

Spory zbiorowe, cz. 1

1. Spory indywidualne i zbiorowe

Jednym z najbardziej rozpowszechnionych kryteriów podziału sporów w prawie pracy jest kryterium przedmiotowe i podmiotowe. Z uwagi na kryterium przedmiotowe mówi się o sporach „o interes” oraz sporach „o prawo”, a ze względu na kryterium podmiotowe, o sporach „indywidualnych” i sporach „zbiorowych” (K. W. Baran, Zbiorowe prawo pracy, Kraków 2002, s.252 i n.). Nie wchodząc w różnego rodzaju detale teoretyczne można stwierdzić, że **spór indywidualny**:

- opisuje się jako różnicę stanowisk podmiotów stosunku pracy (pracownika i pracodawcy) regulowanego normami prawa pracy lub postanowieniami umownymi kształtującymi jego treść w przedmiocie uprawnień (obowiązków) objętych tym stosunkiem.
- wskazuje na różnicę twierdzeń (stanowisk) pracownika i pracodawcy w kwestii naruszenia lub zagrożenia uprawnienia, a osią konfliktu jest różnica zdań na temat stosowania lub wykładni (interpretacji) obowiązujących przepisów.
- przedmiotem indywidualnego sporu pracy są zatem roszczenia o charakterze obligacyjnym jednej ze stron stosunku pracy przeciwko drugiej, wynikające z przepisów prawa pracy (spór o prawo).
- spór indywidualny może być rozwiązany w drodze porozumienia pracownika z pracodawcą lub ugody zawartej w drodze nieobowiązkowego postępowania przed zakładową komisją pojednawczą. Gdy strony nie podejmą próby rozwiązania sporu w tym trybie, pracownikowi przysługuje prawo dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy (w zależności od wartości przedmiotu sporu), przed właściwym sądem pracy.

Wyznacznikiem sporu zbiorowego jest to, że:

- toczy się on nie w wymiarze indywidualnym dotyczącym konkretnego pracownika i pracodawcy, ale między zbiorowością pracowników, np. załogą zakładu pracy reprezentowaną przez związek zawodowy a pracodawcą lub organizacją pracodawców,
- dotyczy żądania ustanowienia nowych warunków pracy (płacy) poprzez uchwalenie nowych lub zmianę dotychczasowych przepisów (spór o interes) lub też jego przedmiotem może być spór o stosowanie naruszanych lub ignorowanych przez pracodawcę istniejących norm prawa pracy (spór o prawo),

- nie może być rozstrzygnięty przez sąd, lecz muszą go rozwiązać same zaangażowane w ten spór strony przy zastosowaniu koncyliacyjnych i mediacyjnych instytucji przewidzianych w przepisach prawa.

Należy jednak podkreślić, że ustalenie jasnej granicy między kategorią „prawa” i „interesu” jest przedmiotem niejednorodnych ustaleń teoretycznych.

Prawo dotyczące sporów zbiorowych jest w znacznym stopniu determinowane przez założenia kształtujące ustrój pracy. Należy tu wskazać art. 2 Konstytucji wyrażający zasadę demokratycznego państwa prawnego, urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej. Wynika z niego, że ustrój pracy nie może być kształtowany wyłącznie przez wolną grę sił rynkowych (B. Cudowski, Spory zbiorowe w polskim prawie pracy, Białystok 1998, s. 11). Znaczenie dla wykładni problematyki sporów zbiorowych mają ponadto przepisy art. 20 i 59 Konstytucji. Pierwszy stanowi, że społeczna gospodarka rynkowa, oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych, stanowi podstawy ustroju Rzeczypospolitej Polskiej. W myśl art. 59 ust. 2 i 3 Konstytucji związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Związkom zawodowym przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie. Konkretnie i szczegółowe warunki związane z wszczęciem, prowadzeniem i zakończeniem sporów zbiorowych reguluje ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020, poz. 123, dalej jako ustawa).

2. Przedmiot sporu zbiorowego

Zgodnie z art. 1 ustawy 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. Jest to wyliczenie wyczerpujące. Definicja ta daleka jest od prawnej precyzji, gdyż nie tyle określa co może stanowić przedmiot sporu zbiorowego, poprzez wyliczenie rodzaju żądań czy postulatów jakie mogą być sformułowane, lecz jedynie wskazuje w bardzo

ogólny sposób sprawy, których spór może dotyczyć. Może to powodować trudności interpretacyjne w ocenie, czy żądania związku zawodowego mieszczą się w przedmiocie sporu zbiorowego, czy też wykraczają poza katalog ustawowy. W świetle przytoczonego unormowania **przedmiotem sporu zbiorowego mogą być następujące sprawy:**

- warunki pracy
- warunki płac,
- świadczenia socjalne,
- prawa i wolności związkowe

W myśl art. 4 nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe 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.

Warunki pracy

Pojęcie warunków pracy nie zostało zdefiniowane w ustawie, jak i w systemie prawa pracy, stąd też można mu nadać znaczenie węższe (wszelkie inne niż płace istotne okoliczności świadczenia pracy determinujące status prawny pracownika), jak i szersze, jako wszelkie normatywne i faktyczne okoliczności, w jakich pracownik wykonuje pracę. W literaturze przeważa szersze ujęcie znaczenia analizowanego pojęcia. W skład warunków pracy mogą zatem wchodzić czynniki o charakterze organizacyjnym, czy technicznym związane bezpośrednio z miejscem wykonywania pracy, np. sposób organizacji pracy, stan techniczny maszyn i urządzeń, środowisko pracy, jak i wszelkie okoliczności, które mają wpływ na kształtowanie sytuacji prawnej pracownika. Mogą one np. dotyczyć rozwiązań odnoszących się do możliwości podnoszenia kwalifikacji, odnoszących się do kwestii urlopowych, procedur antymobbingowych, i innych spraw kształtujących korzystniejszą pozycję prawną pracownika.

Warunki płac

Panuje zgodność, że kwestie płacowe stanowią najczęstszą przyczynę sporów zbiorowych. Są to żądania związane z podwyżką płac, ale również ich podziałem, nieterminową płatnością, określaniem podstawy wynagrodzenia, podziałem funduszu płac, waloryzacją wynagrodzeń, sposobem obliczenia konkretnego składnika wynagrodzeń, itp. W doktrynie toczy się dyskusja, jakiego rodzaju świadczenia otrzymywane od pracodawcy mogą być przedmiotem legalnego sporu. Zdaniem jednych autorów, pojęcie wynagrodzenia powinno być interpretowane szeroko obejmując również świadczenia majątkowe niezaliczane do składników wynagrodzenia za pracę: odprawy, deputaty, dodatki, świadczenia rekompensujące, wypłaty gwarancyjne. Zdaniem innych, pojęcie wynagrodzenia może obejmować jedynie takie składniki, które zostały objęte ścisłą treścią tego pojęcia.

Świadczenia socjalne

Ustawa nie definiuje pojęcia „świadczeń socjalnych”, jako przedmiotu sporu zbiorowego. W literaturze przeważa stanowisko, w myśl którego wskazówką interpretacyjną w wykładni tego pojęcia powinna być regulacja przyjęta w ustawie z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2019 r., poz. 1352). Ustawa ta definiuje działalność socjalną jako usługi świadczone przez pracodawców:

- na rzecz różnych form wypoczynku,
- działalności kulturalno-oświatowej,
- sportowo-rekreacyjnej,
- opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię,
- w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego,
- udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

Spory zbiorowe odnoszące się do świadczeń socjalnych mogą dotyczyć zasad wydatkowania środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, np. wprowadzenia niezgodnych z ustawą zasad korzystania funduszu, nieprzeznaczenie wystarczających środków na pomoc materialną, żądania utworzenia tego funduszu u pracodawcy niezobowiązanego do jego utworzenia.

Należy jednak wskazać, że w niektórych sytuacjach pracownik będzie mógł dochodzić od pracodawcy przyznania świadczenia socjalnego na drodze sądowej. Tak będzie np. w sytuacji spełnienia warunków jego uzyskania określonych w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, czy podjęcia przez pracodawcę decyzji o przyznaniu pracownikowi środków socjalnych, a następnie wstrzymaniu jej wykonania.

Prawa i wolności związkowe

Przedmiotem sporu zbiorowego mogą być prawa i wolności związkowe. Spór zbiorowy może być prowadzony w przypadku naruszenia wolności związkowych, które nie muszą być szczegółowo precyzowane w przepisach. Natomiast spór zbiorowy o prawa związkowe może dotyczyć tylko tych uprawnień związkowych, które zostały zapisane w przepisach (B. Cudowski, op. cit., s. 49 in.). Jako przykłady sporów dotyczących praw i wolności związkowych podaje się prowadzenie przez pracodawcę praktyk dyskryminujących wobec poszczególnych związków zawodowych lub stosowania szykan wobec ich działaczy, naruszanie kompetencji związków o charakterze opiniodawczo-konsultacyjnym, próba ingerencji w statutową działalność związkową, próba podporządkowania pracodawcy struktur związkowych (K. W. Baran, op. cit., s 257, 258).

3. Strony sporu zbiorowego

Zgodnie z art. 2 ustawy, prawa i interesy zbiorowe pracowników wszczynających spór zbiorowy są reprezentowane przez związki zawodowe. Natomiast prawa i interesy pracodawców w sporach zbiorowych mogą być reprezentowane przez właściwe organizacje pracodawców.

Analizując przedstawioną normę prawną należy skonstatować, że ustawa przyznała związkom zawodowym wyłączność (monopol) na prowadzenie sporów zbiorowych po stronie pracowniczej. Uprawnień reprezentacyjnych nie przyznano innym podmiotom strony pracowniczej, np. samorządom załogi, radom pracowników, a tym bardziej powołanym *ad hoc* przedstawicielstwom (komitetom) załogi. Przepisy nie przewidują w tym względzie żadnego wyjątku, zatem próba wszczęcia sporu nie przez związek zawodowy, lecz przez

jeden z wymienionych podmiotów zostałaby uznana za nielegalną. W imieniu pracowników zakładu pracy, w którym nie działa związek zawodowy, spór zbiorowy może prowadzić organizacja związkowa, do której pracownicy zwrócili się o reprezentowanie ich interesów zbiorowych. Przepis ten nie precyzuje zarówno sposobu wyłonienia reprezentacji pracowników zwracających się o reprezentowanie ich interesów zbiorowych, sposobu ustalenia jej reprezentatywności przesądzającej o uznaniu jej działania za autorytatywne, formy dokonania tej czynności, jak i tego, czy zwrot, że „zewnętrzna” organizacja związkowa, do której pracownicy zwrócili się o reprezentowanie ich interesów zbiorowych „może” prowadzić spór zbiorowy oznacza dozwoleństwo na podjęcie takiego postępowania przez tę organizację, czy też fakultatywność (możliwość) jego podjęcia.

Przepis art. 3 ustawy określa zasady reprezentacji związkowej w sytuacji, gdy u pracodawcy funkcjonuje więcej niż jedna organizacja związkowa. Stanowi on, że w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy stanowiące przedmiot tego sporu. Jeżeli działające w zakładzie pracy organizacje związkowe tak postanowią, w sporze zbiorowym występuje wspólna reprezentacja związkowa. Ostatnie unormowanie stosuje się odpowiednio do reprezentacji interesów zbiorowych w sporach wielozakładowych. Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, który w zakresie praw i interesów zbiorowych przyjmuje zasadę reprezentacji ogólnej, w sprawach stanowiących przedmiot sporu zbiorowego związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników (zatrudnionych), niezależnie od ich przynależności związkowej.

Prawa i interesy pracodawców w sporach zbiorowych mogą być reprezentowane przez właściwe organizacje pracodawców. Oznacza to, że stroną lub stronami sporu zbiorowego może być sam pracodawca, a także organizacje pracodawców upoważnione przez członków – poszczególnych pracodawców do regulowania spraw, które w świetle art. 1 ustawy mogą stanowić przedmiot sporów zbiorowych. Organizacje pracodawców występują jako strona sporu zbiorowego zasadniczo w sporach wielozakładowych. Ustawa nie wprowadza własnej definicji pracodawcy, zatem jest nim podmiot – jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna zatrudniająca pracowników (art. 3 k. p.). W praktyce poważne wątpliwości dotyczą zakładów pracy będących własnością Skarbu państwa oraz sfery publicznej. Zdaje się przeważać

stanowisko, że podmioty zewnętrzne wobec pracodawcy nie mogą być formalnie stronami sporów zbiorowych, nawet jeżeli są – ze względu na finansowanie pracodawców – bezpośrednio zainteresowane sprawami, które stanowią przedmiot tych sporów. Pozaprawne zaangażowanie tych podmiotów w spory zbiorowe pracy jest oczywiste, zwłaszcza w takim zakresie, w jakim zaspokojenie żądań zgłaszanych przez związki zawodowe w imieniu zbiorowości pracowników wykracza poza kompetencje pracodawców i/lub ich finansowe możliwości (A. M. Świątkowski, Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W: J. Wratny, K. Walczak (red.), Zbiorowe prawo pracy. Komentarz. Warszawa: C.H. Beck). Jednak stroną takiego sporu w znaczeniu prawnym może być tylko pracodawca rzeczywiście zatrudniający pracowników objętych sporem.

W myśl art. 6 ustawy, uprawnienie do wszczęcia sporu zbiorowego na zasadach dotyczących pracowników przysługuje:

- osobom wykonującym pracę zarobkową, tzn. świadczącym pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz mają takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy.
- osobom skierowanym do pracodawców w celu odbycia służby zastępczej,
- funkcjonariuszom Policji, Straży Granicznej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz strażaków Państwowej Straży Pożarnej, a także pracownikom Najwyższej Izby Kontroli.

4. Wszczęcie sporu zbiorowego

Zgodnie z art. 7 ustawy, spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami w sprawach wskazanych w art. 1 (warunki pracy, płacy lub świadczenia socjalne oraz prawa i wolności związkowe), jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni. W wystąpieniu do pracodawcy określa się przedmiot żądań objętych sporem. Podmiot zgłaszający spór może uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk. Dzień zapowiedzianego strajku nie może przypadać przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu.

Stroną uprawnioną wskazanego wystąpienia jest tylko strona pracownicza, a wskazanemu prawu nie odpowiada żadne ekwiwalentne uprawnienie pracodawcy. Podkreśla się, że wskazany przepis nie określa formy wystąpienia z żądaniami do pracodawcy, zatem przyjmuje się dopuszczalność wszelkich form, w tym ustnej. Z uwagi na względy bezpieczeństwa obrotu prawnego postuluje się jednak zachowanie formy pisemnej wystąpienia. Ze względu na wymogi formalne wystąpienie powinno wskazywać podmiot występujący z żądaniami, określać, czyje prawa i interesy są reprezentowane przez związek (wszyscy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy, określona grupa zawodowa, i in.) oraz formułować przedmiot żądań objętych sporem.

Pracodawca, pod którego adresem związek zawodowy skierował wystąpienie, powinien się doń ustosunkować, mimo że ustawa nie formułuje wprost takiej powinności. Przemawiają za tym względy lojalności wobec partnera społecznego oraz potrzeba dokumentowania działań zbiorowych (K. W. Baran, op. cit., s. 265). Pracodawca może:

- uwzględnić wszystkie zgłoszone żądania; w takim przypadku nie dochodzi do zawiązania sporu zbiorowego ze względu na jego bezprzedmiotowość,
- nie ustosunkować się do żądań wskazanych w wystąpieniu. Milczenie pracodawcy nie jest równoznaczne z uwzględnieniem żądań i w takiej sytuacji podmiot reprezentujący stronę pracowniczą może zgłosić spór zbiorowy, w zakresie przedstawionych żądań,
- wyraźnie odmówić uwzględnienia żądań; w takiej sytuacji podmiot reprezentujący stronę pracowniczą może zgłosić spór zbiorowy, w zakresie przedstawionych żądań,
- uwzględnić tylko niektóre zgłoszone żądania, a innych nie; w takim przypadku podmiot reprezentujący stronę pracowniczą decyduje, czy w celu popierania odrzuconych żądań zawiązywać spór zbiorowy.

Podmiot zgłaszający spór w wystąpieniu lub w piśmie może uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk. Dzień zapowiedzianego strajku nie może przypadać przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu.

Spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze - związek zawodowy - do pracodawcy z żądaniami dotyczącymi spraw określonych w art. 1 ustawy, pod warunkiem że pracodawca nie uwzględnił żądań w terminie określonym w wystąpieniu, który nie może być krótszy niż 3 dni. W takiej sytuacji

pracodawca ma obowiązek podjęcia procedury rozwiązywania sporu zbiorowego określonej w ustawie.

5. Etapy rozwiązywania sporu zbiorowego

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych przewiduje konsensualne i „siłowe” metody likwidowania sporów zbiorowych . Do pierwszej grupy należy zaliczyć :

-rokowania,

-mediację,

-arbitraż,

a do drugiej, strajk.

Rokowania

Zgodnie z art. 8 ustawy, pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, zawiadamiając równocześnie o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy. W ujęciu słownikowym rokowania oznaczają podjęcie rozmów w celu osiągnięcia porozumienia. Przepisy, poza wskazaniem, że rokowania mają być podjęte przez pracodawcę niezwłoczne, czyli bez zbędnej zwłoki, nie określają żadnych formalnych warunków ich prowadzenia. Dotyczy to zarówno sposobu prowadzenia rokowań, limitowania czasu ich trwania, liczby osób (zwłaszcza ze strony pracowniczej) uczestniczących w rokowaniach, możliwości korzystania przez związek zawodowy z pomocy innych osób lub podmiotów, i in

W myśl art. 9 ustawy rokowania kończą się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia - sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Porozumienie przybiera formę pisemną. Wymóg sporządzenia i podpisania przez strony sporu zbiorowego porozumienia ma decydujący wpływ na jego ważność. Jedynie porozumienie podpisane przez strony sporu kończy spór, powoduje przekształcenie interesów zbiorowości pracowników przedstawionych przez związek zawodowy w zgłoszeniu sporu w indywidualne prawa podmiotowe, których zaspokojenia mogą domagać się w postępowaniu przed sądem pracy zainteresowani pracownicy. Podpisane porozumienie, które kończy spór

zbiorowy, uzyskuje status "porozumienia opartego na ustawie", które art. 9 § 1 KP traktuje jako specyficzne źródło prawa pracy (A. M. Świątkowski, op. cit., Legalis). W razie nieosiągnięcia porozumienia w sprawach wymienionych w zgłoszeniu sporu zbiorowego strony sporu mają obowiązek sporządzić w formie pisemnej protokół rozbieżności precyzujący żądania związku zawodowego oraz stanowisko pracodawcy wobec tych żądań.

Mediacja

Zgodnie z art. 10 ustawy, jeżeli strona, która wszczęła spór, podtrzymuje zgłoszone żądania, spór ten prowadzony jest przez strony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności, zwanej dalej mediatorem. Rolą mediatora jest dążenie do zbliżenia stanowisk stron sporu, osiągnięcia przez nie kompromisu. Mediatora ustalają wspólnie strony sporu zbiorowego. Może nim być osoba z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców, reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Jeżeli strony sporu zbiorowego nie porozumieją się w ciągu 5 dni w sprawie wyboru mediatora, dalsze postępowanie jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron, przez ministra właściwego do spraw pracy z listy mediatorów.

Zgodnie z art. 12 ustawy, jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu przed upływem 14 dni, od dnia zgłoszenia sporu organizacja, która wszczęła spór, może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy.

W myśl art. 13 w toku postępowania mediator może:

- zawiadamiać strony, że rozwiązanie sporu zbiorowego wymaga szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu,
- zaproponować przeprowadzenie ekspertyzy w sprawie ustalenie sytuacji ekonomiczno-finansowej zakładu pracy,
- wystąpić do organizacji związkowej z wnioskiem o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku na czas niezbędny do dokonania ustaleń mogących mieć wpływ na wynik rozstrzygnięcia sporu.

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. Porozumienie i protokół rozbieżności mają taki sam status jak analogiczne akty podejmowane po zakończeniu rokowań.

Arbitraż

W myśl art. 15, nieosiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej. Jednakże, zgodnie z art. 16 podmiot prowadzący spór zbiorowy w interesie pracowników (tzn. związek zawodowy) może, nie korzystając z prawa przewidzianego w art. 15 ustawy, podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego. Arbitraż, jako kolejny etap rozwiązywania sporu zbiorowego różni się od rokowań i mediacji tym, że ma charakter fakultatywny, zatem spór nie musi stać się przedmiotem rozstrzygnięcia arbitrażowego. Opisując postępowanie arbitrażowe należy stwierdzić, że:

- może do tego dojść tylko na podstawie decyzji strony związkowej,
- spór zakładowy rozpoznaje kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie okręgowym, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych, a spór wielozakładowy, kolegium arbitrażu społecznego przy Sądzie Najwyższym. W skład kolegium wchodzi przewodniczący wyznaczony spośród sędziów danego sądu przez prezesa sądu oraz sześciu członków wyznaczonych po trzech członków przez każdą ze stron.
- orzeczenie kolegium zapada większością głosów. Jeżeli żadna ze stron przed poddaniem sporu rozstrzygnięciu kolegium nie postanowi inaczej, orzeczenie to wiąże strony. W przeciwnym razie, nie ma ono mocy wiążącej.