

Jak polubownie rozwiązać spór między pracodawcą a pracownikiem

Wiele z konfliktów między pracownikiem a pracodawcą kończy się w sądzie, co łączy się z koniecznością ponoszenia przez obie strony kosztów postępowania oraz długim oczekiwaniem na werdykt. Czy możliwe jest rozwiązanie zaistniałego sporu jeszcze w zakładzie pracy?

Kodeks pracy przewiduje możliwość powołania komisji pojednawczej – wewnątrzzakładowego organu, którego zadaniem jest polubowne rozwiązywanie sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy. Komisja powoływana jest wspólnie przez pracodawcę i działającą u niego zakładową organizację związkową. Jeżeli w firmie nie ma związków zawodowych, komisja taka może być powołana po uzyskaniu np. w dro-

dze referendum pozytywnej opinii wszystkich pracowników.

Przy tworzeniu komisji konieczne jest określenie zasad i trybu jej powołania, liczby członków oraz czasu trwania jej kadencji. Jej członkami nie mogą być jednak osoby zarządzające zakładem pracy, główni księgowi, radcowie prawni oraz osoby prowadzące sprawy osobowe, zatrudnienia i płac. Komisja wszczyna postępowanie wyłącznie na wniosek pracownika. Prawa do żądania takiego działania nie ma więc pracodawca. Postępowanie w sprawach o odwołanie od wypowiedzenia, przywrócenie do pracy lub odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia lub w sprawach dotyczących nawiązania stosunku pracy kończy się z mocy prawa w terminie 14 dni od dnia złożenia wnio-

sku przez pracownika. W innych sprawach komisja może rozpoznawać sprawę do 30 dni.

Jeżeli strony dojdą do porozumienia, mogą zawrzeć przed komisją ugodę. Należy ją wpisać do protokołu posiedzenia. W razie gdyby pracodawca nie chciał ugody wykonać dobrowolnie, ugoda ta, po nadaniu jej klauzuli wykonalności przez sąd, może stanowić podstawę do egzekucji. W przypadku braku porozumienia pomimo przeprowadzenia postępowania mediacyjnego pracownik może wnieść o przekazanie przez komisję sprawy sądowi pracy. W takiej sytuacji wniosek pracownika o polubowne załatwienie sprawy przez komisję zastępuje pozew. Spór może przenieść się do sądu również w sytuacji, gdy zawarta ugoda byłaby sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Pracownik może też wnieść do sądu o uznanie ugo-



dy za bezskuteczną, gdy uważa, że narusza ona jego słuszny interes.

Powołując komisję, pracodawca musi liczyć się z określonymi wydatkami. Zobowiązany jest on bowiem do zapewnienia komisji warunków lokalowych i środków technicznych niezbędnych dla jej funkcjonowania. Powinien także zrekompensować wynagrodzenie utracone przez członków komisji w związku z udziałem w postępowaniu pojednawczym. ■

BARTŁOMIEJ RACZKOWSKI

partner, Bartłomiej Raczkowski Kancelaria
Prawa Pracy

www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy