

CYKL: PRZEPISY WEWNĄTRZAKŁADOWE W FIRMIE (CZ. 9)

Spór z podwładnym w sądzie? Niekoniecznie, jest alternatywa

Postępowanie przed komisją pojednawczą jest dobrowolne i prowadzi się je bez zbędnych formalności. Nadal jest jednak mało popularne, co jest niezrozumiałe, bo przecież znacznie przyspiesza załatwienie spraw



Sławomir Paruch
radca prawny,
partner
w kancelarii
Raczkowski
i Wspólnicy



Robert Stępień
aplikant
radcowski,
prawnik
w kancelarii
Raczkowski
i Wspólnicy

Zgodnie z ogólną dyrektywą prawną pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporów wynikłych ze stosunku pracy. W tym celu ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm; dalej: k.p.) przewiduje możliwość powoływania komisji pojednawczych. W praktyce komisje takie są powoływane bardzo rzadko, niemniej jednak warto przypomnieć podstawowe zasady ich powoływania i działania.

Nie ma obowiązku

Powołanie komisji nie jest obowiązkowe. Ponadto, nawet jeśli istnieje ona u danego pracodawcy, pracownik nie jest zobowiązany do skierowania do niej swojej sprawy. Może on wnieść o rozstrzygnięcie bezpośrednio do sądu pracy. Jednak postępowanie przed komisją pojednawczą, jako mniej sformalizowane oraz szybsze, może uchronić obie strony przed długotrwałym postępowaniem sądowym oraz zaowocować satysfakcjonującą ugodą.

Postępowanie przed komisją może być rozpoczęte jedynie na pisemny bądź ustny (zgłoszony do protokołu) wniosek pracownika. Pracodawca nie jest uprawniony do wszczęcia takiego postępowania na mocy własnej decyzji.

Komisje pojednawcze są powoływane wspólnie przez pracodawcę i organizacje związkowe działające w zakładzie pracy. Jeżeli w zakładzie nie działa taka organizacja, pracodawca chcąc powołać komisję zobowiązany jest do uzyskania pozytywnej opinii pracowników. Kodeks pracy nie wskazuje trybu, w jakim należy taką opinię uzyskać. Pracodawca może więc przeprowadzić referendum lub np. zorganizować wybory przedstawiciela załogi, który zaopiniuje pomysł stworzenia komisji. W analogicznym trybie ustala się zasady powoływania komisji pojednawczej, jej skład oraz czas trwania kadencji. Komisja powinna działać w zespołach co najmniej trzyosobowych oraz, co istotne, ustalić regulamin postępowania pojednawczego.

Jakie terminy

W sprawach dotyczących rozwiązania, wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy, wniosek pracownika o rozstrzygnięcie sprawy przez komisję pojednawczą powinien

zostać złożony w takim samym terminie, jak pozew do sądu pracy (7 dni w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę lub w 14 dni w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia). Jednocześnie wniesienie przez pracownika wniosku o wydanie rozstrzygnięcia przez komisję pojednawczą przerywa bieg tych samych terminów na wniesienie odwołania do sądu pracy.

Postępowanie przed komisją pojednawczą powinno zakończyć się zawarciem ugody w ciągu 14 dni od dnia złożenia wniosku. Jeżeli nie zostanie zawarta ugoda, postępowanie w sprawach dotyczących odwołania od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę oraz żądania rozwiązania stosunku pracy kończy się wraz z upływem 14 dni od dnia wniesienia wniosku przez pracownika, a w pozostałych sprawach – w terminie 30 dni. Jednocześnie w przypadku niezawarcia ugody termin na wniesienie odwołania od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę do sądu zaczyna biec od nowa, od momentu zakończenia postępowania przed komisją pojednawczą. Pracownik może nawet bezpośrednio przed komisją zażądać przekazania jego sprawy do sądu. Może zgłosić takie żądanie w terminie 14 dni od dnia zakończenia postępowania pojednawczego. W takim przypadku wniosek pracownika o polubowne załatwienie sprawy przez komisję pojednawczą zastępuje pozew.

Jeżeli w wyniku postępowania prowadzonego przed komisją pojednawczą strony zawrą ugodę, to należy jej treść wpisać do protokołu. Ugoda zawarta przez komisję pojednawczą jest tytułem egzekucyjnym, co oznacza, że jeżeli pracodawca nie wykonałby jej, pracownik może wnieść o nadanie jej klauzuli wykonalności przez sąd i egzekwować przez komornika. Sąd może jednak odmówić nadania ugodzie takiej klauzuli, jeżeli uzna, że ugoda jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Pracownik także ma prawo wystąpienia do sądu z żądaniem uznania ugody za bezskuteczną, jeżeli uważa, że narusza ona jego uzasadniony interes. Termin do wniesienia takiego żądania w sprawach dotyczących rozwiązania, wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy wynosi 14 dni od dnia zawar-

cia ugody. W pozostałych sprawach pracownik może to zrobić w terminie 30 dni.

Bez wynagrodzenia

Członkostwo w komisji pojednawczej jest funkcją społeczną i nie przysługuje z tego tytułu prawo do wynagrodzenia. Jednak pracownik będący członkiem komisji zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w pracach komisji. Członkiem komisji pojednawczej nie może być osoba zarządzająca w imieniu pracodawcy zakładem pracy, główny księgowy, osoba zajmująca się sprawami osobowymi, zatrudnienia i płac oraz radca prawny. Koszty działania komisji pojednawczej ponosi pracodawca. Pracodawca jest ponadto zobowiązany zapewnić komisji odpowiednie warunki lokalowe oraz środki techniczne.

Tyle tytułem wstępu. Dalejsze komentarze będą dotyczyły treści regulaminu postępowania pojednawczego.

Ogólne zasady

Obowiązujące przepisy nie określają żadnych szczegółowych wymogów dotyczących treści regulaminu postępowania pojednawczego. Niewątpliwie jednak treść takiego regulaminu powinna być zgodna z podstawowymi zasadami prawa pracy oraz z obowiązującymi przepisami, w tym w szczególności z zasadami kierowania spraw do komisji pojednawczej oraz prowadzenia postępowania pojednawczego, określonymi w dziale dwunastym, rozdziale drugim kodeksu pracy.

Ponadto w doktrynie dominuje postulat, aby regulamin postępowania pojednawczego był ustalany w sposób możliwie jak najbardziej uproszczony i odformalizowany, zapewniający niezbędną swobodę w doborze metod i środków jego prowadzenia w celu doprowadzenia do ugody i załagodzenia sporu między pracownikiem a pracodawcą.

W regulaminie powinny się znaleźć w szczególności szczegółowe zasady proceduralne dotyczące prowadzenia postępowania przed komisją pojednawczą. Zatem niezależnie od takich kwestii, jak zasady wnoszenia przez pracowników wniosku o załatwienie sprawy w ramach postępowania pojednawczego, zasady przyjmowania i procedowania tych wniosków przez komisję pojednawczą, zasady i terminy dotyczące podejmowania przez komisję pojednawczą działań zmierzających do załatwienia sprawy czy zasady zawierania ugody przed komisją pojednawczą (a więc kwestii, któ-

Procedura wprowadzania

Przepisy kodeksu pracy nie określają szczegółowych wymogów proceduralnych dotyczących wprowadzania tego regulaminu.

- Regulamin postępowania pojednawczego ustala komisja pojednawcza, powołana na zasadach określonych w art. 247 k.p., tj. przy udziale pracodawcy oraz związków zawodowych lub pracowników. Kompetencja w zakresie ustalania takiego regulaminu nie przysługuje zatem ani pracodawcy, ani związkowi zawodowemu czy przedstawicielom pracowników.

- Przepisy kodeksu pracy nie określają szczegółowych wymogów proceduralnych dotyczących wprowadzania tego regulaminu.

dejmowania określonych działań w ramach postępowania pojednawczego.

Niezależnie od powyższego regulamin postępowania pojednawczego może również regulować kwestie związane z powoływaniem oraz ustaleniem składu komisji pojednawczej, zasady nabywania członkostwa w komisji, prawa i obowiązki członków etc. Oczywiście również w tym zakresie powinien uwzględnić ogólne ramy prawne wyznaczone przez przepisy kodeksu pracy.

Możliwie szybko i prosto

Komisje pojednawcze są społecznymi organami ochrony prawnej. Celem działania komisji jest rozpoznanie zaistniałego sporu na drodze ugodowej, a nie wydawanie orzeczeń rozstrzygających istotę sporu. W tym znaczeniu postępowanie pojednawcze prowadzone przed komisją pojednawczą należy traktować jako przedprocesowy etap prowadzenia sprawy. Nie stanowi ono natomiast odrębnego etapu rozstrzygnięcia sporu. Przeciwnie, ma na celu zlikwidowanie sporu w załączku i zapobieżenie eskalacji konfliktu, poprzez możliwie jak najszybsze sprowadzenie go w ramy rozmów ugodowych i porozumienia pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.

W doktrynie sformułowano tezę, że komisje pojednawcze spełniają w stosunkach przemysłowych funkcję tonizującą (poprzez zapobieganie eskalacji sporu), ochronną (w postępowaniu tym nie może dojść

do ograniczenia uprawnień pracownika i interesu pracodawcy) oraz funkcję subsydiarną względem sądów powszechnych (odciążając sądy od spraw, w których strony zawarły ugodę przed komisją pojednawczą).

Postępowanie pojednawcze jest prowadzone w sposób możliwie szybki i maksymalnie uproszczony, bez zbędnych formalizmów oraz związanych z tym przewlekłości (charakterystycznych dla postępowań sądowych prowadzonych przed sądami pracy). Zaletą jego jest również to, że ma ono zwykle charakter poufny i jest prowadzone blisko środowiska pracy, co pozwala na znaczenie lepsze zrozumienie istoty sporu (które w przypadku postępowań sądowych są rozstrzygane w oderwaniu od realiów środowiska pracy pracownika, co utrudnia sądowi uchwycenie ich istoty) oraz sprowadzenie sporu na właściwe tory (co również jawi się jako istotna trudność w postępowaniach prowadzonych przed sądami pracy – często zdarza się tak, że procesy sądowe są prowadzone wokół kwestii niemających kluczowego znaczenia z punktu widzenia rozstrzygnięcia sprawy). W postępowaniu przed komisją pojednawczą strony mogą być reprezentowane przez pełnomocników (w praktyce dotyczy to najczęściej pracodawców).

Co wynika z praktyki

Powoływanie komisji pojednawczych oraz rozstrzygnięcie sporów pracowniczych w ramach postępowania pojed-

nawczego jest wśród polskich pracodawców bardzo mało popularne, a powoływane tutaj przepisy kodeksu pracy pozostają martwe w przypadku zdecydowanej większości polskich zakładów pracy. Taka sytuacja może wydawać się niezrozumiała, biorąc pod uwagę rażącą przewlekłość postępowań przed sądami pracy, gdzie procesy trwają często trzy lata i dłużej. W tym kontekście możliwość poddania sporu pod rozstrzygnięcie komisji pojednawczej jawi się jako atrakcyjna alternatywa, pozwalająca uniknąć przewlekłych postępowań i zakończyć spór na jego możliwie jak najwcześniejszym etapie, wewnątrz zakładu pracy. A jednak tak nie jest. Jaka jest zatem przyczyna takiego stanu rzeczy?

Przede wszystkim niechęć do poddawania sporów pod rozstrzygnięcie komisji pojednawczych wpisuje się w szerszy kontekst małej popularności w Polsce alternatywnych (wobec sądów powszechnych) metod rozstrzygania sporów. Panuje przekonanie, że sądy powszechne są jedyną i najlepszą formą rozstrzygania sporów, przy całych ich mankamentach związanych w szczególności z przewlekłością postępowań. Wynika to po części ze słabej promocji alternatywnych metod rozstrzygania sporów, a po części ze stereotypów występujących w społeczeństwie.

Tendencja ta jest jeszcze bardziej widoczna w sprawach z zakresu prawa pracy, gdzie na alternatywne metody rozstrzygania sporów jest jeszcze mniej miejsca i są one w związku z tym jeszcze mniej popularne. Wygląda to całkowicie odmiennie np. w zestawieniu z sytuacją, jaka ma miejsce w USA, gdzie ponad 90 proc. sporów pracowniczych jest załatwianych w sposób polubowny, z wykorzystaniem różnego rodzaju alternatywnych (pozasądowych) metod rozstrzygania sporów.

Regulamin postępowania pojednawczego

Zakładowa komisja pojednawcza działająca w zakładzie pracy pracodawcy (dalej: komisja pojednawcza) na podstawie art. 247 kodeksu pracy ustala regulamin postępowania pojednawczego (dalej: regulamin), określający zasady składania przez pracowników wniosków o polubowne załatwienie sprawy przez komisję pojednawczą oraz zasady prowadzenia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą.

1. Komisja pojednawcza składa się z sześciu członków powoływanych wspólnie przez pracodawcę oraz zakładową organizację związkową działającą w zakładzie pracy pracodawcy, na których składa się trzech przedstawicieli pracodawcy oraz trzech przedstawicieli zakładowej organizacji związkowej.
2. Komisja pojednawcza rozpatruje sprawę na posiedzeniach, w zespołach składających się co najmniej z trzech członków komisji.
3. Kadencja komisji pojednawczej trwa cztery lata.

1. Członkostwo w komisji pojednawczej jest funkcją społeczną, a co za tym idzie, z zastrzeżeniem ust. 2 poniżej, nie przysługuje z tego tytułu wynagrodzenie.

2. Pracownik będący członkiem komisji pojednawczej zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niepracowany w związku z udziałem w pracach komisji pojednawczej.

3. Członkiem komisji pojednawczej nie może być: osoba zarządzająca w imieniu pracodawcy zakładem pracy; główny księgowy; osoba zajmująca się w zakładzie pracy sprawami osobowymi, zatrudnienia i płac oraz radca prawny.

4. Postanowienia, o których mowa w ust. 1-3 powyżej, stanowią wyłącznie powtórzenie zasad wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów kodeksu pracy. W każdym przypadku zmiany tych przepisów postanowienia te ulegają odpowiednim zmianom i obowiązują w brzmieniu określonym powszechnie obowiązującymi przepisami. Nie wymaga to uprzedniej zmiany regulaminu.

5. W posiedzeniach komisji pojednawczej nie powinny brać udziału osoby, w przypadku których zachodzą wątpliwości co do ich bezstronności. Decyzję w przedmiocie wyłączenia członka komisji pojednawczej ze składu rozpatrującego daną sprawę podejmuje przewodniczący komisji pojednawczej.

Cel działania komisji pojednawczej

Podstawowym celem postępowania pojednawczego oraz działania komisji pojednawczej jest polubowne załatwienie sporów powstających pomiędzy pracownikami a pracodawcą o roszczenia wynikające ze stosunków pracy pracowników.

Komisja pojednawcza jest uprawniona do rozstrzygania spraw o roszczenia pracowników ze stosunków pracy łączących ich z pracodawcą.

1. Postępowania prowadzone przed komisją pojednawczą są tajne, chyba że przewodniczący komisji pojednawczej, ze względu na charakter konkretnej sprawy, postanowi inaczej i należycie to umotywuje.
2. Komisja pojednawcza wszczyna postępowanie na wniosek pracownika zgłoszony na piśmie lub ustnie do protokołu.
3. Komisja pojednawcza powinna dążyć do zakończenia sprawy poprzez zawarcie ugody pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, w terminie maksymalnie 14 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku o wszczęcie postępowania pojednawczego.
4. Każda ze stron ma prawo przedstawić świadka na poparcie swoich roszczeń podnoszonych w ramach postępowania pojednawczego.
5. Członkowie komisji pojednawczej mają obowiązek zachowania w poufności danych osobowych oraz innych informacji, w posiadanie których wchodzi w związku z udziałem w pracach komisji pojednawczej.

1. Postępowanie przed komisją pojednawczą powinno prowadzić do zawarcia ugody na piśmie, wpisywanej do protokołu z postępowania prowadzonego przed komisją.

2. Jeżeli postępowanie pojednawcze nie doprowadziło do zawarcia ugody, komisja, na wniosek pracownika, zgłoszony w terminie 14 dni od dnia zakończenia postępowania, przekazuje sprawę do sądu pracy. Wniosek pracownika o polubowne zakończenie sprawy zastępuje w takim przypadku pozew.

1. Wszystkie postanowienia niniejszego regulaminu, regulujące poszczególne kwestie związane z powoływaniem i działalnością komisji pojednawczych oraz prowadzeniem postępowania pojednawczego w sposób analogiczny, jak powszechnie obowiązujące przepisy kodeksu pracy, stanowią wyłącznie powtórzenie tych przepisów dla celów informacyjnych. Każdorazowa zmiana tych przepisów powoduje odpowiednią zmianę odpowiadających im postanowień regulaminu, które to postanowienia przyjmują brzmienie wynikające ze znowelizowanych przepisów. Nie stanowi to zmiany postanowień nin. Regulaminu w rozumieniu ust. 2 poniżej i nie wymaga zachowania formy pisemnej oraz przeprowadzania formalnej zmiany regulaminu.

2. Wszelkie zmiany lub uzupełnienia do niniejszego regulaminu wymagają zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności.

Powyższe postanowienia wynikają z przepisów kodeksu pracy. Nie ma potrzeby, aby powtarzać je w regulaminie, choć oczywiście można to zrobić. Warto jednak opatrzyć to zastrzeżeniem, że w przypadku zmiany odpowiednich przepisów stosowne postanowienia regulaminu również ulegają zmianie i obowiązują w brzmieniu określonym powszechnie obowiązującymi przepisami, bez potrzeby dokonywania w tym zakresie zmiany regulaminu.

W ramach postępowania pojednawczego mogą być rozstrzygane wyłącznie sprawy o roszczenia ze stosunku pracy. Wykluczone jest natomiast dochodzenie w tym trybie roszczeń związanych ze stosunkiem pracy, np. roszczeń odszkodowawczych dochodzonych przez pracowników na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. z tytułu szkód poniesionych przez pracownika w związku z niewykonaniem przez pracodawcę obowiązków wynikających z przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych czy też roszczeń z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy.

Warto zwrócić uwagę, że złożenie przez pracownika wniosku o polubowne załatwienie sprawy w ramach postępowania pojednawczego przerywa bieg terminów na wniesienie odwołania od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także terminu na zgłoszenie żądania o nawiązanie stosunku pracy przez pracownika, któremu odmówiono przyjęcia do pracy, tj. terminów, o których mowa w art. 264 k.p.

Zamiast opatrzyć każdy przypadek powtórzenia w regulaminie regulacji wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów klauzulą mówiącą o tym, że zawarcie w regulaminie tego typu regulacji stanowi wyłącznie powtórzenie obowiązujących przepisów i każdorazowa zmiana tych przepisów będzie pociągała za sobą automatyczną zmianę odpowiednich postanowień regulaminu, można zawrzeć w regulaminie jedną taką klauzulę, odnoszącą się w sposób generalny do wszystkich tego rodzaju przypadków występujących w regulaminie. Jest to ważne, ponieważ w przeciwnym wypadku powtórzenie w regulaminie regulacji kodeksowych może być potraktowane jako ich spetryfikowanie (utrwalenie), polegające na tym, że nawet w przypadku zmiany odpowiednich przepisów postanowienia regulaminu powtarzające regulacje w nich zawarte zachowują aktualność i obowiązują nadal w swoim dotychczasowym brzmieniu.

POPRIEDNIE CZĘŚCI CYKLU UKAZAŁY SIĘ

- cz. 1 / 13 marca 2014 / nr 50
- cz. 2 / 10 kwietnia 2014 / nr 70
- cz. 3 / 8 maja 2014 / nr 88
- cz. 4 / 5 czerwca 2014 / nr 108
- cz. 5 / 3 lipca 2014 / nr 127
- cz. 6 / 17 lipca 2014 / nr 137
- cz. 7 / 24 lipca 2014 / nr 142
- cz. 8 / 7 sierpnia 2014 / nr 152