

MEDIACJA W ROZWIĄZYWANIU INDYWIDUALNYCH SPORÓW PRACOWNICZYCH

Ujęcie modelowe

Katarzyna Antolak-Szymanski

MEDIACJA W ROZWIĄZYWANIU INDYWIDUALNYCH SPORÓW PRACOWNICZYCH

Ujęcie modelowe

Katarzyna Antolak-Szymanski

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

SERIA **MONOGRAFIE**

Publikacja dofinansowana przez Uniwersytet SWPS



**Uniwersytet
SWPS**

Stan prawny na 1 listopada 2023 r.

Recenzentki

Dr hab. Aneta Arkuszewska, prof. UR

Dr hab. Monika Latos-Miłkowska, prof. ALK

Wydawczyni

Joanna Dzwonnik

Redaktorka prowadząca

Paulina Staniszevska-Chudzik

Opracowanie redakcyjne

Michał Dymiński

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni[♥]

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujemy prawo i własność

Więcej na www.legalnakultura.pl

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2024

ISBN 978-83-8358-179-8

ISSN 1897-4392

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. +48 728 313 462

e-mail: PL-książki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

| | |
|--|-----------|
| Wykaz skrótów | 11 |
| Wstęp | 13 |
| Rozdział 1 | |
| Spór indywidualny jako rodzaj sporów pracy | 31 |
| 1.1. Konflikt i spór w miejscu pracy | 31 |
| 1.2. Specyfika/właściwości sporów w pracy | 34 |
| 1.3. Podział sporów pracy | 38 |
| 1.4. Indywidualne spory pracy | 41 |
| 1.5. Spór indywidualny a spór zbiorowy..... | 46 |
| Rozdział 2 | |
| Sposoby likwidowania indywidualnych sporów pracowniczych | 51 |
| 2.1. Pojęcie: likwidowanie sporów pracy | 51 |
| 2.2. Modele likwidowania sporów indywidualnych | 55 |
| 2.3. Sądowy model likwidowania sporów..... | 59 |
| 2.4. Pozasądowy model likwidowania sporów pracowniczych..... | 65 |
| 2.5. Zasada polubownego załatwiania sporów w prawie pracy..... | 72 |
| 2.6. Funkcja ochronna prawa pracy w kontekście likwidowania sporów | 76 |
| 2.7. Sądowy a pozasądowy model ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy | 81 |

Rozdział 3**Mediacja w indywidualnych sporach pracy jako**

| | |
|---|-----------|
| alternatywny sposób rozwiązywania sporów (ADR) | 87 |
| 3.1. Zarys genezy ADR | 89 |
| 3.2. Definiowanie systemu ADR | 95 |
| 3.3. Rodzaje form ADR..... | 104 |
| 3.4. Pojęcie mediacji..... | 110 |
| 3.5. Zasady mediacji..... | 113 |
| 3.6. Style (metody) prowadzenia mediacji..... | 129 |
| 3.7. Pojęcia „koncyliacja” i „mediacja” | 136 |

Rozdział 4**Mediacja w sporach pracowniczych na gruncie międzynarodowego prawa publicznego i prawa europejskiego**

| | |
|--|------------|
| 141 | 141 |
| 4.1. Normy Międzynarodowej Organizacji Pracy..... | 141 |
| 4.2. Standardy prawa europejskiego dotyczące mediacji w sporach pracowniczych..... | 154 |

Rozdział 5**Model dopuszczalności mediacji pracowniczych w USA**

| | |
|--|------------|
| 173 | 173 |
| 5.1. Rozwój historyczny..... | 173 |
| 5.1.1. „Wielodrzwiowy sąd” i geneza indywidualnych praw pracowniczych..... | 174 |
| 5.1.2. Dziedzictwo Federalnej Służby Mediacji i Koncyliacji (FMCS) w zakresie mediacji | 176 |
| 5.2. Rodzaje modeli mediacji w sporach pracowniczych | 182 |
| 5.2.1. Mediacja w indywidualnych sporach pracowniczych – na podstawie umowy stron | 183 |
| 5.2.1.1. Dobrowolność lub obowiązek mediacji umownych i kwestie związane z nierównowagą sił..... | 183 |
| 5.2.2. Programy mediacji sądowej lub administracyjnej w sprawach dotyczących zatrudnienia..... | 196 |
| 5.2.2.1. Obowiązkowa mediacja..... | 207 |
| 5.2.2.2. Nierównowaga sił..... | 211 |

| | |
|--|-----|
| 5.2.2.3. Metody mediacji a rozwiązywanie sporów pracowniczych..... | 215 |
| 5.2.3. Wewnętrzne programy mediacji organizowane przez pracodawców | 219 |
| 5.2.3.1. Obowiązkowe a dobrowolne mediacje | 230 |
| 5.2.3.2. Neutralizowanie nierównowagi sił (reprezentacja, osoba mediatora, poufność) | 234 |
| 5.2.3.3. Rodzaje rozpatrywanych sporów w miejscu pracy a metody mediacji..... | 254 |

Rozdział 6

| | |
|--|------------|
| Model mediacji sporów pracowniczych w Polsce..... | 259 |
| 6.1. Mediacje w sporach zbiorowych (wpływ obligatoryjnych mediacji zbiorowych na rozwój mediacji w sporach indywidualnych) | 259 |
| 6.1.1. Geneza..... | 259 |
| 6.1.2. Obligatoryjny charakter mediacji w sporach zbiorowych | 264 |
| 6.1.3. Mediator w sporach zbiorowych (kwalifikacje, wybór, odmowa i odwołanie, umowa z mediatorem, rola i zadania) | 268 |
| 6.1.3.1. Kwalifikacje | 268 |
| 6.1.3.2. Wybór mediatora..... | 272 |
| 6.1.3.3. Odmowa prowadzenia mediacji i odwołanie mediatora..... | 276 |
| 6.1.3.4. Umowa z mediatorem | 279 |
| 6.1.3.5. Wynagrodzenie mediatora..... | 282 |
| 6.1.3.6. Rola i zadania mediatora | 286 |
| 6.1.4. Zakończenie mediacji sporu zbiorowego..... | 291 |
| 6.1.5. Ocena zastosowania obligatoryjnej mediacji w sporach zbiorowych..... | 296 |
| 6.2. Dopuszczalność mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych..... | 306 |
| 6.2.1. Wprowadzenie przepisów dotyczących mediacji cywilnych, w tym pracowniczych..... | 306 |

| | |
|--|-----|
| 6.2.2. Zastosowanie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego do mediacji w sporach pracowniczych ... | 312 |
| 6.2.3. Podstawowe zasady mediacji a spory pracownicze (dobrowolność, bezstronność i neutralność, poufność) | 314 |
| 6.2.3.1. Dobrowolność | 314 |
| 6.2.3.2. Poufność mediacji pracowniczej | 325 |
| 6.2.3.3. Bezstronność i neutralność mediatora | 333 |
| 6.2.4. Inne cechy mediacji pracowniczej (elastyczność, szybkość, niskie koszty)..... | 341 |
| 6.2.5. Rodzaje modeli mediacji w sporach pracowniczych | 354 |
| 6.2.5.1. Mediacja umowna | 355 |
| 6.2.5.1.1. Klauzule mediacyjne w umowie o pracę | 362 |
| 6.2.5.1.2. Model mediacji obligatoryjnej w postaci obowiązkowych klauzul mediacyjnych w umowach o pracę | 373 |
| 6.2.5.2. Mediacja sądowa | 384 |
| 6.2.5.3. Mediacje wewnątrzorganizacyjne | 392 |
| 6.2.5.3.1. Mediacja jako element polityk antymobbingowych i antydyskryminacyjnych | 397 |
| 6.2.5.3.2. Ocena zastosowania mediacji wewnątrzorganizacyjnych | 403 |
| 6.2.6. Model organizacji mediacji na gruncie obowiązujących regulacji | 414 |
| 6.2.6.1. Mediator – kwalifikacje i wybór | 414 |
| 6.2.6.2. Kształt przebiegu mediacji | 425 |
| 6.2.6.3. Dopuszczalne metody mediacji | 439 |
| 6.2.6.4. Organizacja zakończenia mediacji | 444 |
| 6.2.7. Mediacja a bieg przedawnienia roszczeń | 448 |
| 6.2.8. Ugoda mediacyjna w sporach pracowniczych | 453 |
| 6.2.8.1. Charakter prawny ugody mediacyjnej | 453 |

| | |
|---|------------|
| 6.2.8.2. Kontrola sądowa ugody mediacyjnej – zatwierdzenie ugody przez sąd | 456 |
| 6.2.8.3. Słuszny interes pracownika a swoboda kontraktowania w mediacji | 468 |
| Wnioski końcowe | 483 |
| Bibliografia..... | 511 |
| Wykaz orzecznictwa..... | 533 |
| Wykaz aktów prawnych..... | 537 |

WSTĘP

Mediacja jest kwalifikowana jako jedna z alternatywnych metod rozwiązywania sporów (ang. *alternative dispute resolution* – ADR). Jej wykorzystanie w rozwiązywaniu indywidualnych sporów z zakresu prawa pracy w Polsce jest stosunkowo mało popularne, co potwierdzają statystyki świadczące o niskiej ilości kierowanych do mediacji tego rodzaju spraw. Obrazuje to przykład danych z roku 2021, w którym wpływ spraw z zakresu prawa pracy do sądów rejonowych wynosił 37 696, zaś liczba spraw, w których strony skierowano do mediacji na podstawie postanowienia sądu (art. 183⁸ § 1 k.p.c.), to 3636¹.

W całej gamie wybieralnych przez pracowników i pracodawców dopuszczalnych procedur rozwiązywania sporów znajduje się mediacja, której celem jest poszukiwanie ugodowego rozwiązania. Ostatecznie do stron należy wybór sposobu rozwiązywania zaistniałych pomiędzy nimi sporów na drodze różnych oferowanych prawnie procedur. Należy mieć przy tym na uwadze, że powstające na tle relacji pracownik – pracodawca spory posiadają swoją specyfikę, z uwagi na swoistość stosunku pracy. Jednym z celów tej relacji jest dążenie do trwałości i stabilności zatrudnienia, co powinno przekładać się na chęć rozwiązywania zaistniałych na gruncie tej relacji sporów w polubowny sposób, na co zwraca również uwagę ustawodawca, wprowadzając zasadę polubownego załatwiania sporów w art. 243 k.p., z którego wynika, że pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy. Stosowanie mediacji w sporach indywidualnych z zakresu prawa pracy

¹ Por. www.isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie (dostęp: 20.09.2023 r.).

wpisuje się zatem w system polubownego rozwiązywania tych sporów, co jest uzasadnieniem do podjęcia rozważań na temat rozwoju i szerszego wykorzystania tej metody.

Obecny kształt modelu mediacji w Polsce określają przepisy Kodeksu postępowania cywilnego (tj. art. 183¹–183¹⁵k.p.c.). Regulacje te stwarzają możliwość stosowania mediacji w sporach z zakresu indywidualnego prawa pracy, ponieważ art. 10 k.p.c. pozwala na zawarcie ugody przed mediatorem we wszystkich sprawach cywilnych, w których nie jest to zabronione. W związku z tym, że ustawodawca, regulując mediację, nie wprowadził żadnych przepisów, które uwzględniałyby specyfikę sporów z zakresu indywidualnego prawa pracy, należy rozważyć odrębność mediacji w tego rodzaju sporach. Pożądana jest również analiza, czy przyjęte rozwiązania są wystarczające w celu dalszego efektywnego stosowania mediacji w tych specyficznych rodzajach sporów oraz w jakim kierunku mediacje te powinny być kształtowane prawnie w ramach rozwiązywania sporów pracowniczych, żeby były skutecznie wykorzystywane, ponieważ obecne rozwiązania wydają się w tym zakresie nie zawsze wystarczające. Pożądaną jest rozważenie stanu regulacji tej procedury ze względu na specyfikę sporów pracowniczych, z odniesieniem do zmieniającego się podejścia do sposobów rozwiązywania sporów, w kierunku bardziej polubownym (w tym w ramach struktur wewnątrzorganizacyjnych).

Specyfika sporów pracowniczych, polegająca na dominacji pracodawcy, usprawiedliwia zróżnicowanie w zakresie uregulowań mediacji oraz zapewnienie standardów prowadzenia mediacji tego rodzaju sporów.

Wybór tematu. Opracowanie stanowi całościową analizę problematyki rozwiązań prawnych oraz funkcjonowania mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych w Polsce. Tematyka niniejszej monografii to niewątpliwie atrakcyjny obszar analizy naukowej, będąc jednocześnie istotnym zagadnieniem dla praktyki rozwiązywania sporów pracowniczych. Problematyka nie została dotychczas w sposób kompleksowy przeanalizowana w polskim piśmiennictwie. Względy te przyczyniły się do eksploracji naukowej tematu, czego wynikiem jest niniejsza monografia.

Ujęcie modelowe tytułowej problematyki polega na zbadaniu kształtującego się w Polsce modelu dopuszczalności mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych, mając na względzie specyfikę tego rodzaju sporów oraz istotę tej formy rozwiązywania sporów. Niezbędne jest przy tym uwzględnienie miejsca mediacji w ramach całościowego modelu likwidowania sporów pracowniczych w Polsce.

Praca ma charakter całościowy (holistyczny), ponieważ uwzględnia problematykę mediacji jako jednej z alternatywnych metod rozwiązywania sporów i w tym zakresie najpełniej wpisuje się w tę dziedzinę badań i nauki. Odnosi się również do specyfiki problematyki indywidualnych sporów pracowniczych w kontekście prawa pracy. Wreszcie uwzględnia również aspekt proceduralny w zakresie postępowania cywilnego, którego przepisy, na czas prowadzonych badań, regulują analizowaną instytucję. W monografii uwzględniono ponadto prawny kontekst zarówno międzynarodowych, jak i unijnych regulacji, w zakresie, w jakim odnoszą się co do możliwości stosowania mediacji w sporach pracowniczych. Dodatkowo uznano za istotne, dla celów przedstawienia modelu mediacji pracowniczych w Polsce, odniesienie się do regulacji i praktyki w zakresie kształtowania systemu mediacji w tego rodzaju sporach w USA, z uwagi na doniosłość tych doświadczeń w kontekście rozwoju mediacji.

Kierunki prowadzonych badań. Główny cel badawczy niniejszej pracy sprowadza się do wykazania odrębności modelu mediacji w sporach pracowniczych w Polsce, w kontekście rozwiązań, które uwzględniają istotę mediacji oraz pozostają zgodne ze specyfiką stosunków pracy. Wyodrębniono model mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych z poziomu tych dwóch perspektyw – istoty mediacji i specyfiki stosunków pracy.

Z uwagi na podjętą tematykę istotne było dokonanie analizy podstaw prawnych funkcjonowania mediacji w sporach pracowniczych, w tym zarówno prawa międzynarodowego, unijnego, jak i krajowego.

Szczegółowe problemy badawcze niniejszej pracy są następujące.

Rozdział 1

SPÓR INDYWIDUALNY JAKO RODZAJ SPORÓW PRACY

1.1. Konflikt i spór w miejscu pracy

Międzyludzkie relacje wiążą się z tym, że dochodzi w nich do powstawania konfliktów. Jest to zjawisko naturalne dla wszelkich stosunków między ludźmi i towarzyszy cywilizacji od jej początków¹. W ramach socjologicznych modeli teorii konfliktu sformułowana została teza, że konflikt jest równie powszechną i elementarną cechą struktur społecznych, jak ich integracja². W ujęciu socjologicznej teorii konflikty nie są wyłącznie postrzegane jako przyczyna podziałów, lecz jako czynnik rozwoju, poszukiwania doskonalszych rozwiązań, prowadzących do pozytywnych zmian w społeczeństwie. Dotyczy to także konfliktów w środowisku pracy, gdzie różnice interesów pomiędzy pracownikami a pracodawcami mogą być regulowane przez samych uczestników na drodze ugodowych³, często wykraczających poza utrwalone standardy rozwiązań, przy okazji prowadzących do poprawy relacji w pracy.

¹ Na temat teorii konfliktu w aspekcie społecznym zob. R. Dahrendorf, *Teoria konfliktu w społeczeństwie przemysłowym* [w:] W. Derczyński, A. Jasińska-Kania, J. Szacki, *Elementy teorii socjologicznych*, Warszawa 1975, s. 433.

² P. Skeris, *Dahrendorfa teoria konfliktu w społeczeństwie industrialnym teoria konfliktu a funkcjonalizm*, „Roczniki Nauk Społecznych” 1980, t. VIII, s. 126.

³ P. Skeris, *Dahrendorfa teoria konfliktu...* P. Skeris przedstawia w ramach teorii konfliktu w społeczeństwie autorstwa Dahrendorfa argumenty przemawiające za stwierdzeniem, że konflikty doprowadzają do lepszego dostosowania się wzajemnego instytucji

W celu prowadzenia dalszych analiz, podzielam założenie, że konflikt jest esencją sporów⁴. Definicję konfliktu można przedstawić jako „swoistego rodzaju interakcje o charakterze kooperacji negatywnej między co najmniej dwoma podmiotami funkcjonującymi w stosunkach pracy, w których jedna ze stron wysuwa określone żądania albo podejmuje inne działania, na skutek czego napotyka na opór ze strony przeciwnej, która owe żądania lub działania w części bądź w całości odrzuca lub im się w inny sposób przeciwstawia”⁵.

Próbując odróżnić pojęcie konfliktu i sporu, należy wskazać, że spór ma miejsce w wyniku przejścia wskutek podjętych czynności, w kierunku likwidacji konfliktu⁶, czyli przejście stron konfliktu do formalnych metod rozwiązywania sporu. Przy takim założeniu można wysunąć tezę, że spór jest fazą konfliktu, w której strony podejmują sformalizowane działania mające na celu likwidację sporu. W takim ujęciu spór staje się etapem konfliktu wstępującego na określoną drogę jego rozwiązywania lub rozstrzygania.

W teorii prawa pojęciem sporu⁷ określana jest sytuacja, w której jedna ze stron podejmuje określone działania: twierdzenie, żądanie, roszcze-

i stwarzają szersze możliwości realizacji dążeń jednostkowych; natomiast do czynników łagodzących konflikt zalicza: zorganizowanie się pracowników i w konsekwencji większy udział w sprawach zarządzania przedsiębiorstwem, różne formy instytucjonalizacji przejawów i sposobów rozwiązywania konfliktów, wzrost ruchliwości społecznej i przestrzennej. P. Skeris, *Dahrendorfa teoria konfliktu...*, s. 138–140.

⁴ K.W. Baran, *Labour disputes [w:] Labour law disputes in Polish legal system*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 1.

⁵ M. Wujczyk, *Dowód z zeznań świadków [w:] Procesowe prawo pracy. Wzory pism*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013, s. 21.

⁶ Szerzej na temat teorii rozróżnienia pojęć: konflikt, spór, sprawa w kontekście pojęcia alternatywnego rozwiązywania sporów, przedstawiają M. Araszkiewicz, K. Płeszka, *Pojęcie alternatywnego rozwiązywania sporów [w:] K. Płeszka, J. Czapska, M. Araszkiewicz, M. Pękala, Mediacja. Teoria, normy, praktyka*, Warszawa 2017, s. 45. Wskazują, że spory zawsze obejmują jakiś realny konflikt.

⁷ L. Morawski, *Proces sądowy a instytucje alternatywne (na przykładzie sporów cywilnych)*, PiP 1993/1, s. 12, który stwierdza, że „spór to taka sytuacja, w której jedna ze stron występuje z twierdzeniem, żądaniem, roszczeniem czy skargą, którą druga strona kwestionuje”; por. J. Kurczewski, *Spór i sądy*, Warszawa 1982, s. 51–52, który cytując R.L.

nie czy skargę kwestionowaną przez drugą stronę⁸. Pojęcie sporu nie posiada definicji ustawowej, jednak w kontekście prowadzonej analizy należy przez spór rozumieć podjęcie przez strony (pracownika i pracodawcę), które mają zróżnicowane stanowiska w zakresie uprawnień lub obowiązków, określonych procedur ich rozwiązywania.

Zasadniczym przedmiotem analizowanej problematyki w ramach niniejszej pracy są spory pomiędzy pracownikiem a pracodawcą na tym etapie konfliktu, podczas którego ulegają przekształceniu w indywidualne spory pracownicze, poddawane przewidzianym w przepisach postępowaniach, mającym na celu ich zakończenie⁹.

W literaturze została przedstawiona koncepcja przekształcenia konfliktu zaistniałego w środowisku pracy w spór, który może być likwidowany w przewidzianych prawnie postępowaniach¹⁰. Przedstawiona transformacja może być stosowana uniwersalnie do sporów indywidualnych, jak i zbiorowych. Na przekształcenie konfliktu w spór składają się trzy fazy. Pierwsza (*naming*) polega na uświadomieniu przez osobę albo grupę osób doznań krzywdy. W drugiej fazie dochodzi do przypisania wyrządzonej danej osobie krzywdy działaniu określonego podmiotu

Abela, podkreśla, że konflikt może rozwinąć się w spór, jeżeli sprzeczne roszczenia i ich niezgodność zostanie zakomunikowana jakiejś osobie.

⁸ Por. A. Jakubiak-Mironczuk, *Czynniki determinujące przebieg sporu – argumenty pragmatyczne* [w:] *Alternatywne a sądowe rozstrzygnięcie sporów sądowych*, Kraków–Warszawa 2008, która rozróżnia wąskie i szerokie rozumienie konfliktu.

⁹ Pojęciem sporu pracy operuje doktryna prawa pracy: M. Wujczyk, *Dowód z zeznań świadków* [w:] *Procesowe prawo pracy. Wzory pism*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013, s. 22.

¹⁰ K.W. Baran, *Procesowe prawo pracy* [w:] *Procesowe prawo pracy. Wzory pism*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013; K.W. Baran, *Labour law disputes in Polish legal system*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 2, powołujący się na: W.L.F. Felstiner, R.L. Abel, A. Sarat, *The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming...*, *Law & Society Review*, Vol. 15, No. 3/4, Special Issue on Dispute Processing and Civil Litigation (1980–1981), s. 631 i n.; M. Żurawska, *Mediacja – nowa metoda rozwiązywania sporów z zakresu prawa pracy* [w:] *Arbitraż i mediacja jako instrumenty wspierania przedsiębiorczości: materiały z międzynarodowej konferencji naukowej zorganizowanej przez Zakład Prawa Handlowego i Gospodarczego Wydziału Prawa Uniwersytetu Rzeszowskiego w Rzeszowie w dniach 22–23 września 2006 roku*, red. nauk. J. Olszewski, B. Sagan, R. Uliasz, „*Ius et Administratio*” 2006, s. 222.

(*blaming*). W efekcie tych dwóch etapów zmian konfliktu następuje „rewitalizacja” prawa; przejawia się to w przejściu poczucia naruszenia przysługujących uprawnień do analizy konfliktu w kontekście obowiązujących norm prawnych. W ostatnim etapie transformacji dochodzi do swoistego „dopasowania” określanych przez inicjującą stronę sporu żądań do treści norm proceduralnych odpowiadających jego rozwiązaniu. W konsekwencji kształtuje się typ ról, w których wystąpią strony, formułowanych w normach proceduralnych. Następuje zatem przekształcenie konfliktu w spór o charakterze prawnym¹¹.

Należy zgodzić się ze stwierdzeniem, że nie każdy konflikt społeczny poddawany jest reglamentacji prawnej¹². Włączenie danego konfliktu w zasięg przepisów prawa ma miejsce wówczas, gdy u jego podstaw leżą niezrealizowane żądania, mające oparcie w chronionych przez prawo wartościach¹³. Natomiast przejście konfliktu do fazy sporu prawnego wiąże się z zapewnieniem określonej procedury likwidowania tych sporów.

Analizie w niniejszej części pracy poddawane są zatem przede wszystkim konflikty po ich przekształceniu w spory prawne, czyli w tym przypadku w indywidualne spory pracownicze. Ten rodzaj sporów uwidacznia się w zgłaszanych żądaniach, mających oparcie w normach prawnych. Na tym tle zostanie przedstawiona charakterystyka zastosowania mediacji jako jednej z alternatywnych w stosunku do sądowego wymiaru sprawiedliwości form zmierzających do likwidacji sporów pracowniczych.

1.2. Specyfika/właściwości sporów w pracy

Specyfika środowiska pracy wiąże się z częstym występowaniem konfliktów. Przyczyny tych sytuacji mają różnorodny charakter, stąd szeroka jest

¹¹ K.W. Baran, *Procesowe prawo pracy [w:] Procesowe prawo pracy. Wzory pism*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013 i literatura tam powołana.

¹² J. Stelina, *Spory zbiorowe [w:] System Prawa Pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.

¹³ J. Stelina, *Spory zbiorowe...*

w następstwie tego gama sporów powstających w pracy, które można na różne sposoby klasyfikować. Analiza teoretyczna ogółu sporów, na drogę których wstępują uczestniczący w procesie pracy, jest skomplikowana, z uwagi na ich wielość oraz różnorodność, jak również oddziaływanie na funkcjonowanie danej organizacji. Złożoność problematyki powoduje, że zagadnienia związane z powstawaniem konfliktów oraz ich przekształcaniem w spory należą również do innych niż prawo nauk, w tym socjologii, psychologii, ekonomii, zarządzania. Skłania to do uogólnionego spojrzenia na pewne właściwości sporów w sferze pracy.

Procesy związane z realizacją zatrudnienia stanowią potencjał do występowania konfliktów. Przyczyny konfliktów w pracy leżą w specyfice zespołowego, kolektywnego jej charakteru, a udział w procesie pracy licznych lub bardzo licznych grup osób prowadzi ich powstawania. Ponadto specyfika relacji pracodawca – pracownik, opierająca się co do zasady na równorzędności stron wynikającej z zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy, w rzeczywistości różni się od przyjętej zasady. W relacjach tych dominującą stroną jest pracodawca, któremu to pracownik jest hierarchicznie podporządkowany. Dodatkowo istotne znaczenie w kontekście zatrudnienia mają aspekty socjologiczne i ekonomiczne, co również umiejscawia pracodawcę na silniejszej pozycji. Praca stanowi bowiem dla pracownika drogę do zaspokajania przede wszystkim potrzeb bytowych, ale i społecznych: z jednej strony zatem postawa pracownika skupiona na potrzebie pracy oraz osiągnięciu jak najpełniejszych korzyści z tym związanych, z drugiej pracodawcy, którego interesem jest osiągnięcie określonych zysków i efektywności pracy, prowadzą do „rozejścia się” ich celów. Natomiast przewaga pracodawcy w sytuacji faktycznej może powodować nadużywanie jego pozycji, prowadząc do konfliktów¹⁴.

Przyznać należy, że konflikty pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, które mogą ulec przekształceniu w spory prawne, są najczęściej przejawami: nieprawidłowości w funkcjonowaniu pracodawcy (w postaci złych warunków płacy lub pracy, nieprawidłowej organizacji pracy czy

¹⁴ Tak również A. Majewski, K. Mularczyk, *Mediacja jako ADR w prawie pracy*, „Kwartalnik ADR” 2010/3(11), s. 46–47; J. Stelina, *Spory zbiorowe...*

Opracowanie stanowi całościową analizę problematyki rozwiązań prawnych oraz funkcjonowania mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych w Polsce. Celem tej publikacji jest zbadanie modelu dopuszczalności mediacji w tego rodzaju sporach, z uwzględnieniem ich specyfiki oraz form rozwiązywania.

Autorka rozpatruje podstawy prawne funkcjonowania mediacji w zakresie prawa krajowego jak również regulacje unijne i międzynarodowe w zakresie możliwości stosowania mediacji w sporach pracowniczych.

W książce autorka odniosła się między innymi do następujących zagadnień:

- w jakim zakresie specyfika sporów pracowniczych wpływa na kształt polskiego modelu mediacji,
- czy mediacja analizowanych sporów wpisuje się w system ugodowego likwidowania sporów pracowniczych,
- czy postępowanie mediacyjne powinno uwzględniać ochronę pracownika jako uczestnika tej formy rozwiązywania sporów,
- jaki wpływ na wyodrębnienie modelu mediacji pracowniczych mają wiążące Polskę umowy międzynarodowe i przepisy prawa unijnego.

Książka przeznaczona jest dla szerokiego kręgu odbiorców, w tym nie tylko przedstawicieli nauki, lecz także praktyków: mediatorów i osób zajmujących się alternatywnymi metodami rozwiązywania sporów, sędziów, pełnomocników procesowych, specjalistów do spraw zarządzania zasobami ludzkimi.

Katarzyna Antolak-Szymanski – doktor nauk prawnych; radca prawny; mediator; adiunkt w Katedrze Prawa Prywatnego na Wydziale Prawa Uniwersytetu SWPS w Warszawie; starszy asystent sędziego Sądu Najwyższego w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych; autorka i współautorka publikacji naukowych z zakresu mediacji oraz prawa pracy (m.in.: *Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych*, 2015; *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, 2016; *Mediacje obligatoryjne*, 2017).



9788383581798 W01P01

ISSN 1897-4392
ISBN 978-83-8358-179-8



9 788383 581798

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA: +48 801 044 545
ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL
WWW.PROFINFO.PL

Kup e-book i czytaj
w aplikacji Smarteca

