



# ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW

00-628 WARSZAWA  
ul. Marszałkowska 21/25 lok. 76  
Tel. / Fax. (0-22) 825-26-64  
Tel. / Fax. (0-22) 875-94-88  
Fax: (0-22) 875-95-14  
e-mail: [zzze@zzze.pl](mailto:zzze@zzze.pl)

BANK PEKAO S.A.  
ODDZIAŁ W WARSZAWIE  
90 1240 5963 1111 0000 4797 4625  
KRS 123596  
NIP: 525-21-90-391  
REGON: 016443179

[www.zzze.pl](http://www.zzze.pl)

Zielona Góra 01 grudnia 2014 r.

## Organizacje członkowskie Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków

### Rozwiązywanie sporów zbiorowych i misje dobrej woli.

#### Wstęp

W miejscu pracy coraz częściej mamy do czynienia z sytuacją patową w sprawach związanych z warunkami pracy, płacy czy też świadczeniami socjalnymi. Przy braku możliwości osiągnięcia konsensusu w sprawie powyższego, związki zawodowe zgłaszają żądanie pracodawcy, które najczęściej prowadzi do sporu zbiorowego. Natomiast rozwiązanie sporu zbiorowego, leży w rękach stron sporu i ich konstruktywnego podejścia do problemu.

Jeżeli dialog społeczny nie przebiega sprawnie, jeśli nie jest autentyczny i efektywny, prędzej czy później dochodzi do powstania konfliktu.

#### Przedmiot sporu zbiorowego

Przedmiotem dialogu społecznego, prowadzonego pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi, są sprawy dotyczące warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych oraz przestrzeganie praw i wolności partnerów społecznych, a także ich wzajemnych zobowiązań.

W warunkach gospodarki rynkowej sytuacje konfliktowe, będące wyrazem sprzeczności interesów występujących pomiędzy pracodawcami i pracownikami, stały się prawnie uznanym elementem życia codziennego. Dla stabilności i trwałości systemu demokracji rynkowej ważną staje się umiejętność rozwiązywania konfliktów za pomocą negocjacji i zawierania porozumień w formie kompromisu lub ugody. Polski system rozwiązywania sporów zbiorowych określa *ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z dnia 23 maja 1991 r.* (Dz.U. nr 55, poz. 236, z póź. zm.).

Zgodnie z art. 1 ustawy spór zbiorowy pracowników z pracodawcą może dotyczyć warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych. Niedopuszczalne jest prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeśli ich rozstrzygnięcie możliwe jest w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników. Jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.

## Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków

Stronami sporu zbiorowego są pracownicy reprezentowani przez związki zawodowe oraz pracodawca lub pracodawcy, którzy z kolei mogą być reprezentowani przez właściwe organizacje pracodawców.

Etapy rozwiązywania sporów zbiorowych określa w/w ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

**Rokowania** – prawo organizowania się i rokowań zbiorowych potwierdzają:

✓ *Konwencja nr 98 MOP, ratyfikowana przez Polskę 14 grudnia 1956 r.* Zachęca ona do korzystania i popiera jak najszerze wykorzystywanie procedury dobrowolnych rokowań dla zawierania układów zbiorowych pomiędzy pracodawcami i organizacjami pracodawców a organizacjami pracowników, w celu regulowania warunków pracy (*art. 4 Konwencji*). Wszelkiego rodzaju rokowaniom normotwórczym w zakładzie pracy przysługuje więc przymiot dobrowolności, co oznacza m.in. zakaz narzucania pracodawcom i związkom zawodowym treści nie będących rezultatem ich wzajemnych uzgodnień.

✓ *Europejska Karta Społeczna z dnia 18 października 1961 r., ratyfikowana przez Polskę w 1997 r.* Zobowiązuje ona umawiające się strony, tj. organizacje pracowników i pracodawców lub ich organizacje, do podejmowania działań zapewniających skuteczne wykonywanie prawa ro rokowań zbiorowych (*art. 6 Karty*).

Ratyfikując powyższe dokumenty, Polska przyjęła na siebie zobowiązanie dostosowania polskiego ustawodawstwa do wymienionych regulacji.

✓ *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w art. 20* stanowi, że społeczna gospodarka rynkowa jest oparta m.in. na dialogu i współpracy partnerów społecznych, którym gwarantuje prawo do rokowań, w szczególności w celu zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień (*art. 59*).

✓ *Ustawa Kodeks pracy dział XI „Układy Zbiorowe Pracy”* w swych regulacjach potwierdza swobodę prowadzenia rokowań i zawierania układów zbiorowych pracy.

Spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez związek zawodowy do pracodawcy z żądaniami, jeżeli pracodawca nie uwzględni wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu (nie krótszym niż 3 dni) – art. 7 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W wystąpieniu związek zawodowy lub wspólna reprezentacja związkowa określa przedmiot żądań objętych sporem. Ponadto podmiot reprezentujący interesy pracownicze w sporze zbiorowym może uprzedzić pracodawcę, iż w razie nieuwzględnienia postulatów zostanie ogłoszony strajk (ustawa zastrzega jednak, że strajk nie może zostać proklamowany przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu).

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nakłada na pracodawcę obowiązek niezwłocznego podjęcia rokowań, w celu zakończenia sporu w drodze porozumienia. Jednocześnie na pracodawcy spoczywa obowiązek powiadomienia o powstaniu sporu, właściwego okręgowego inspektora pracy.

O składzie, liczebności, udziale doradców lub ekspertów, czasie trwania oraz miejscu prowadzenia rokowań decydują strony sporu zbiorowego.

Jeżeli rokowania zakończą się pomyślnie, to dochodzi do podpisania porozumienia, które stanowi zakończenie sporu i zgodnie z przepisami kodeksu pracy stanowi źródło prawa.

Jeżeli rokowania bezpośrednie nie doprowadziły do podpisania porozumienia, a związek zawodowy podtrzymuje zgłoszone żądania to zostaje sporządzony protokół rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Protokół rozbieżności nie musi stanowić wspólnego dokumentu stron, niemniej powinien jednoznacznie świadczyć o tym, że strony sporu zbiorowego odbyły i zakończyły etap rokowań bezpośrednich i wskazywać stanowiska każdej ze stron w przedmiocie żądań będących podstawą sporu zbiorowego. Podpisanie

## Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków

dokumentów przez każdą ze stron uwiarygodnia ich treść, pomimo że ustawa stanowi jedynie o sporządzeniu protokołu rozbieżności.

**Mediacje** – Na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych postępowanie mediacyjne jest obligatoryjne. Musi ono zostać przeprowadzone jeżeli w toku prowadzonych rokowań zaistniał impas. Mediacja jest procedurą, która poprzedza inne metody rozstrzygania sporów zbiorowych takich jak akcja strajkowa lub w przypadku nieskorzystania z prawa do strajku, postępowanie przed kolegium arbitrażu społecznego.

Jeżeli strona, która wszczęła spór zbiorowy, podtrzymuje żądania zgłoszone pracodawcy jako przedmiot sporu i został sporządzony protokół rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron, spór ten jest prowadzony przez strony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności tzn. mediatora. Sporządzenie protokołu rozbieżności stanowi formalną podstawę przejścia do etapu mediacji.

Pierwszą czynnością, która rozpoczyna proces mediacji, jest wybór mediatora. Funkcję mediatora może pełnić każda osoba, na której udział w postępowaniu mediacyjnym wyrażą zgodę obydwie strony sporu zbiorowego. Osoba taka powinna cieszyć się ogólnym zaufaniem i gwarantować neutralność.

Mediatorem może być osoba z listy prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy, w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców, reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 06 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego. Wykaz mediatorów znajduje się na stronach internetowych MPiPS lub jest udostępniany zainteresowanym stronom przez Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego.

Jeżeli strony sporu zbiorowego nie porozumieją się w ciągu 5 dni w sprawie wyboru mediatora, jest on wskazywany, na wniosek jednej ze stron, przez ministra właściwego do spraw pracy z listy mediatorów. O desygnowaniu mediatora przez ministra powiadamiane są strony sporu.

Termin rozpoczęcia postępowania mediacyjnego jest ustalany przez strony sporu bezpośrednio z mediatorem. Jednocześnie, przed wskazaniem mediatora, strony powinny dojść do porozumienia w sprawie miejsca prowadzenia mediacji, gdyż do postępowań mediacyjnych wskazywany jest mediator z regionu właściwego dla takiego miejsca.

Minimalne stawki wynagrodzenia mediatora za prowadzenie postępowania mediacyjnego jest uregulowane w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z 08 grudnia 2004 r.

Udział w postępowaniu mediacyjnym jest obligatoryjny dla stron sporu. Uchylenie się przez pracodawcę od udziału w procesie mediacji wypełnia przesłankę art. 26 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, czyli stanowi działanie bezprawne, uniemożliwiające przeprowadzenie mediacji, co uprawnia stronę związkową do zorganizowania strajku, bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w ustawie.

Zgodnie z ustawą, postępowanie mediacyjne polega na prowadzeniu sporu z udziałem mediatora. Przepisy nie określają wprost, na czym ten udział ma polegać, niemniej w ustawie znalazły się niektóre z uprawnień mediatora:

✓ 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 trzeba ustalić sytuację ekonomiczno-finansową zakładu pracy, mediator może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy (jeżeli strony nie postanowią inaczej, koszty ekspertyzy obciążają zakład pracy);

## Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków

✓ 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.

Sugestie mediatora nie są dla stron wiążące, zarówno te wymienione powyżej, jak i żadne inne. Mediator w odróżnieniu od arbitra, nie ma żadnych uprawnień decyzyjnych. Mediator jest obecny przy podpisywaniu dokumentów kończących etap mediacji w sporze zbiorowym. O zakresie porozumienia decydują wyłącznie strony sporu zbiorowego, mediator może im służyć pomocą w redakcji dokumentu, bądź sugerować zastosowanie klauzul gwarantujących przestrzeganie zawartego porozumienia.

Przepisy dotyczące rozwiązywania sporów zbiorowych nie określają czasu trwania postępowania mediacyjnego, a zatem mediacje powinny być prowadzone do czasu, kiedy strony sporu oraz mediator widzą szansę na osiągnięciu porozumienia.

Ustawa, wprowadzając instytucję mediatora, nie określa żadnych warunków odnoszących się do jego kwalifikacji, wymaga jedynie, aby dawał on gwarancję bezstronności.

Zadaniem mediatora jest udzielanie stronom pomocy w osiągnięciu porozumienia. Nie ma przeszkód co do uzgodnienia przez strony zasad prowadzenia postępowania mediacyjnego. W przypadku każdej mediacji, bez względu na to, czy mediatora wybrały strony, czy też został on desygnowany przez Ministra Pracy, strony mogą ustalić zakres jego usług i sposób prowadzenia postępowania.

Sposoby postępowania mediatora pomagającego stronom w osiągnięciu porozumienia nie są przedmiotem regulacji prawnej.

Postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nie osiągnięcia porozumienia, sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Porozumienie kończące postępowanie mediacyjne może rozstrzygać o całości żądań zgłoszonych przez stronę związkową, może też być porozumieniem częściowym. Brak osiągnięcia porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej.

**Strajk** – Zgodnie z art. 17 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego praw i interesów wskazanych w art. 1 ustawy. Przepisy ustawy jednoznacznie określają, że strajk jest środkiem ostatecznym i nie może zostać ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w ustawie (zgłoszenie żądania, rokowania, mediacje).

Prawo do strajku jest indywidualnym prawem pracownika, które może być realizowane tylko zbiorowo.

Związek zawodowy nie może proklamować właściwej akcji strajkowej przed zakończeniem etapu rokowań bezpośrednich oraz etapu mediacji. Aby ogłoszoną akcją strajkową uznać za legalną, każdy ze wskazanych etapów musi się zakończyć sporządzeniem i podpisaniem protokołu rozbieżności, przy czym protokół kończący postępowanie mediacyjne musi zostać podpisany w obecności mediatora. Na każdym z tych etapów strony mogą również podpisać porozumienie i zakończyć spór zbiorowy.

**Strajk może zostać zorganizowany bez zachowania powyższych zasad, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji oraz w przypadku gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór zbiorowy działaczem związkowym.**

Innym ważnym elementem legalizującym akcję strajkową jest zgoda załogi zakładu pracy na przeprowadzenie strajku. Strajk może zostać ogłoszony, jeżeli w referendum wzięło udział co najmniej 50% pracowników, z których zwykła większość głosowała za jego

## Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków

ogłoszeniem. W przypadku strajku wielozakładowego, może on być proklamowany po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% pracowników. Ustawa nie reguluje formy głosowania, która tym samym jest uzależniona od decyzji związku zawodowego prowadzącego spór zbiorowy.

Zgodnie z ustawą, nie jest dopuszczalne organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencjach Wywiadu, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, w jednostkach Policji i siłach zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, służbach więziennych, służbie granicznej, służbie celnej oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej. Prawo do strajku nie przysługuje również pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach i prokuraturze. Pracownicy którym nie przysługuje prawo do strajku, mogą po wyczerpaniu procedur pojednawczych stosować inne formy akcji protestacyjnej, które nie zagrażają życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Jednocześnie w obronie praw i interesów tej grupy pracodawców, związek zawodowy działający w innym zakładzie pracy może zorganizować strajk solidarnościowy na czas nie dłuższy niż połowa dnia roboczego.

W czasie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy, pracownik zachowuje prawo do świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia.

Prawo organizowania akcji strajkowej oraz innych form protestu przysługuje wyłącznie zakładowej organizacji związkowej, która jest upoważniona do wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego.

Obowiązująca w Polsce ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych zawiera pewne ograniczenia w zakresie realizacji prawa do strajku. Oprócz wcześniej wspomnianych wymagań formalnych (zakończenie etapów rokowań i mediacji), przepisy ustawy nakładają na organizatorów strajku różnego rodzaju powinności:

- ✓ przed przystąpieniem do akcji strajkowej związek zawodowy powinien dokonać oceny współmierności żądań do strat mogących powstać w wyniku prowadzenia strajku;
- ✓ ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej 5 dni przed jego rozpoczęciem;
- ✓ organizator strajku jest zobowiązany do współdziałania z kierownikiem zakładu pracy w zakresie niezbędnym do ochrony mienia zakładu i nieprzerwanej pracy urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego bądź przywrócenia normalnej działalności zakładu pracy.

Zanim dojdzie do ogłoszenia strajku właściwego, zgodnie z przepisami ustawy może zostać proklamowany jednorazowo na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy. Art. 12 ustawy upoważnia organizację związkową, która wszczęła spór zbiorowy do ogłoszenia tego typu akcji jeszcze przed zakończeniem postępowania mediacyjnego, jeżeli jego przebieg uzasadniają ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu w określonych w ustawie terminach. W przypadku ogłoszenia strajku ostrzegawczego mają zastosowanie te same zasady i ograniczenia, które dotyczą strajku właściwego.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie przyznaje pracodawcy prawa do lokautu.

**Arbitraż** – czyli rozjemstwo na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ma charakter dobrowolny oraz jest pomyślany jako alternatywa strajku.

## Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków

Związek zawodowy prowadzący spór zbiorowy może, nie korzystając z prawa do strajku, podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu arbitrażu społecznego.

Jeżeli spór dotyczy jednego zakładu pracy, rozpoznaje go Kolegium Arbitrażu Społecznego przy sądzie okręgowym, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym.

Zgodnie z art. 16. ust. 3 ustawy – kolegium arbitrażu społecznego składa się z przewodniczącego, wyznaczonego przez prezesa właściwego sądu spośród sędziów tego sądu oraz sześciu członków, wyznaczonych w równej liczbie przez każdą ze stron sporu.

Wniosek o wszczęcie postępowania arbitrażowego powinien zawierać określenie stron, przedmiot sporu oraz wskazywać osoby wyznaczone przez strony na członków kolegium. Do wniosku należy dołączyć protokół rozbieżności z rokowań i mediacji, a także inne dokumenty istotne dla rozstrzygnięcia sporu.

Parytetowy skład kolegium i udział niezawisłego sędziego gwarantuje autonomię i bezstronność kolegium jako organu rozjemczego.

Jeżeli rozstrzygnięcie sporu wymaga szczegółowych ustaleń, kolegium arbitrażu społecznego może zasięgnąć opinii ekspertów. Jeżeli strony nie postanowią inaczej – koszty ekspertyzy obciążają zakład pracy.

Na posiedzeniu kolegium arbitrażu społecznego strony sporu przedstawiają swoje stanowiska. W przypadku zawarcia porozumienia, jego treść powinna zostać umieszczona w protokole z posiedzenia i potwierdzona podpisami stron. Jeżeli nie doszło do porozumienia pomiędzy stronami, kolegium odbywa naradę, po której wydaje orzeczenie.

Art. 16 ust. 6 ustawy pozostawia stronom sporu decyzję dotyczącą mocy wiążącej orzeczenia arbitrażowego. Oznacza to możliwość podjęcia przez każdą ze stron decyzji o uchyleniu się od skutków prawnych orzeczenia arbitrażu społecznego.

Orzeczenie kolegium zapada większością głosów. Jeżeli żadna ze stron przed poddaniem sporu pod rozstrzygnięcie kolegium nie postanowi inaczej, orzeczenie to wiąże strony.

Szczegółowy tryb postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego określa rozporządzenie Rady Ministrów z 16 sierpnia 1991 r.

**Misja dobrej woli** – Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, spór zbiorowy pracowników 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. Zamieszczony w ustawie katalog spraw mogących stanowić przedmiot sporu zbiorowego ma charakter enumeratywny. Doprecyzowaniem normy zawartej w art. 1 ustawy jest przepis art. 4 ustawy. W myśl przywołanego przepisu nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenie pracowników. W przypadku natomiast gdy spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.

Od początku obowiązywania przepisów o rozwiązywaniu sporów zbiorowych dostrzegano, że konsekwencją konstrukcji, przyjętej przez ustawodawcę, zakresu przedmiotu sporu jest to, że spory nie mieszczące się w tak określonej definicji sporu zbiorowego nie są sporami zbiorowymi w rozumieniu przedmiotowej ustawy i nie jest dopuszczalne ich rozwiązywanie w oparciu o przepisy dotyczące rozwiązywania sporów zbiorowych. W takich sytuacjach mediator z listy nie może być wskazany przez Ministra Pracy.

## Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków

Zaznaczyć należy, iż konsekwentne odmawianie wskazania mediatora do przeprowadzenia postępowania mediacyjnego, pomimo różnic w interpretowaniu przepisów, doprowadziło do sytuacji gdy ustawodawca rozróżnił różne typy konfliktów społecznych i przewidział formy concyliacji, także dla sporów nie objętych ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Odmowa desygnowania mediatora zawsze obciążona była dyskomfortem psychicznym i poczuciem, że pozostawia się strony konfliktu bez pomocy. Dlatego powstał pomysł – idea *misji dobrej woli*, którą oferował Minister Pracy.

Istotą misji dobrej woli było to, że nie nosiła znamion postępowania mediacyjnego w sporze zbiorowym, pomimo tego iż jest prowadzona przez mediatora z listy przy Ministrze Pracy. Od początku misja dobrej woli mogła się odbyć nie tylko pod warunkiem zgody stron, lecz także zaakceptowania osoby mediatora.

Wybrane narzędzie pozwalało nie przekraczać prawa i nie traktować każdego konfliktu jako sporu zbiorowego pracy.

Ideą powołania misji dobrej woli było doprowadzenie do:

- ✓ wyjaśnienia źródeł konfliktu;
- ✓ odblokowania kanałów informacyjnych pomiędzy stronami;
- ✓ redukcji silnych emocji negatywnych, które prowadzą do zniekształceń w postrzeganiu drugiej strony konfliktu;
- ✓ oraz przedefiniowaniu przedmiotu konfliktu.

W obecnie obowiązującym prawodawstwie w przypadku konfliktów pomiędzy pracownikami i pracodawcami, które ze względów formalno – prawnych nie mogą być rozpatrywane w ramach przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a ich rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego, rolę mediatorów pokoju społecznego pełnią wojewódzkie komisje dialogu społecznego (WKDS). Są to czterostronne instytucje dialogu społecznego, które powstały we wszystkich 16-tu województwach. Mają one nadane m.in. kompetencje do rozpatrywania spraw konfliktowych, w tym także spraw przekazanych do WKDS przez Trójstronną Komisję ds. Społeczno – Gospodarczych.

Zadania te reguluje ustawa z dnia 06 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz. U. nr 100, poz. 1080 z późniejszymi zmianami).

Po zgłoszeniu sprawy przez uprawnione do tego strony i zapoznaniu się z nią, wojewódzka komisja wyraża opinię lub podejmuje uchwałę o konieczności wyznaczenia osoby z misją dobrej woli, którą będzie osoba z listy mediatorów przy ministrze właściwym dla spraw pracy. Osoba z misją dobrej woli pomaga stronom konfliktu w osiągnięciu porozumienia, jednak jej działania nie mają charakteru postępowania mediacyjnego prowadzonego w ramach ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W wyjątkowych przypadkach, jeżeli wymaga tego interes społeczny, przewodniczący wojewódzkiej komisji dialogu społecznego może samodzielnie, bez konieczności zwoływania posiedzeń WKDS, zadecydować o potrzebie wyznaczenia osoby z misją dobrej woli i wystąpić do Ministra Pracy i Polityki Społecznej z wnioskiem o desygnowanie mediatora, który misję tę przeprowadzi.

Przepisy ustawy o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego nie precyzują ani zakresu misji dobrej woli, reprezentacji stron, ani też form jej prowadzenia i zakończenia. Nie definiują również roli mediatora pełniącego misję dobrej woli.

Osobie z misją dobrej woli na czas jej prowadzenia przysługuje zwolnienie od pracy. Mediatorowi który prowadzi misję dobrej woli przysługuje wynagrodzenie oraz zwrot poniesionych kosztów przejazdu i zakwaterowania, określone w umowie zawartej pomiędzy nim a wojewodą. Wynagrodzenie to nie może być wyższe od wynagrodzenia określonego dla

## Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków

mediatorów z listy mediatorów, o którym mowa w przepisach dotyczących rozwiązywania sporów zbiorowych. Wynagrodzenie i koszty pokrywane są ze środków budżetu państwa przeznaczonych na działalność urzędu wojewódzkiego.

Więcej informacji o misjach dobrej woli w poszczególnych wojewódzkich komisjach dialogu społecznego uzyskać można z informatorów o działalności WKDS opublikowanych w serii wydawniczej *Biblioteka Dialogu Społecznego*.

Z poważaniem:

ZRZESZENIE  
Związków Zawodowych Energetyków  
WICEPRZEWODNICZĄCY  
Jerzy Wiertelak

K/O  
ZZZE a/a