacyjnego. Kończy się ono dopiero w momencie podpisania przez strony jednego z dwóch dokumentów: porozumienia albo protokołu rozbieżności. W sytuacji, w której obie strony albo tylko jedna ze stron nie są skłonne podpisać żadnego z nich, postępowanie mediacyjne może teoretycznie trwać nawet wiele lat. Ze zgoła odmienną sytuacją mamy do czynienia w przypadku pozostałych rodzajów mediacji, których czasookres jest ustawowo określony i wynosi zwykle do trzech miesięcy, z możliwością przedłużenia[47]. Rozwiązanie takie ma na celu zapobieganie faktycznej przewlekłości postępowań sądowych, w ramach których sprawa została skierowana do mediacji.

Po czwarte, tylko w przypadku mediacji ws. sporów zbiorowych mediatorowi przysługuje zwolnienie od pracy na czas prowadzenia mediacji[48]. Łączny wymiar takiego zwolnienia w roku kalendarzowym nie może jednak przekraczać 30 dni[49].

Po piąte, jedynie wynagrodzenie mediatora ws. sporów zbiorowych zostało określone w rozporządzeniu jako „minimalne". Oznacza to brak przeszkód prawnych w umownym ustaleniu ze stronami wyższych stawek owego wynagrodzenia. Możliwość podwyższenia stawek wynagrodzenia mediatora w relacji do tych, które określają obowiązujące rozporządzenia, jest natomiast co najmniej dyskusyjna i etycznie wątpliwa w pozostałych rodzajach mediacji, o ile prowadzone są one na zlecenie sądu.

Po szóste, w mediacji ws. sporów zbiorowych – jak już wzmiankowano wyżej – nie istnieje opcja jednostronnego odwołania mediatora. Tymczasem w przypadku pozostałych rodzajów mediacji taka sytuacja wydaje się jak najbardziej możliwa.

Po siódme, nieosiągnięcie porozumienia w toku mediacji ws. sporów zbiorowych ma specyficzne konsekwencje. Mianowicie, w takiej sytuacji strona pracownicza zyskuje uprawnienie o charakterze *facultas alternativa*, tzn. może skorzystać z prawa do strajku albo wszcząć postępowanie przez kolegium arbitrażu społecznego. Arbitraż, czyli rozjemstwo, na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ma zatem charakter dobrowolny oraz jest pomyślany jako

[47] Zob. art. 183^{10} k.p.c., art. 23a § 2 k.p.k., art. 57 ust. 5 u.w.r.n.

[48] Art. 11^{1} ust. 1 zd. 1 u.r.s.z.

[49] Art. 11^{1} ust. 1 zd. 2 u.r.s.z.

alternatywa strajku. Z kolei niepowodzenie pozostałych rodzajów mediacji skutkuje możliwością skierowania (w przypadku mediacji umownych) albo powrotem (w przypadku mediacji sądowych) sprawy do sądu.

Konkluzje

Ograniczone ramy niniejszego opracowania pozwoliły na dokonanie zwięzłej charakterystyki mediacji ws. sporów zbiorowych, uwzględniające jej *genus proximum* i *differentia specificam*. Jest to zatem procedura pozasądowa, w której uczestniczą strony o spornych interesach, prowadzona przez osobą dającą gwarancję bezstronności, czyli mediatora. Jej wynik jest w pełni zależny od woli stron, które w sposób autonomiczny decydują o tym, czy i jakie podpisać porozumienie. Te cechy są analogiczne do innych rodzajów mediacji przewidzianych w obowiązującym prawie RP. Mediacja ws. sporów zbiorowych ma jednak także właściwości specyficzne. Obligatoryjność, jawność, brak określonych ram czasowych, uprawnienia mediatora w zakresie zwolnienia od pracy i wynagrodzenia, cel w postaci realizacji interesów i żądań zbiorowych, czy też specyficzne konsekwencje braku porozumienia to cechy, które nie występują przy innych rodzajach mediacji.

Bibliografia

Broński W., *Mediacja w rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, „Roczniki Nauk Prawnych" 2016, t. 26, nr 4.

Cichobłaziński L., *Mediacje w sporach zbiorowych*, Częstochowa 2010.

Cudowski B., *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998.

Frąckowiak H., *Zmiana mediatora w sporze zbiorowym – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Studia Prawnoustrojowe" 2023, nr 59.

Gmurzyńska E., Morek R. (red.), *Mediacje. Teoria i praktyka*, wyd. 3, Warszawa 2018.

Goździewicz G. (red.), *Arbitraż i mediacja w prawie pracy. Doświadczenia amerykańskie i polskie*, Lublin 2005.

Hajn Z. (red.), *Związkowe Przedstawicielstwo Pracowników Zakładu Pracy,* Warszawa 2012.

Piórkowski P.D., *Mediacja jako forma rozwiązywania sporów zbiorowych w polskim prawie pracy,* Jastrzębie-Zdrój 2015.

Rozwiązywanie sporów zbiorowych. Informator 2015, Warszawa 2015, https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.gov.pl/attachment/b42d4aed-951e-477e-87a9-edbb4db0a15a&ved=2ahUKEwj5xsLYr7aTAxWWDRAIHaSwPGYQFnoECBoQAQ&usg=AOvVaw0G9tASnGSVVt6iTQzle9K

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 8.12.2004 r. w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy; Dz.U. z 2004 r. Nr 269, poz. 2673.

Uchwała nr 35 Rady Dialogu Społecznego z dnia 18 września 2019 r. w sprawie ustalenia zasad wpisu mediatorów na listę ustaloną przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi i organizacjami pracodawców, reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego; https://rds.gov.pl/rds_assets/uploads/2019/09/doc00336520190919141801.pdf

Ustawa z dnia 17.11.1964 r. Kodeks postępowania cywilnego; t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1568 ze zm.

Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy; t.j. z 2025 r. poz. 277.

Ustawa z dnia 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych; t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 123.

Ustawa z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych; t.j. z 2025 r. poz. 404.

Ustawa z dnia 6.06.1997 r. Kodeks postępowania karnego; t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 46 ze zm.

Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego; t.j. z 2018 r. poz. 2232 ze zm.

Ustawa z dnia 9.06.2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich; t.j. Dz.U. z 2024 r poz. 978 ze zm.

Specifics of mediation in collective disputes

Abstract

Mediation in collective disputes, referred to in the Act of 23 May 1991 on the resolution of collective disputes, is one of many types of mediation provided for in the applicable law of the Republic of Poland. However, unlike the above types of mediation, which differ primarily in their subject matter, mediation in collective disputes is based on specific principles, specific only to it, which refer, among others, to the obligation to conduct it, the transparency of the mediation proceedings or the consequences related to failure to reach a mediation agreement. The aim of this study is to present a concise characteristic of mediation in collective disputes, taking into account its genus proximum and differentia specificam, using the dogmatic method.

Keywords: mediation, collective dispute, collective dispute resolution act.