

AGNIESZKA GÓRA-BŁASZCZYKOWSKA*
KATARZYNA ANTOLAK-SZYMANSKI**
SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny w Warszawie

Wstęp

Wykorzystywanie polubownych form rozwiązywania sporów, w tym mediacji, znajduje oparcie w sformułowanej w art. 243 k.p. zasadzie, zgodnie z którą pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy. Obowiązek polubownego załatwiania sporów jest skierowany w równej mierze do obu stron stosunku pracy. Ugoda sądowa w sprawie pracowniczej jest uważana za bardziej doniosłe osiągnięcie z punktu widzenia wychowawczej funkcji prawa niż rozstrzygnięcie sporu pracowniczego orzeczeniem sądu¹.

W polskim prawie pracy przewidziane są różne sposoby polubownego załatwiania sporów ze stosunku pracy. Na wniosek pracownika możliwe jest wszczęcie postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą powołaną u danego pracodawcy, tzw. zawiązanie do próby ugodowej przed wniesieniem pozwu. Możliwe jest też zawarcie ugody przed sądem w toku postępowania sądowego. Nadto dopuszczalne jest poddanie sporów z zakresu prawa pracy sądownictwu polubownemu, przy czym zapis na sąd polubowny obejmujący spory tego rodzaju – na podstawie art. 1164 k.p.c. – może być sporządzony dopiero po powstaniu sporu i wymaga zachowania formy pisemnej.

Od sporów indywidualnych ze stosunku pracy należy odróżnić spory zbiorowe, wszczynane przez związki zawodowe na podstawie ustawy z 23 maja 1991 r.

* Agnieszka Góra-Błaszczkowska – dr hab., prof. SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego w Warszawie.

** Katarzyna Antolak-Szymanski – dr, SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny w Warszawie.

¹ K.W. Baran, *Zarys systemu prawa pracy. Tom I. Część ogólna prawa pracy*, Warszawa 2010, s. 733.

o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Przepisy tej ustawy również obligują strony zbiorowych stosunków do pokojowego rozwiązywania sporów pracowniczych, a mianowicie podjęcia rokowań oraz przeprowadzenia mediacji. Ponadto strony sporów zbiorowych mogą skorzystać z arbitrażu społecznego, który ma charakter dobrowolny, będąc alternatywą strajku.

W ramach Unii Europejskiej aktywnie promowane są alternatywne metody rozwiązywania sporów, takie jak mediacja. Obecnie stosowana w państwach członkowskich Dyrektywa w sprawie mediacji (dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z dnia 21 maja 2008 r. w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych), dotyczy mediacji w sprawach cywilnych i handlowych. Na podstawie jej przepisów wątpliwości budzi możliwość stosowania mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy, jednakże wielu krajowych ustawodawców, w tym polski, dopuszcza prowadzenie mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych.

Niniejsza monografia zawiera analizę pozasądowych sposobów rozwiązywania sporów pracowniczych, jak również możliwości ich zastosowania oraz wykorzystania w tego rodzaju sporach. Zgromadzone w książce wypowiedzi dotyczące przedmiotowej problematyki, wydają się szczególnie istotne z uwagi na wejście w życie ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku ze wspieraniem polubownych metod rozwiązywania sporów², która została uwzględniona przez poszczególnych Autorów. Podkreślenia wymaga, że ustawa dotyczy mediacji we wszystkich sprawach cywilnych, bez odróżnienia ich rodzaju, nie uwzględnia także specyfiki sporów pracowniczych.

Prezentowana publikacja jest pierwszym zbiorem wypowiedzi przedstawicieli doktryny, tak kompleksowo ujmującym zagadnienia poszczególnych rodzajów pozasądowych sposobów rozwiązywania sporów pracowniczych.

² Ustawa z dnia 10 września 2015 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze wspieraniem polubownych metod rozwiązywania sporów, Dz. U. 1595; wejście w życie: 1 stycznia 2016 r.