

Hanna Frackowiak

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

ORCID: 0000-0003-0571-8372

hanna.frackowiak@uwm.edu.pl

Zmiana mediatora w sporze zbiorowym – uwagi *de lege lata* i *de lege ferenda*

Uwagi wstępne

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych¹ przewiduje kilka etapów jego prowadzenia. Jeżeli na etapie rokowań strony (organizacja związkowa i pracodawca) nie dojdą do porozumienia, spisują protokół rozbieżności i przechodzą do kolejnego, drugiego etapu pokojowego rozwiązywania sporów zbiorowych, jakim jest mediacja². W tej fazie sporu pojawia się podmiot zewnętrzny, osoba trzecia, jaką jest mediator³. Podmiot ten jest z założenia oraz według wymagań sformułowanych w art. 10 SpZbU⁴ bezstronny, neutralny, stojący po środku⁵ sporu, mający pomóc stronom sporu w jego rozwiązaniu, często jego skonkretyzowaniu, i podpisaniu porozumienia. Wstąpienie mediatora jest co do zasady dowodem, że skala trudności związanych z rozwiązaniem zawiśłego między stronami sporu jest większa, niż początkowo zakładano, a strony podczas rokowań wyczerpały możliwości osiągnięcia zadowalającego je kompromisu⁶. Zadaniem mediatora jest więc doprowadzenie do zbliżenia rozbieżnych początkowo stanowisk stron sporu zbiorowego, przy czym w rozmowach ze stronami mediator powinien zachować wstrzeźliwość i powstrzymać się

¹ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. (t.j. Dz.U. 2020 r., poz. 123), dalej jako SpZbU.

² Na temat mediacji zob. Z. Góral, *Mediacja jako sposób rozwiązywania zbiorowych sporów pracy (uwagi de lege ferenda)*, [w:] Z. Góral (red.), *Studia z prawa pracy. Książka pamiątkowa ku czci Docenta Jerzego Logi*, Łódź 2007, s. 225–241.

³ Zob. również: L. Cichobłaziński, *Mediator w sporach zbiorowych jako doradca organizacyjny – perspektywa narracyjna*, „Problemy Zarządzania” 2013, vol. 11, nr 3(43), s. 61–72.

⁴ Przepis art. 10 SpZbU stanowi, że jeżeli strona, która wszczęła spór, podtrzymuje zgłoszone żądania, spór ten prowadzony jest przez strony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności, zwanej mediatorem.

⁵ Pochodzi od łacińskiego słowa *mediare* oznaczającego ‘być w środku’.

⁶ W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, Warszawa 1998, s. 172.

od przedstawiania swoich propozycji uregulowania sporu. Jego misja⁷ polega na nakłanianiu przedstawicieli stron sporu zbiorowego do przedstawiania propozycji zmierzających do rozwiązania sporu, wyjaśnianiu rozbieżności, modyfikowaniu ofert zgłaszanych przez reprezentantów stron w taki sposób, aby stały się możliwe do zaakceptowania⁸.

A co jeśli mediator nie posiada wyżej wskazanych przymiotów? Co jeśli jego postępowanie jest stronnicze, skrajnie sformalizowane albo miast zbliżać strony do zawarcia porozumienia, wręcz jeszcze bardziej je antagonizuje? W teorii taka sytuacja jest niemożliwa, przeczy bowiem samej idei mediacji i wypacza rolę mediatora w rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w praktyce jednak może okazać się, że mediator nie sprostą wymogom na nim ciążącym, a tym samym utraci zaufanie jednej lub obu stron sporu, co będzie przekładać się na dalszy przebieg rozmów.

W dalszej części artykułu została dokonana analiza prawnie dopuszczalnych możliwości odwołania i zmiany mediatora w toku mediacji, w zależności od tego, w jaki sposób mediator został powołany.

Istnieją dwa tryby wyznaczenia mediatora. W pierwszej kolejności strony sporu zbiorowego, a więc pracodawca i związek zawodowy, uprawnione są do zgodnego powołania mediatora *ad hoc* w celu rozstrzygnięcia toczącego się sporu⁹. Z tego też względu mediatorem może być każda osoba, na którą zgodzą się strony sporu¹⁰, do której mają zaufanie i której chcą powierzyć prowadzenie postępowania mediacyjnego¹¹. Ustawodawca przyjął więc w przepisie art. 11 ust. 1 SpZbU zasadę, zgodnie z którą to stronom sporu przysługuje pierwszeństwo w wyborze mediatora, a wybór ten powinien odbywać się na zasadzie porozumienia.

Jeżeli strony sporu zbiorowego w terminie określonym ustawą¹² nie porozumieją się w sprawie wyboru mediatora, dalsze postępowanie jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron, przez ministra właściwego do spraw pracy (tzw. mediator stały, mediator z listy). 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 o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego¹³.

⁷ Ibidem, s. 174.

⁸ A.M. Świątkowski, [w:] J. Wratny, K. Walczak (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, 2009 Legalis, komentarz do art. 10, nb 5.

⁹ Por. H. Lewandowski, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz*, [w:] *Pracownicy*, 2001, Lex, komentarz do art. 10, nb 3.

¹⁰ A. Tomanek, [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 441.

¹¹ A.M. Świątkowski, [w:] J. Wratny, K. Walczak (red.), op. cit., nb 1.

¹² Strony sporu mają pięć dni na porozumienie się co do wyboru mediatora (art. 11 ust. 2 SpZbU).

¹³ Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. (Dz.U. z 2018 r., poz. 2232).

Mimo że podstawowym warunkiem stawianym mediatorowi jest bezstronność, a jego główną rolą jest bycie łącznikiem i pośrednikiem pomiędzy stronami¹⁴, ustawodawca nie przewidział żadnej procedury, której przedmiotem byłaby weryfikacja tej cechy oraz przewidziana przez ustawę możliwość zmiany mediatora.

W przypadku kiedy to strony sporu wspólnie wybierają mediatora, fakt uzyskania wspólnej ich zgody pełni swego rodzaju gwarancję niezależności, co nie powinno jednak zwalniać stron z obowiązku obserwowania postępowania mediatora właśnie z punktu widzenia ustawowych wymagań w zakresie bezstronności.

Inaczej rzecz się ma, gdy mediator powoływany jest przez ministra. Można oczywiście przyjąć, że ograniczenie kręgu kandydatów do osób znajdujących się na liście ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców (art. 11 ust. 2 SpZbU) jest pewnego rodzaju gwarancją¹⁵, jednakże obecnie obowiązująca ustawa nie przewiduje żadnych wymogów, które musi spełniać kandydat na mediatora, a w konsekwencji jakimi powinien kierować się minister dokonując wyboru. Decyzja ta musi być jednak oceniana przez pryzmat dążenia do zachowania pokoju społecznego, co przemawia za takim doborem mediatora, który umożliwi polubowne załatwienie sporu¹⁶.

Problem ten dostrzegła Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, stąd projekt Kodeksu zbiorowego prawa pracy¹⁷ w art. 209 § 3 zawiera uregulowanie, zgodnie z którym kryteria, jakie musi spełniać osoba wnioskująca o wpis na listę mediatorów, określić ma minister właściwy do spraw pracy w drodze rozporządzenia, tak aby zapewnić prawidłowe prowadzenie mediacji przez osoby odpowiednio do tego przygotowane¹⁸. Najnowszy projekt ustawy o sporach zbiorowych pracy¹⁹ (mający zastąpić ustawę o rozwiązywaniu sporów zbiorowych) w przepisie art. 11 wymienia formalnoprawne wymogi stawiane kandydatom na mediatora oraz dokumenty potwierdzające.

¹⁴ A. Majewski, K. Mularczyk, *Mediacja jako ADR w prawie pracy*, „Kwartalnik ADR” 2010, nr 3(11), s. 45.

¹⁵ Ł. Pisarczyk, *Mediator*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 5: *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 629.

¹⁶ *Ibidem*, s. 631.

¹⁷ W dniu 14 marca 2018 r. Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy podjęła uchwałę w sprawie projektu ustawy Kodeks pracy oraz projektu ustawy Kodeks zbiorowego prawa pracy, teksty projektów dostępne są na stronie Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej pod adresem: <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy> (data dostępu: 20.12.2022).

¹⁸ Tekst projektu dostępny jest na stronie Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej pod adresem: <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy> (data dostępu: 20.12.2022).

¹⁹ Projekt z dnia 11 lipca 2022 r., <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12361950/katalog/12895602#12895602> (data dostępu: 20.12.2022).

Naganne zachowanie mediatora, niewłaściwy sposób i forma, w jakiej traktuje przedstawicieli związku zawodowego i pracodawcę, przesadny formalizm, brak elastyczności, ustawiczne kwestionowanie zgłaszanych przez strony uwag czy zastrzeżeń, wprowadzanie niepotrzebnych emocji oraz podważanie wartości treści zawartych w dokumentach stanowiących podstawę formalną i faktyczną zawisłego sporu, a przede wszystkim stronniczość mogą spowodować, że dalsze prowadzenie mediacji przy udziale konkretnego mediatora nie jest możliwe. Jeżeli strony sporu zbiorowego lub nawet jedna z nich całkowicie utraciły zaufanie do wyznaczonego przez ministerstwo mediatora, konieczne jest podjęcie kroków mających na celu jego zmianę.

Odwołanie mediatora powołanego przez strony

Ponownie należy podkreślić, że mimo braku ustawowych wskazówek co do kwalifikacji mediatora, ustawodawca zaakcentował jednak, iż powinien on dawać gwarancję bezstronności²⁰. W literaturze zwraca się trafnie uwagę, że mediator pełni misję dobrych usług. Powinien zatem dokonać obiektywnej oceny istniejącej sytuacji, a także nakłaniać strony do kompromisu, używając przy tym racjonalnych argumentów, nawiązujących do realiów konkretnej sytuacji faktycznej oraz stanu prawnego. Działania te nie powinny jednak skutkować utożsamieniem poglądów mediatora ze stanowiskiem negocjacyjnym jednej ze stron²¹.

Bez wątplenia mediator powinien, w myśl zasady *audiatur et altera pars*, zapewnić stronom sporu możliwość swobodnej i nieskrępowanej wypowiedzi, jeśli zaś mediacje sprowadzają się do monologu mediatora, przerywania wypowiedzi stron, prowadzenia formalnoprawnych dyskusji niemających związku z przedstawionymi postulatami oraz spędzaniem czasu reprezentantów stron na przekonywaniu mediatora do swoich racji, ze szkodą dla istotnych problemów pracowników, jest to niezaprzeczalny powód do odwołania czy zmiany mediatora.

Skoro mediatora powinny powołać same strony, skoro same strony powinny czuwać nad jego bezstronnością i niezależnością, to również strony mogą mediatora odwołać, aczkolwiek przepisy prawa tej materii bezpośrednio nie regulują. W literaturze podaje się, że ponieważ jednak mediator powinien być mężem zaufania obydwu stron, ze zrozumiałych względów strony powinny mieć prawo jego odwołania, jeżeli nie spełnia on tych oczekiwań²².

²⁰ Art. 12 projektowanej ustawy o sporach zbiorowych pracy stanowi, że mediator z listy jest obowiązany do: 1) prowadzenia postępowań mediacyjnych ze szczególną starannością i bezstronnością; 2) zachowania w tajemnicy faktów i okoliczności, z którymi zapoznał się w związku z prowadzonym postępowaniem mediacyjnym.

²¹ Por. A. Tomanek, *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia...*, komentarz do art. 10, nb 3.

²² W. Masewicz, op. cit., s. 174.

I choć, jak wcześniej wskazano, ustawa nie reguluje kwestii odwołania mediatora wyznaczonego przez strony, to biorąc pod uwagę charakter mediacji, nie należy odrzucać możliwości zgodnego odwołania mediatora przez strony, jeżeli w ich ocenie jego działalność nie przyczynia się do osiągnięcia porozumienia²³. W takiej sytuacji strony, po odwołaniu mediatora, który ich zdaniem nie spełnił założeń związanych z jego udziałem, powołują nowego mediatora (ewentualnie kierują wnioskiem do ministerstwa, jeśli nie są w stanie porozumieć się co do wyboru nowego mediatora)²⁴.

W doktrynie przeważa pogląd, zgodnie z którym odwołanie mediatora, powołanego wspólną decyzją stron, nie jest jednak możliwe, jeżeli jedna z nich nie wyraża na to zgody²⁵.

Odwołanie mediatora powołanego przez ministra

Bezspornym jest również, że ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie reguluje zmiany/odwołania mediatora wyznaczonego przez ministra. Jednak zdaniem autorki fakt ten nie oznacza, że zmiana taka czy też odwołanie mediatora przez ministra jest niedopuszczalne, co wynika również z gwarancyjnej funkcji prawa obowiązującej w demokratycznym państwie. Ma to szczególne znaczenie na gruncie wskazanej ustawy, kiedy wyznaczony przez ministra mediator nie spełnia ustawowych gwarancji bezstronności oraz swoim zachowaniem i postawą przeczy idei prowadzenia mediacji, a tym samym nie przyspiesza, a wręcz opóźnia ewentualne dojście stron do porozumienia.

Wyznaczenie mediatora przez ministra jest wiążące dla stron, zaś konsekwencją tego jest uprawnienie ministra do odwołania wyznaczonego przez siebie mediatora i powołania na jego miejsce innej osoby wpisanej na listę mediatorów. W doktrynie podkreśla się, że z uprawnienia tego minister powinien jednak korzystać ostrożnie, uwzględniając w tym zakresie zgodne stanowisko stron sporu, które wspólnie mogą wnioskować o odwołanie mediatora ustanowionego przez ministra, natomiast nie są władne odwołać go aktem własnej woli²⁶.

Z analizy przepisów oraz dostępnej literatury wynika, że zarówno ustawodawca, jak i przedstawiciele doktryny nie dopuszczają możliwości odwołania

²³ Ł. Pisarczyk, op. cit., s. 630.

²⁴ Tak również: A. Tomanek, *Komentarz do ustawy...*, komentarz do art. 11, nb 4 oraz E. Stefańska, *Mediacja i postępowanie pojednawcze*, [w:] M. Manowska (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. 1, Warszawa 2011, s. 375; odmiennie: A.M. Świątkowski, [w:] J. Wratny, K. Walczak (red.), op. cit., s. 344.

²⁵ W. Masewicz, op. cit., s. 174.

²⁶ A. Tomanek, *Komentarz do ustawy...*, komentarz do art. 11, nb 6, ak. 4; Ł. Pisarczyk, op. cit., s. 631.

mediatora ani przez same strony (nawet przy wspólnym ich stanowisku w tym zakresie), ani w sytuacji gdy z wnioskiem o zmianę do ministra występuje tylko jedna ze stron przy sprzeciwie drugiej.

Odmowa udziału w postępowaniu/rezygnacja

Niezależnie od możliwości odwołania czy też zmiany mediatora, sam mediator może również złożyć stronom lub ministrowi oświadczenie o rezygnacji z powierzonej mu funkcji, co powoduje skutki analogiczne do jego odwołania.

Zarówno w przypadku wspólnego wskazania przez strony, jak i wyboru przez ministra z listy mediatorów może on odmówić udziału w postępowaniu mediacyjnym. W szczególności zgoda wyrażona na wpisanie na listę ministerialną nie jest równoznaczna z koniecznością każdorazowego udziału w sporze w razie wskazania czy to przez same strony, czy też przez ministra właściwego do spraw pracy. Mediator może również zrezygnować z udziału w trwającym już postępowaniu. Jego decyzja może być podyktowana względami osobistymi (np. stanem zdrowia), brakiem woli wzajemnej współpracy, niechęcią wobec jego osoby²⁷ czy też jeżeli uzna, że jego udział w sporze nie przyczyni się do zakończenia konfliktu, albo gdy strony poinformują go o zamiarze jego odwołania²⁸. Funkcja mediatora ustaje również na skutek jego śmierci.

Możliwość jednostronnego odwołania mediatora

Podsumowując dotychczasowe rozważania, należy wskazać, że 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. W ostatnim wymienionym przypadku 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. 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.

Wskazane sytuacje nie powinny budzić żadnych zastrzeżeń i mimo braku uregulowań ustawowych wydają się być nie tylko zgodne z samą ideą mediacyjnego etapu sporu, ale również z wyrażonym powszechnie przez doktrynę stanowiskiem.

²⁷ J. Żołyński, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism*, 2012, Lex, art. 11 ust. 2 nb 4.

²⁸ W. Masewicz, op. cit., s. 175.

Problem natomiast pojawia się w sytuacji, w której tylko jedna ze stron sporu ma uzasadnione (bądź nie) zastrzeżenia do pracy czy też samej osoby mediatora powołanego w sporze.

Nietrudno sobie bowiem wyobrazić sytuację, w której mediator jest negatywnie nastawiony do jednej ze stron sporu (np. nie zgadza się nie tyle z samymi postulatami, ale ma zastrzeżenia co do formy i sposobu prowadzenia przez tę stronę rozmów), na skutek czego jego zachowanie zawiera cechy braku obiektywizmu i stronniczości, a przy tym strona, której mediator „sprzyja”, nie widzi interesu w konieczności jego zmiany.

Zasygnalizowany problem jest skomplikowany zarówno wtedy, gdy mediator powołany jest wspólnie przez obie strony (choć w tym przypadku stronniczość mediatora z założenia w ogóle nie powinna mieć miejsca, skoro obie strony wspólnie go wybrały), jak i w sytuacji, gdy mediatora powołał minister, a strony w zasadzie nie miały realnego wpływu na jego decyzję.

Korzystając z wcześniej przedstawionych argumentów, strona, która utraciła zaufanie do mediatora i dostrzegła u niego brak obiektywizmu, niezależności, zaangażowania w proces mediacji bądź uporczywe wręcz forsowanie stanowiska przeciwnika sporu, może zwrócić się do samego mediatora, zwracając mu uwagę na nieobiektywne zachowanie, a w razie nieosiągnięcia zamierzonego celu – z wnioskiem do ministra o jego odwołanie (trudno sobie wyobrazić, by z wnioskiem takim zwracać się do drugiej strony sporu, w sytuacji gdy mediator powołany został przez nie wspólnie, choć nie jest to oczywiście wykluczone).

W przypadku gdy tylko jedna ze stron sporu zbiorowego w trakcie trwania postępowania mediacyjnego występuje o zmianę mediatora, przeprowadzane jest postępowanie wyjaśniające z udziałem mediatora, który zobowiązany jest do udzielenia ministrowi wyjaśnień i odniesienia się do zarzutów przedstawionych przez stronę składającą wniosek; dodatkowo zasięga się również opinii drugiej strony sporu zbiorowego.

W przypadku zaś gdy zarówno mediator, jak i reprezentant drugiej strony sporu przedstawią pozytywną ocenę przebiegu spotkań mediacyjnych oraz poinformują ministra o woli kontynuowania mediacji przez mediatora, minister nie ma możliwości jego odwołania.

Zdaniem autorki niniejszego artykułu mediator, któremu jedna ze stron sporu zarzuca stronniczość oraz brak chęci i możliwości dalszej z nim współpracy oraz co do którego wpłynął do ministra wniosek o zmianę, mając na uwadze całokształt postępowania mediacyjnego, jego założenia i nadrzędny cel, jakim jest osiągnięcie przez strony porozumienia i zakończenie sporu, winien złożyć oświadczenie o rezygnacji z funkcji mediatora w tym postępowaniu. Nie jest to jednak jego obowiązek, nie stanowi też formalnej przeszkody w kontynuowaniu postępowania, w związku z czym mediator może uzależnić ewentualną rezygnację z prowadzenia mediacji od negatywnej oceny swojej pracy przez obydwie strony sporu. Doświadczenie zaś wskazuje, że

z reguły brak zadowolenia i negatywna ocena pracy mediatora przez jedną ze stron sporu idzie w parze z brakiem jakichkolwiek zastrzeżeń wobec niego przez oponenta.

W odniesieniu do powyższego ponownie należy podkreślić, że nie jest rolą ministra właściwego do spraw pracy rozstrzyganie konfliktów, w tym personalnych zaistniałych w trakcie przebiegu mediacji, których materialnym efektem jest wniosek o odwołanie czy zmianę mediatora, tym bardziej że ocena pracy mediatora odnosi się również do odczuć subiektywnych, a nie jedynie faktów, które można rozpatrywać obiektywnie.

Powyższe prowadzi więc do sytuacji, w której strony zmuszone są do dalszego prowadzenia rozmów przy niechęci jednej z nich, co z oczywistych względów nie wpływa pozytywnie na dalszy przebieg mediacji, a czego konsekwencją może być zakończenie tego etapu sporu zbiorowego protokołem rozbieżności i w dalszej perspektywie strajkiem.

Należy jednak zrozumieć stronę, która utraciła zaufanie do mediatora, przypisując mu brak profesjonalizmu i sprzyjanie przeciwnikowi. W takich okolicznościach prowadzenie mediacji jest o tyle dla niej trudniejsze, iż nie dość, że musi przekonać drugą stronę sporu do swoich racji, to jeszcze do racji tych przekonać mediatora i zmagać się z problemami, których ten ostatni jest źródłem. Nie sposób przy tym zgodzić się ze stanowiskiem, że taki stan faktyczny nie może mieć miejsca z racji ustawowej, neutralnej roli, jaką mediator pełni w sporze, albowiem mediator nie jest wolny od czysto ludzkich zachowań, które mogą być negatywnie oceniane przez strony sporu.

Autorka w pełni zgadza się z teoretycznym założeniem, że mediator nie posiada uprawnień władczych, decyzyjnych, a jego wnioski kierowane do stron mają charakter tylko postulatów²⁹. Zgodnie z prawem to strony są głównymi uczestnikami dialogu („spór... prowadzony jest przez strony”), do nich należy więc podejmowanie decyzji nie tylko co do sposobu zakończenia mediacji i sporu, ale również sposobu, kolejności, formy omawianych postulatów i kształtu dalszych rozmów.

Jednak w praktyce mediator co do zasady występuje w roli przewodniczącego, co już samo w sobie daje mu szereg uprawnień do wpływania na przebieg mediacji, jak i same strony za pomocą formalnoprawnych narzędzi wynikających z istoty pełnionej funkcji. Kierowanie tokiem obrad, wyznaczanie częstotliwości spotkań, ustalanie liczby reprezentantów stron sporu, kolejność udzielania głosu stronom³⁰, a nawet niedopuszczanie poszczególnych reprezentantów stron do głosu w dyskusji, protokolowanie czy też udzielanie (bądź nie) zgody na nagrywanie przebiegu posiedzeń – a więc z pozoru neutralne dla stron czyn-

²⁹ Ibidem, s. 175.

³⁰ Por. J. Żołyński, *Mediacja*, [w:] idem, *Pracodawca a związki zawodowe. Wybrane problemy zbiorowego prawa pracy. Zagadnienia prawne w pytaniach i odpowiedziach, wzory pism*, Warszawa 2011; idem, *Ustawa o rozwiązywaniu...*, nb 3.

ności techniczne – mogą prowadzić do skrajnego formalizmu czy też zaburzenia poczucia równości stron w toku mediacji.

Nie mniej istotna jest również sama atmosfera prowadzonych rozmów, która niewątpliwie ma przełożenie na możliwość prowadzenia konstruktywnej dyskusji zmierzającej do zakończenia sporu i o ile jego stronom można wybaczyć kierowanie się emocjami i subiektywną oceną pewnych zdarzeń, o tyle niedopuszczalne jest takie zachowanie mediatora.

Przypomnienia wymaga również, że o możliwości osiągnięcia porozumienia i jego zakresie decydują wyłącznie strony sporu zbiorowego – mediator nie występuje w roli eksperta, nie udziela porad oraz nie proponuje rozwiązań. Jego zadaniem jest takie zorganizowanie procesu mediacji, by strony mogły same podjąć decyzję o formie zakończenia sporu zbiorowego oraz by była to decyzja świadoma, poparta gruntowną analizą potrzeb i rozważeniem dostępnych rozwiązań. Powyższe teoretyczne założenia w praktyce podlegają niekiedy wypaczeniu, szczególnie przy poparciu drugiej ze stron sporu zbiorowego, w interesie której nie jest szybkie jego zakończenie, a tym bardziej podpisanie porozumienia, w którym musiałaby uczynić ustępstwa na rzecz przeciwnika.

Sytuacja więc zdaje się być patowa dla strony, która wystąpiła z wnioskiem o odwołanie lub zmianę mediatora, szczególnie gdy stroną tą jest organizacja związkowa, która zainicjowała spór zbiorowy działając w interesie pracowników i walcząc o poprawę ich warunków.

Zasygnalizowanego problemu nie dostrzegł ustawodawca w najnowszym projekcie ustawy o sporach zbiorowych pracy, a przepisy dotyczące wygaśnięcia sporu, jeżeli w terminie 9 miesięcy strony sporu nie zawrą porozumienia kończącego spór lub nie sporządzą protokołu rozbieżności, a następnie nie zostanie przeprowadzone głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku i nie zostanie ogłoszony strajk, wydają się go pogłębiać³¹.

W związku z powyższym na sprawę należy spojrzeć z nieco innego punktu widzenia. Nie możemy bowiem zapominać, że ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w przepisie art. 11¹ ust. 2 wskazuje, że strony sporu i mediatora wiązać powinna umowa³². Przepisy ustawy normują umowę z mediatorem jedynie co do jego wynagrodzenia oraz konieczności zwrotu mediatorowi poniesionych kosztów przejazdu i zakwaterowania, w pozostałym zakresie odsyłając (w przepisie art. 11 ust. 3 SpZbU) do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy³³.

³¹ Art. 18 projektowanej ustawy o sporach zbiorowych pracy.

³² W postępowaniu cywilnym zwana umową mediatorską, zob. K. Weitz, K. Gajda-Roszczyńska, [w:] T. Wiśniewski (red.), *Postępowanie sądowe w sprawach cywilnych z udziałem przedsiębiorców*, seria: System Prawa Handlowego, t. 7, Warszawa 2013, s. 354.

³³ Rozporządzenie z dnia 8 grudnia 2004 r. (Dz.U. 2004 r., Nr 269, poz. 2673).

Umowa z mediatorem zawierana jest przez obie strony sporu i niewątpliwie ma charakter cywilnoprawny. Można zatem ocenić, że jest to umowa trójstronna lub dwustronna, traktując w tym ostatnim przypadku pracodawcę i organizację związkową jako drugą, obok mediatora, stronę tej umowy. Strony powinny zawrzeć umowę również wtedy, gdy mediator pełni swoje obowiązki na zasadzie aktu wyznaczenia przez ministra. Mając na względzie jej przedmiot i obowiązki mediatora w sporze, powinna być umową starannego działania, choć w praktyce spotyka się również umowy o dzieło³⁴, w których „dziełem” jest sporządzony przez mediatora protokół rozbieżności albo porozumienie kończące spór zbiorowy³⁵.

W konstrukcji umowy mediatorskiej doszukiwać się można rozwiązania dla strony, która całkowicie utraciła zaufanie do mediatora przy jednoczesnym sprzeciwie drugiej strony na jego odwołanie i zmianę. Jeżeli strony zawarły z mediatorem umowę o dzieło, to zgodnie z przepisem art. 644 Kodeksu cywilnego dopóki dzieło nie zostało ukończone, zamawiający może w każdej chwili od umowy odstąpić, płacąc umówione wynagrodzenie. Analiza przepisów prawa cywilnego prowadzi do wniosku, zgodnie z którym jeśli mediacja jest w toku i nie doszło do spisania przez mediatora ani porozumienia, ani protokołu rozbieżności, strona niezadowolona z jego usług może od umowy odstąpić na zasadach wskazanych w ustawie, płacąc mediatorowi wynagrodzenie za przeprowadzone już spotkania.

Najczęściej spotykaną jednak formą umów zawieranych z mediatorem jest umowa zlecenia bądź umowa nienazwana, do której przepisy o zleceniu należy stosować odpowiednio (art. 750 Kodeksu cywilnego³⁶)³⁷. Konsekwencją zaś oparcia stosunku zlecenia na wzajemnym zaufaniu stron³⁸ jest przyznanie przez ustawodawcę każdej z nich uprawnienia do wypowiedzenia umowy przed całkowitym wykonaniem świadczeń lub wygaśnięciem zobowiązania z innych przyczyn³⁹. Na zaufanie – jako podstawę relacji łączących mediatora ze stro-

³⁴ Tak również: A.M. Świątkowski, [w:] J. Wrątny, K. Walczak (red.), op. cit., komentarz do art. 11, nb 4. Por. K.W. Baran (red.), *System prawa pracy...*, s. 389.

³⁵ Jak wynika z art. 14 SpZbU, 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.

³⁶ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. 2022r., poz. 1360), dalej jako k.c.

³⁷ Na temat charakteru umowy zob. A.M. Świątkowski, [w:] J. Wrątny, K. Walczak (red.), op. cit., s. 345. Ze względu na charakter zadania, jakiego podejmuje się mediator, naturalnym rozwiązaniem wydaje się umowa o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.). Można się natomiast zastanawiać, czy adekwatna byłaby w tym przypadku umowa o dzieło, eksponująca jednak element rezultatu, którego osiągnięcie jest wszakże zależne od wielu czynników, na które mediator nie ma decydującego wpływu.

³⁸ A. Szpunar, [w:] S. Grzybowski (red.), *System prawa cywilnego*, t. III, cz. 2: *Prawo zobowiązań – część szczegółowa*, Wrocław 1976, s. 396.

³⁹ P. Drapała, [w:] J. Gudowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 5: *Zobowiązania. Część szczegółowa*, wyd. drugie, 2017, Lex, komentarz do art. 746, nb 1.

nami – wskazuje więc nie tylko cel, jaki przy udziale mediatora strony zamierzają osiągnąć, nie tylko misja, która winna mediatorowi w dążeniu do realizacji tego celu przyświecać, ale również sama istota stosunku prawnego, jaki łączy mediatora ze stronami sporu. W przypadku więc umowy zlecenia (oraz innych umów o świadczenie usług) dający zlecenie może je wypowiedzieć w każdym czasie. Powinien jednak zwrócić przyjmującemu zlecenie wydatki, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia oraz uiścić przyjmującemu zlecenie część wynagrodzenia odpowiadającą jego dotychczasowym czynnościom (art. 746 k.c.). Uprawnienie to ma charakter prawokształtujący i wykonywane jest przez jednostronne oświadczenie woli kierowane do drugiej strony stosunku zlecenia (art. 61 § 1 k.c.). Wywołuje ono skutek prawny na przyszłość⁴⁰. Jednocześnie strony mogą samodzielnie określić w umowie przesłanki oraz termin wypowiedzenia, przy czym należy podkreślić, że nie mogą zrzec się z góry uprawnienia do wypowiedzenia zlecenia z ważnych powodów, a utrata zaufania do mediatora niewątpliwie jest takim właśnie ważnym powodem⁴¹.

Jeżeli w umowie nie zostały określone przesłanki wypowiedzenia, do skuteczności oświadczenia dającego zlecenie nie jest konieczne wskazanie w nim przyczyny wypowiedzenia ani jej rzeczywiste istnienie⁴². Jak wskazuje doktryna, udowodnienie istnienia ważnej przyczyny wypowiedzenia zlecenia odpłatnego nie jest decydujące dla skuteczności jego dokonania, lecz dla rozstrzygnięcia, czy dający zlecenie powinien naprawić szkodę powstałą po stronie przyjmującego zlecenie w związku z przedwczesnym zakończeniem stosunku zlecenia⁴³.

Doktryna dopuszcza zmianę mediatora wskazanego przez ministra w obiektywnie uzasadnionych przypadkach, np. gdy obie strony toczącego się postępowania mediacyjnego w sporze zbiorowym zgodnie wystąpią o jego zmianę dostrzegając naruszenie przez mediatora standardów pracy mediatora w sporach zbiorowych pracy (gwarancja neutralności wobec przedmiotu sporu, obiektywizmu, bezstronność i niezależność od uczestników mediacji), skutkujące utratą zaufania do mediatora, lub gdy mediator sam zrezygnuje w pełnieniu powierzonych mu funkcji, a także w przypadku śmierci, choroby (o czym w pierwszej części artykułu) lub innego zdarzenia wykluczającego sprawowanie przez desygnowanego mediatora jego funkcji.

W przypadku sporu zbiorowego, w którym jedna ze stron wnioskuje do ministra o zmianę wyznaczonego mediatora, a następnie wypowiedziała umowę lub od niej odstąpiła, zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego, oraz jednocześnie wezwała mediatora do zaprzestania wykonywania jakichkolwiek

⁴⁰ Por. wyrok SN z 9 października 2013 r., sygn. akt V CSK 472/12, Lex nr 1396517.

⁴¹ Por. wyrok SN z 14 maja 2002 r., sygn. akt V CKN 1030/00, IC 2002, nr 12, s. 41.

⁴² Wyrok SN z 9 lutego 2001 r., sygn. akt III CKN 304/00, Lex nr 52384.

⁴³ P. Drapała, [w:] J. Gudowski (red.), op. cit., komentarz do art. 746, nb 5.

czynności związanych z prowadzeniem mediacji w trwającym między stronami sporze zbiorowym, należy obiektywnie uznać, że brak jest prawnie wiążących podstaw do kontynuowania postępowania mediacyjnego z udziałem takiego mediatora. Powyższe świadczy o wystąpieniu tzw. innego zdarzenia wykluczającego sprawowanie przez desygnowanego mediatora jego funkcji.

Wymieniona okoliczność ma zasadnicze znaczenie w odpowiedzi na pytanie dotyczące prawnej możliwości zmiany przez ministra właściwego do spraw pracy mediatora desygnowanego na podstawie przepisów o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w sytuacji gdy cytowana ustawa nie reguluje wprost kwestii zmiany wskazanego przez ministra mediatora.

Minister – jako organ administracji państwowej – nie może swoimi działaniami prowadzić do sytuacji, w których podmioty, działające zgodnie z przyśługującymi im uprawnieniami (w tym wypadku zagwarantowanymi w Kodeksie cywilnym), zostałyby pozbawione zadekretowanych w przepisach praw. Takie działania ministra prowadziłyby do oczywistej sprzeczności z konstytucyjną zasadą praworządności. Organ administracji publicznej winien bowiem spełniać funkcję gwaranta i strażnika praworządności, co w sytuacji wypowiedzenia umowy (ewentualnie odstąpienie od niej) dotychczasowemu mediatorowi przez jedną ze stron sporu oznaczać musi podjęcie przez ministra działań zmierzających do zapewnienia stronom sporu możliwości zgodnego z prawem dalszego przebiegu sporu zbiorowego, tj. wyznaczenie innego mediatora. Obowiązek ten nakłada na ministra obecnie obowiązująca ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, stanowiąc, że jeżeli strona, która wszczęła spór, podtrzymuje zgłoszone żądania, spór ten prowadzony jest przez strony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności, zwanej dalej mediatorem, ten zaś, przy braku zgodnego stanowiska stron, wskazywany jest przez ministra właściwego do spraw pracy (art. 10 i 11 ust. 2 SpZbU). Jednocześnie należy wskazać, że minister w takiej sytuacji nie musi podejmować decyzji o formalnym odwołaniu poprzedniego mediatora, to bowiem oświadczenie woli strony, która wypowiedziała umowę mediatorowi ma charakter prawokształtujący. Niemniej jednak minister informuje o powyższym drugą stronę sporu zbiorowego.

Jednocześnie należy podkreślić, że minister właściwy do spraw pracy nie posiada uprawnień do uznania wypowiedzenia umowy czy też odstąpienia od niej przez jedną ze stron sporu za czynność nieistotną i nieskuteczną. Autorka przyjmuje, że umowa zawarta z mediatorem ma charakter umowy dwustronnej, w której po jednej ze stron umowy znajduje się mediator, po drugiej zaś obie strony sporu zbiorowego. Warto dodać, że mediacja jest narzędziem polubownego rozwiązywania sporu zbiorowego i – jak wynika z jej istoty – musi być prowadzona między obydwiema stronami pozostającymi w sporze z udziałem mediatora. W związku z tym nie ma możliwości, by wypowiedziana mediatorowi umowa wiązała drugą stronę sporu. Przyjęcie takiego rozwiązania

prowadziłoby bowiem do wniosku, że mediacja może być prowadzona przez mediatora przy udziale jednej tylko strony sporu zbiorowego, co sprzeczne jest nie tylko z celem postępowania mediacyjnego, ale również z zasadami logiki i celem ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Wnioski końcowe

Podsumowując przedstawione rozważania, należy wskazać, iż mimo że przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych bezpośrednio nie regulują problematyki odwołania mediatora, to nie ulega wątpliwości, że strony w procesie mediacji mogą dokonać jego zmiany⁴⁴. Tryb zmiany mediatora uzależniony będzie od tego, czy wyznaczyły go wspólnie strony sporu zbiorowego, czy dokonał tego minister właściwy do spraw pracy.

Postępowanie mediacyjne wymaga bowiem obecności i zaangażowania mediatora aż do zakończenia tego postępowania. Jak wynika z art. 14 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, „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”. Udział mediatora w postępowaniu mediacyjnym jest zatem obowiązkowy.

Nie można jednak wykluczyć sytuacji, w których wskazany przez ministra mediator nie będzie mógł z różnych powodów uczestniczyć w toczącym się postępowaniu mediacyjnym. W praktyce zdarzają się bowiem przypadki utraty zaufania do mediatora. Przyczyną takiego stanu rzeczy mogą być zarówno przyczyny formalne, jak i te o charakterze osobistym (np. brak woli wzajemnej współpracy z konkretnym mediatorem).

Bezstronność mediatora jest zaś gwarancją jego wiarygodności, co daje mu prawo do wspomagania komunikacji między stronami⁴⁵. Mediator powinien ułatwiać dialog, przyczyniając się do wyjaśnienia stanowisk stron oraz kwestii spornych. Mediator nie może być utożsamiany z żadną ze stron sporu⁴⁶. Brak obiektywizmu będzie stanowił bardzo poważne zagrożenie dla całej procedury, negatywnie wpływając na nastawienie stron, a nawet powodując zaostrzenie konfliktu⁴⁷.

W doktrynie przeważa pogląd, że jeżeli pracodawca i związek zawodowy wspólnie dokonały wyboru mediatora, odwołanie go wymaga zgody obu stron, które nie muszą nawet uzasadniać swojej decyzji. Nie można więc wykluczyć,

⁴⁴ A. Tomanek, *Komentarz do ustawy...*, komentarz do art. 11, nb 4.

⁴⁵ N. Doherty, M. Guyler, *Mediacja i rozwiązywanie konfliktów w pracy*, Warszawa 2010, s. 26.

⁴⁶ B. Cudowski, *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998, s. 92.

⁴⁷ K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 417.

że strony w trakcie mediacji dokonają wyboru innego mediatora, rozwiążą umowę i powierzą prowadzenie mediacji innej osobie. Nie ma ograniczeń ustawowych odnoszących się do zmiany mediatora w trakcie postępowania mediacyjnego, jeżeli pierwotnie wybrany nie spełnia oczekiwań stron sporu. Odnosi się to zwłaszcza do sytuacji, gdy postawa tego mediatora może stanowić podstawę odpowiedzialności cywilnej względem stron.

Odwołanie jednak nie jest możliwe, gdy jedna ze stron nie wyraża na to zgody. Istotne jest również to, że minister nie jest w ogóle związany złożonym przez strony wnioskiem o odwołanie powołanego przez siebie mediatora⁴⁸. Wówczas może dojść do faktycznego zawieszenia sporu z uwagi na brak współdziałania tej z nich, która nie zgadza się na kontynuowanie rozmów przy udziale mediatora, któremu zarzuca brak obiektywizmu, niezależności czy zaangażowania w proces mediacji. Nieodwołanie mediatora przez ministra spowoduje więc, że mediacje nie będą przebiegały prawidłowo, gdyż wystąpi brak wzajemnego zaufania, a tym samym paraliż mediacyjny. Istotne jest, że obecne przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie wprowadzają żadnych ram czasowych, po upływie których spór wygasa z mocy samego prawa. To z kolei prowadzić może do patologicznych sytuacji, w których spór zbiorowy trwać będzie latami tylko dlatego, że ustawodawca w żaden sposób nie zabezpieczył interesów stron przed nagannym zachowaniem mediatora. Projektowana ustawa o sporach zbiorowych pracy rozwiązuje przedstawiony problem wprowadzając maksymalny termin prowadzenia sporu, po którego upływie w razie nie zawarcia porozumienia bądź nie ogłoszenia strajku, spór wygasa. Przepis art. 18 projektu wymienia dwa przypadki wygaśnięcia sporu. Spór wygasa, jeżeli w terminie 9 miesięcy od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę żądań lub w terminie 12 miesięcy (jeśli strony sporu wspólnie postanowią o przedłużeniu tego okresu o kolejne trzy miesiące) strony sporu nie zawrą porozumienia kończącego spór lub nie sporządzą protokołu rozbieżności, a następnie nie zostanie przeprowadzone głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku i nie zostanie ogłoszony strajk. Spór wygasa również gdy organizacja związkowa odstąpi od prowadzenia sporu.

Regulacja ta pogłębia tylko patologię związaną z brakiem możliwości zmiany mediatora przy sprzeciwie drugiej strony sporu – w tym wypadku pracodawcy, który może być zainteresowany przedłużaniem postępowania ponad ustawowe terminy tylko po to, by spór zbiorowy zakończyć bez zawarcia porozumienia oraz bez możliwości wszczęcia strajku.

Wobec powyższego strony sporu zbiorowego, mimo projektowanych wymogów stawianych mediatorom oraz ustawowych wymogów co do prowadzenia mediacji, w przypadku utraty zaufania do mediatora – z uwagi na brak bezstronności lub zaangażowania – muszą korzystać z narzędzi, jakie daje im prawo cywilne w związku z zawartą z mediatorem umową.

⁴⁸ J. Żołyński, *Ustawa o rozwiązywaniu...*, art. 11 ust. 2, nb 3.

Ponownie bowiem trzeba podkreślić istotę roli, jaką mediator powinien pełnić w sporze, do którego został powołany. Aktywny udział neutralnej osoby trzeciej nieposiadającej uprawnień władczych z założenia może w istotny sposób pozytywnie wpłynąć na przebieg postępowania, przyczyniając się do zmiany charakteru rozmów toczących się między stronami. Zadaniem mediatora jest pomoc stronom w przezwyciężaniu różnic w ich stanowiskach w celu osiągnięcia uzgodnionego rozwiązania sporu⁴⁹. Nie dojdzie natomiast do osiągnięcia porozumienia, gdy strony nie będą mieć przeświadczenia, że mediator działa niezależnie i podejmuje decyzje (nawet te, o charakterze organizacyjnym) autonomicznie. Nie bez znaczenia są więc nie tylko wysokie kwalifikacje zawodowe czy doświadczenie, ale przede wszystkim zdolność prowadzenia dialogu i walory osobowe mediatora. Cechy te bowiem są podstawą jego autorytetu, dzięki któremu może on skutecznie wpływać na strony w kierunku pomyślnego zakończenia sporu zbiorowego⁵⁰.

Autorka, dostrzegając opisane w niniejszym opracowaniu problemy, które wcale nie tak rzadko pojawiają się w praktyce prowadzonych sporów, nie znajduje jednak zadowalających rozwiązań systemowych. Ewentualne zmiany przepisów dotyczących rozwiązywania sporów zbiorowych, przyznające szersze w tym zakresie kompetencje ministra, na pewno nie są zadowalające. Trudno bowiem oczekiwać od organu administracji państwowej przejęcia kompetencji prowadzących się do konieczności rozstrzygania, często subiektywnych i personalnych sporów pomiędzy jedną ze stron sporu zbiorowego a mediatorem powołanym z listy. Wprowadzenie analogicznego do obowiązujących w różnych procedurach rozwiązania w postaci możliwości złożenia wniosku o wyłączenie mediatora z uwagi na brak bezstronności wymagałoby wyznaczenia organu, który byłby zobligowany do ich rozstrzygania, co również nie jest rozwiązaniem korzystnym dla stron, a przede wszystkim celu postępowania mediacyjnego.

Powyższe prowadzi więc do wniosku, że obecnie obowiązujący model, w którym możliwość zmiany mediatora sprowadza się do wykorzystywania czyisto cywilistycznych narzędzi, jest najskuteczniejszy, choć nadal niedoskonały.

Wykaz literatury

- Baran K.W. (red.), *System prawa pracy*, t. 5: *Zbiorowe prawo pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
- Cichobłaziński L., *Mediator w sporach zbiorowych jako doradca organizacyjny – perspektywa narracyjna*, „Problemy Zarządzania” 2013, vol. 11, nr 3(43).

⁴⁹ M. Kurzynoga, *Procedura rokowań i mediacji*, [w:] eadem, *Warunki legalności strajku*, Warszawa 2011, s. 183–187.

⁵⁰ Por. H. Lewandowski, op. cit., komentarz do art. 10, nb 3. Zob. również: M. Winiczenko, *Rozwiązywanie sporów zbiorowych przy udziale i pośrednictwie mediatora*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 1.

- Cudowski B., *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Temida 2, Białystok 1998.
- Doherty N., Guyler M., *Mediacja i rozwiązywanie konfliktów w pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
- Drapała P., [w:] J. Gudowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 5: *Zobowiązania. Część szczegółowa*, wyd. drugie, 2017, Lex.
- Góral Z., *Mediacja jako sposób rozwiązywania zbiorowych sporów pracy (uwagi de lege ferenda)*, [w:] Z. Góral (red.), *Studia z prawa pracy. Książka pamiątkowa ku czci Docenta Jerzego Logi*, Wyd. UŁ, Łódź 2007.
- Kurzynoga M., *Procedura rokowań i mediacji*, [w:] eadem, *Warunki legalności strajku*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
- Lewandowski H., *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz*, [w:] *Prawo pracy*, 2001, Lex.
- Majewski A., Mularczyk K., *Mediacja jako ADR w prawie pracy*, „Kwartalnik ADR” 2010, nr 3(11).
- Masewicz W., *Ustawa o związkach zawodowych. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, Wyd. Prawnicze, Warszawa 1998.
- Pisarczyk Ł., *Mediator*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 5: *Zbiorowe prawo pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
- Stefańska E., *Mediacja i postępowanie pojednawcze*, [w:] M. Manowska (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. 1, Wolters Kluwer, Warszawa 2011
- Szpunar A., [w:] S. Grzybowski (red.), *System prawa cywilnego*, t. III, cz. 2: *Prawo zobowiązań – część szczegółowa*, Ossolineum, Wrocław 1976.
- Świątkowski A.M., [w:] J. Wratny, K. Walczak (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, 2009 Legalis.
- Tomanek A., [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019.
- Tomanek A., *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019.
- Weitz K., Gajda-Roszczyńska K., [w:] T. Wiśniewski (red.), *Postępowanie sądowe w sprawach cywilnych z udziałem przedsiębiorców*, seria: System Prawa Handlowego, t. 7, C.H. Beck, Warszawa 2013.
- Winiczenko M., *Rozwiązywanie sporów zbiorowych przy udziale i pośrednictwie mediatora*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 1.
- Żołyński J., *Mediacja*, [w:] idem, *Pracodawca a związki zawodowe. Wybrane problemy zbiorowego prawa pracy. Zagadnienia prawne w pytaniach i odpowiedziach, wzory pism*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
- Żołyński J., *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism*, 2012, Lex.

Summary

Change of the mediator in a collective dispute – comments *de lege lata* and *de lege ferenda*

Keywords: collective labour law, collective disputes, mediation, mediator, the mediator's impartiality, dismissal of the mediator.

The lack of agreement at the stage of negotiations in a collective dispute opens the parties for mediation. There is an entity in this phase of the collective dispute, a third party, which is the mediator. An entity that is assumed to be impartial, neutral, standing in the middle of a dispute, to help the parties to solve, often to conclude it, and to sign the agreement. In practice, it may be that the impartiality of the mediator remains within the statutory sphere. The aim of the article is to indicate solutions that, in the event of loss of trust in the mediator by both parties of the collective dispute, or only one of them, would allow for its recall and change. The legislator did not provide the mechanisms of changing the mediator by the parties of the dispute, nor did it grant such powers to the minister who appointed the mediator. This problem is also not resolved by the latest bill on collective labour disputes. An analysis of the provisions of the Act on Collective Disputes, the available jurisprudence and the achievement of the doctrine lead to the conclusion that in the case of an application for dismissal of a mediator with the opposition of the other party to the dispute, there are no mechanisms in collective labour law that would enable the mediator to be changed in the course of mediation. However, the article indicates the possibility of making the change of mediator by using the provisions of civil law, which may turn out to be the only possible solution for the party dissatisfied with the actions taken by the mediator and lead to a positive conclusion of the collective dispute.

