

Maciej Jarota

## **„Polubowne sposoby rozwiązywania sporów zbiorowych”**

Streszczenie rozprawy doktorskiej

Przedmiotem rozprawy są polubowne sposoby rozwiązywania sporów zbiorowych, tj. rokowania, mediacje i arbitraż w rozumieniu ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Celem dysertacji jest ustalenie, czy regulacje prawne irenicznego rozwiązywania sporów zbiorowych w Polsce odpowiadają aktualnym warunkom społeczno - ekonomicznym. Dla jego zrealizowania konieczne jest m.in. przeanalizowanie polskiego prawa pracy w kontekście prawodawstwa międzynarodowego i europejskiego.

Rozważania przeprowadzone w rozprawie uprawniają do konstatacji, że problem rozwiązywania zatargów zbiorowych wymaga wszechstronnego zbadania. W literaturze zabrakło szczegółowej refleksji na temat konsekwencji wprowadzenia luzu decyzyjnego dla stron sporu w zakresie procedury, według której chciałyby prowadzić spór z uwzględnieniem regulacji prawnych państw europejskich. W pracy należało przeanalizować m.in. mechanizmy interwencyjne, jakie mógłby stosować niezależny organ państwowy na etapie sporu.

Rozprawa jest podzielona na cztery rozdziały. Pierwszy z nich dotyczy podstawowych instytucji sporów zbiorowych, tzn. definicji i przedmiotu sporu zbiorowego. Dysertacja podejmuje zagadnienie statusu stron w zatargach zbiorowych. Odpowiada ona na pytanie, czy polski ustawodawca zachował równowagę między jedną stroną sporu - związkiem zawodowym a drugą stroną - pracodawcą lub jego organizacją.

Drugi rozdział koncentruje się na rokowaniach. W Polsce negocjacje zbiorowe są obowiązkowe. Przeprowadzone w tej części pracy rozważanie jest ukierunkowane na wyjaśnienie, jaka forma rokowań - obowiązkowa czy fakultatywna - jest właściwa w kontekście międzynarodowych regulacji prawnych oraz konstrukcji europejskich. Przedmiotem analizy są również warunki rokowań zbiorowych, tj. miejsce i termin ich rozpoczęcia, etapy i metody ich zakończenia.

Trzeci rozdział dotyczy procedury mediacji. Jej powodzenie może zależeć od tego, czy postępowanie mediacyjne ma charakter fakultatywny czy obligatoryjny. W Polsce występuje obowiązkowa mediacja. W wielu europejskich państwach, m.in. Belgii, Szwecji czy Wielkiej Brytanii mediacja jest dobrowolna. W pracy podejmowana jest próba odpowiedzi na pytanie, jakie są konsekwencje aktualnego modelu mediacji. W tym miejscu dysertacji przeanalizowana jest rola mediatora oraz sposób jego wyznaczenia. Polskie prawo pracy wprowadza zasadę, że jest on wskazywany przez właściwego ministra do spraw pracy, jeżeli strony sporu zbiorowego nie porozumieją się w terminie pięciu dni w sprawie wyboru mediatora. W europejskich państwach jest on powoływany przez organ państwowy lub prywatną instytucję. W dysertacji podjęta zostanie próba wyjaśnienia znaczenia różnicowania występującego w powyższej kwestii.

W czwartym rozdziale przedmiotem zainteresowania jest zagadnienie arbitrażu, który w Polsce jest stosowany rzadko. W Niemczech postępowanie arbitrażowe jest bardzo popularne. W Wielkiej Brytanii arbitraż jest stosowany częściej niż koncyliacja. Ustawodawca powinien odpowiedzieć na pytanie, dlaczego ta metoda rozwiązywania sporów nie jest wykorzystywana z powodzeniem w Polsce. W związku z powyższym w pracy przeanalizowane są problemy dotyczące organów arbitrażowych, sposobów zakończenia arbitrażu społecznego, mocy wiążącej orzeczeń wydawanych w postępowaniu arbitrażowym oraz charakteru prawnego porozumień zbiorowych zawieranych w tej fazie sporów zbiorowych w Polsce.

Przeprowadzone badanie pozwoliło na sformułowanie tezy o następującej treści: ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w zakresie polubownych sposobów ich likwidowania wymaga zmian, w kontekście procesów społeczno - gospodarczych. W dysertacji wyodrębniono pięć tez szczegółowych. Po pierwsze trzeba ograniczyć monopol związków zawodowych do reprezentowania strony pracowniczej w sporze zbiorowym poprzez zagwarantowanie pracownikom czynnego uczestnictwa w tego rodzaju sporze w ramach komitetu. Po drugie należy przyjąć zasadę, że spór zbiorowy dotyczy każdego zatargu w zakresie zbiorowych praw i interesów pracowniczych. Po trzecie mediacja w u niektórych pracodawców powinna mieć charakter fakultatywny. Po czwarte pożądane jest wprowadzenie organu państwowego, pomagającego stronom rozwiązywać spory zbiorowe. Po piąte arbitraż społeczny wymaga zmian. Z punktu widzenia celu rozwiązywania sporów zbiorowych uzasadnione jest, by pracodawcy i ich

organizacje mogli złożyć wniosek o zastosowanie arbitrażu. Postępowanie arbitrażowe powinno być prowadzone przez wykwalifikowanego arbitra.

W rozprawie zastosowano dwie metody: dogmatyczno - prawną i prawno - porównawczą. Podczas analizy instytucji typowych dla sporów zbiorowych wykorzystano prawo krajowe, międzynarodowe i europejskie regulacje prawne. Niezbędne było przeanalizowanie w szczególności prawodawstwa MOP, UE, RE oraz państw europejskich z uwzględnieniem osiągnięć literatury i judykatury. Zebrane wnioski pozwoliły przedstawić postulaty *de lege ferenda* i *de lege lata* w zakresie polubownego rozwiązywania sporów zbiorowych w Polsce.

Rozprawa uwzględnia stan prawny na dzień 21 czerwca 2016 r.