

Wybrane aspekty sądowych i pozasądowych sposobów rozwiązywania indywidualnych sporów pracowniczych

Selected aspects of judicial and non-judicial ways of solving individual employee disputes

Abstract

The problem of labour disputes is particularly important because it can affect any one of us. Labour disputes are inevitable in the course of business. When disputes arise, it is important that they are resolved quickly, using the best method that takes into account the interests of all parties, minimises negative consequences and does not involve high costs.

Keywords

employer, agreement, civil procedure, alternative method, judicial procedures

1. Uwagi wstępne

Spory pracownicze nieodzownie łączą się z prowadzeniem działalności gospodarczej. Większość przedsiębiorców zatrudniających pracowników z czasem będzie musiało wdać się w spór ze swoim obecnym lub byłym już pracownikiem bądź pracownikami. Niniejsze opracowanie obejmować będzie jedynie aspekty dotyczące sporów indywidualnych. Spory te mają szczególne znaczenie, ponieważ wiążą się nie tylko z aspektem ekonomicznym w postaci konieczności zapłaty przez jedną ze stron dochodzonego roszczenia czy przywróceniem do pracy zwolnionego pracownika, ale również z aspektem społecznym, związanym z sytuacją finansową, rodzinną i życiową pracownika. Mając na uwadze powyższe, niezwykle istotne jest szybkie rozwiązanie takiego sporu¹.

¹ Podobnie A. Góra-Błaszczkowska, *Obowiązkowa mediacja w sprawach pracowniczych*, [w:] A. Góra-Błaszczkowska (red.), K. Antolak-Szymański (red.), *Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2015, s. 9.

Również ustawodawca podkreślił potrzebę szybkiego rozwiązywania sporów pracowniczych w art. 471 k.p.c.² Powołany przepis wprowadza konieczność wyznaczenia rozprawy z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w terminie 2 tygodni od daty zakończenia czynności wyjaśniających lub od daty wniesienia pozwu bądź odwołania. Jednocześnie ustawodawca wprowadza możliwość przedłużenia tego terminu w przypadku powstania przeszkód, których nie można usunąć. Tymczasem rzeczywistość pokazuje, że przepis ten w istocie jest martwy. Sądy powszechne, w tym sądy pracy, nie są w stanie dotrzymać wyznaczonego terminu z powodu ilości spraw do rozpoznania i ograniczonej liczby składów orzekających. Prowadzi to do sytuacji, w której termin wyznaczenia pierwszej rozprawy od momentu złożenia pozwu czy odwołania znacząco przekracza określony ustawowo termin. Taka sytuacja ma miejsce nie tylko w Polsce, ale w całej Unii Europejskiej. Z tego też powodu w ramach Unii promowane są pozasądowe metody rozwiązywania sporów. Ponadto prawodawca unijny wprowadził do porządku prawnego dyrektywę³ w sprawie mediacji. Dotyczy ona co prawda mediacji w sprawach cywilnych, jednakże ustawodawstwo wielu krajów członkowskich, w tym również polskie, dopuszcza stosowanie tej formy rozwiązywania sporów również w sprawach pracowniczych⁴. Możliwość ta wynika, zgodnie z przyjętą doktryną⁵, z art. 10 k.p.c.⁶, który wskazuje, że ugoda może być zawarta przed mediatorem we wszystkich sprawach, w których jest to dopuszczalne. Ponadto nie tylko ustawodawstwo unijne przewiduje pozasądowe załatwianie sporów, w tym sporów z zakresu prawa pracy. Należy tu przywołać chociażby przepisy Kodeksu pracy⁷. Artykuł 243 k.p. wprowadza zasadę, zgodnie z którą obie strony sporu powinny dążyć do polubownego załatwienia sporu wynikającego ze stosunku pracy. Należy podkreślić, że zasada ta jest skierowana zarówno do pracodawcy, jak i pracownika. Powyższe działania mają na celu nie tylko wypracowanie trafnego rozstrzygnięcia, ale także przyspieszenie rozpoznania sprawy i zakończenia sporu. Długotrwałe prowadzenie sporów prowadzi do powstania negatywnych skutków dla obu stron, dlatego tak ważne jest, aby spory pracownicze były rozstrzygane w możliwie najkrótszym terminie. Jest to możliwe do osiągnięcia dzięki wykorzystaniu różnych metod rozwiązywania sporów – nie tylko sądowych, ale i pozasądowych.

² Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1360 z późn. zm.), dalej: k.p.c.

³ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z dnia 21 maja 2008 r. w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych.

⁴ Zob. A. Góra-Błaszczkowska, *op. cit.*, s. 8.

⁵ K.W. Baran, *Mediacja w sprawach z zakresu prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 3, s. 2.

⁶ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1360 z późn. zm.).

⁷ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.), dalej k.p.

2. Formy rozwiązywania sporów

Artykuł 476 § 1 k.p.c. precyzuje, że przez sprawy (a dokładniej spory) z zakresu prawa pracy rozumie się:

- a) „roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane;
- b) ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy;
- c) roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy;
- d) odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych”.

Przepis ten został doprecyzowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym „sprawami o roszczenia ze stosunku pracy są te, dla których podstawę faktyczną i prawną dla dochodzonego roszczenia stanowi stosunek pracy powstały między innymi na podstawie umowy o pracę”⁸.

Specyfika sporów pracowniczych pozwala na ich rozwiązywanie zarówno na drodze sądowej, jak i pozasądowej. Podstawowym sposobem rozstrzygania sporów pracowniczych jest oczywiście wwanie się w **spór sądowy**⁹. Jest to sposób wysoce sformalizowany, kosztowny i długotrwały. Proces prowadzony jest w oparciu o przepisy prawa materialnego i procesowego, nie ma w tym zakresie żadnych odstępstw. Natomiast długość trwania sporu jest trudna do określenia – zależy od zawłości sprawy, determinacji obu stron czy obszerności materiału dowodowego. Z praktyki jednak wynika, że są to procesy długotrwałe. Nie ulega również wątpliwości, że dla każdej ze stron procesu prowadzenie postępowania jest kosztowne. Należy podkreślić, że obie strony procesu mają równe prawa zgodnie z zasadą równości stron¹⁰. Jednakże mimo powyższej zasady sądy stosują również zasadę szczególnej dbałości o interesy pracownicze, co ma szczególne znaczenie zwłaszcza z uwagi na fakt, że pracodawca jest często w lepszej sytuacji finansowej i ma możliwość zatrudnienia specjalistów czy profesjonalnych pełnomocników, w związku z czym stoi zwykle na wygranej pozycji. Należy jednak podkreślić, iż słuszny interes pracownika nie musi być utożsamiany z uzyskaniem należnego świadczenia w pełnej wysokości¹¹. Zasada ta ma również swój wyraz w ustawie o kosztach

⁸ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 1983 r., I PZ 3/83.

⁹ Art. 242 § 1 ustawy Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.).

¹⁰ Por. A. Binsztok, P. Miłoszewski, *Spory pracownicze. Rozwiązywanie i zapobieganie*, Wydawnictwo Marina, Wrocław 2018, s. 58.

¹¹ Zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2000 r., I PKN 313/00, OSNP Nr 1/2002, poz. 17.

sądowych¹², która przewiduje, że pracownik wnoszący sprawę do sądu pracy, której wartość przedmiotu sporu nie przekracza 50 000 zł, nie ponosi kosztów opłaty sądowej. Jednakże nie oznacza to, że pracownik nie będzie ponosił żadnych kosztów procesu. W przypadku przegranej sprawy pracownik może zostać obciążony kosztami przegranego procesu, w tym wynagrodzenia biegłego, czy kosztami zastępstwa procesowego. Proces sądowy, w przeciwieństwie do mediacji, nie ma na celu wypracowania wspólnego stanowiska uwzględniającego interesy obu stron. Wydany wyrok rozstrzyga, która ze stron ma rację. Po wyczerpaniu procedury odwoławczej wyrok wiąże strony sporu i jest dla nich ostateczny. Mimo wygrania przez jedną ze stron sporu, *de facto* może ona czuć się przegrana, ponieważ nie wszystkie jej interesy zostały zabezpieczone, nie zostało uwzględnione w pełni jej żądanie. Ponadto przedłużający się proces mógł spowodować, nawet dla strony wygranej, negatywne skutki finansowe i gospodarcze. Dlatego też pracodawca przewidział możliwość zawarcia ugody sądowej, a także pozasądowej.

Ugoda to wzajemne ustępstwa stron w zakresie istniejącego stosunku prawnego mające na celu uchylenie niepewności co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnienie ich wykonania bądź uchylenie istniejącego lub mogącego powstać sporu¹³. Możliwość jej zawarcia przewidują zarówno przepisy k.p.c.¹⁴, jak i k.p.¹⁵ Ustawodawca podkreśla, że zwaśnione strony powinny dążyć do polubownego załatwienia sporu nawet już po wniesieniu powództwa do sądu. Załatwienie sporu na samym początku, bez ustalania istoty sprawy, przynosi korzyści dla obu stron, umożliwia dalszą współpracę pomiędzy stronami, a także odciąża aparat sądownictwa. Spory powstałe pomiędzy pracownikiem a pracodawcą mogą powodować szereg negatywnych konsekwencji, zwłaszcza w zakresie wzajemnych relacji¹⁶. Ugoda sądowa pozwala na uwzględnienie interesów obu stron, zmniejszając jednocześnie koszty i stres związane z prowadzeniem sporu. Od ugody zawartej przed mediatorem, o której poniżej, ugoda sądowa różni się przede wszystkim miejscem jej zawarcia, a także procesem jej uzgadniania. Przewodniczący składu orzekającego, zgodnie z obowiązującymi przepisami¹⁷, powinien we właściwej chwili nakłaniać strony do pojednania. Nie może jednak im narzucać konkretnego rozwiązania. Sąd nie musi także być specjalistą w danej dziedzinie, jak to powinno mieć miejsce w przypadku mediatora. Ponadto ugoda sądowa jest czynnością procesową, która

¹² Ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 300 z późn. zm.).

¹³ Art. 917 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1025 z późn. zm.).

¹⁴ Zob. art. 223 § 1 k.p.c.

¹⁵ Zob. art. 243 k.p.

¹⁶ Por. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, LexisNexis, Warszawa 2011, s. 1077.

¹⁷ Art. 223 § 1 k.p.c.

wywołuje określone skutki materialnoprawne w zakresie łączącego skonfliktowane strony stosunku prawnego. Co ciekawe Sąd Najwyższy odmówił nadania ugodzie sądowej przymiotu powagi rzeczy osądzonej, określając jedynie powagę rzeczy ugodzonej¹⁸. Nie jest to korzystne dla żadnej ze stron, ponieważ każda ze stron może ponownie wytoczyć powództwo w uzgodnionym w ugodzie zakresie. Możliwe jest także uchylene się od skutków ugody zawartej pod wpływem błędu lub zawartej w złej wierze.

Z uwagi na istotę sporów pracowniczych, szczególnie znaczenie czy delikatną i często poufną naturę spory te warto rozstrzygać w ramach alternatywnych metod rozstrzygnięcia sporów¹⁹ z pominięciem władzy sądowniczej.

Pierwszym ze sposobów alternatywnego rozstrzygnięcia sporów wartym przedstawienia jest **mediacja**. Mediacja prowadzona przez mediatora ma na celu doprowadzenie skonfliktowanych stron do zawarcia porozumienia bądź innej formy ugody²⁰. Mediator jest osobą, która musi pozostać bezstronna²¹, nie może również reprezentować interesów żadnej ze stron. Powinien on posiadać odpowiednie kwalifikacje i specjalistyczną wiedzę na sporny temat, aby wspomóc skonfliktowane strony w dojściu do porozumienia. Dlatego też obecnie wzrasta zapotrzebowanie na profesjonalnych mediatorów, którzy posiadają nie tylko odpowiednią wiedzę, ale również umiejętności i predyspozycje do prowadzenia negocjacji w taki sposób, aby strony mogły wypracować wspólne stanowisko w sprawie prowadzonego sporu²². Mediacja jest również dobrowolna²³ – stron nie można zatem zmusić do poddania się mediacji. Należy tu także podkreślić, że strony mają całkowity wpływ na ostateczną treść ugody, mediator jedynie nadaje tej ugodzie odpowiednią formę prawną²⁴. Kolejną cechą mediacji jest niejawnosc postępowania. Mediator nie może ujawnić jakichkolwiek informacji, o których dowiedział się podczas procedury negocjacyjnej. Koszty takiej mediacji są z góry określone w umowie zawartej pomiędzy stronami a mediatorem, w związku z czym strony nie będą zaskoczone wysokością kosztów, które muszą być poniesione, jak to bywa, po zakończeniu procesu sądowego²⁵.

¹⁸ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2000 r., I CKN 738/99.

¹⁹ Zob. A. Szlęzak, R. Pałubicki, *Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych. Uwagi ogólne* [w:] A. Góra-Błaszczkowska (red.), K. Antolak-Szymański (red.), *Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2015, s. 21.

²⁰ Por. Ł. Błaszczak, *Mediacja a inne alternatywne formy rozwiązywania sporów (wybrane zagadnienia)*, „Kwartalnik ADR” 2012, z. 18, nr 2, s. 16 i n.; oraz G. Goździewicz, *Mediacje i arbitraż w polskim prawie pracy*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Arbitraż i mediacja w prawie pracy. Doświadczenia amerykańskie i polskie*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2005, s. 10.

²¹ Art. 183³ k.p.c.

²² Więcej na ten temat zob. J. Jacyszyn, *Wykonywanie wolnych zawodów w Polsce*, LexisNexis, Warszawa 2004, s. 288.

²³ Art. 183¹ § 1 k.p.c.

²⁴ *Ibidem*, s. 47.

²⁵ Por. A. Majewski, K. Mularczyk, *Mediacja jako ADR w prawie pracy*, „Kwartalnik ADR” 2010, z. 11, nr 3, s. 47–49.

Ważną cechą mediacji jest również szybkość postępowania wyrażona w art. 183¹⁰ k.p.c., zgodnie z którą mediacja nie powinna trwać dłużej niż 3 miesiące.

Mediacja ma na celu dojście do porozumienia, a nie ocenianie i rozstrzyganie, która ze stron sporu ma rację. Mediator bez oceniania którejkolwiek ze stron pomaga wypracować wspólne stanowisko. Mediacja nie tylko przynosi korzyści w postaci możliwości szybkiego rozwiązania sporu, ale także zmniejsza koszty prowadzenia sporu oraz odciąża wymiar sprawiedliwości²⁶. Dlatego ta instytucja ma znaczenie nie tylko w prawie pracy, ale także w innych gałęziach prawa.

Kolejnym sposobem pozasądowego rozstrzygnięcia sporów jest **arbitraż**. Arbitraż jest możliwy w przypadku spraw majątkowych, a także niemajątkowych, o ile możliwe jest w ich przypadku zawarcie ugody. Na marginesie należy wspomnieć, że arbitraż nie jest możliwy w przypadku spraw o alimenty²⁷. Mając na uwadze powyższe, z pewnością można stwierdzić, że w sprawach pracowniczych postępowanie przed sądem arbitrażowym jest dozwolone. Aby spór został rozpoznany przez sąd polubowny, zwaśnione strony muszą sporządzić zapis na sąd polubowny. Zgodnie z ustawą k.p.c.²⁸ zapis na sąd polubowny strony określają w umowie²⁹, która wskazuje przedmiot sporu lub stosunek prawny, z którego wyniknął lub może wyniknąć spór, a także inne istotne dla stron warunki rozwiązania ewentualnego sporu. Jednocześnie ustawodawca wprowadził zasadę³⁰, zgodnie z którą w sporach z zakresu prawa pracy zapis na sąd polubowny może zostać sporządzony jedynie po powstaniu sporu i wymaga formy pisemnej³¹. Omawiany przepis dotyczy jednak tylko indywidualnych sporów z zakresu prawa pracy. Należy również podkreślić, że rozstrzygnięcie sporu przez sąd polubowny musi mieć charakter kompleksowy³² – nie ma możliwości podziału kompetencji w zakresie konkretnego sporu pomiędzy sąd arbitrażowy i sąd powszechny³³. Spory prowadzone przed sądem polubownym są rozstrzygane przez arbitrow. Arbitrem może być każda osoba fizyczna, która posiada pełną zdolność do czynności prawnych³⁴. Jednakże ustawodawca zastrzegł jednocześnie, że funkcji arbitra nie może pełnić czynny sędzia sądu powszechnego.

²⁶ Por. *ibidem*, s. 45.

²⁷ Art. 1157 k.p.c.

²⁸ Art. 1161 k.p.c.

²⁹ Orzecznictwo podkreśla niemożność zawarcia zapisu na sąd polubowny w dorozumiany sposób. Zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1960 r., 4 CR 874/59 czy postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., IV CSK 200/06.

³⁰ Art. 1164 k.p.c.

³¹ Jest to rozwiązanie *de facto* chroniące pracownika przed wykorzystywaniem uprzywilejowanej pozycji pracodawcy podczas nawiązywania stosunku pracy. Zob. M. Manowska (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, LexisNexis, Warszawa 2013, s. 1765.

³² Por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2001 r., IV CKN 139/01 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 21 kwietnia 2009 r., VI ACa 1421/08.

³³ Por. M. Manowska, *op. cit.*, s. 1761.

³⁴ Art. 1170 § 1 i 2 k.p.c.

Arbiter musi pozostać bezstronny, neutralny, nie powinien faworyzować żadnej ze stron, a także nie może być do którejkolwiek ze stron uprzedzony³⁵. Wynika to z zasady równości stron, która również ma zastosowanie w postępowaniu arbitrażowym³⁶. Samo postępowanie przed sądem polubownym jest postępowaniem zależnym od woli skonfliktowanych stron – to one ustalają, ile czasu będzie trwało, w jaki sposób zostaną wyłonieni arbitrzy, jakie otrzymają wynagrodzenie, a także określają sposób wyrokowania. Postępowanie arbitrażowe jest zatem mniej formalne niż postępowanie przed sądem powszechnym³⁷. Wyrok sądu arbitrażowego, po jego uznaniu lub stwierdzeniu wykonalności przez sąd powszechny, ma moc wyroku sądu powszechnego. Wszystkie te aspekty sprawiają, że rozstrzygnięcie sporów pracowniczych przez sądy arbitrażowe jest korzystne zarówno dla pracownika, jak i dla pracodawcy. Podobnie jak mediacja, postępowanie przed sądem polubownym skraca czas trwania sporu, zmniejsza koszty i odciąża sądy powszechne. Mimo to zapis na sąd polubowny w zakresie sporów pracowniczych jest stosowany rzadko.

Pracownik pozostający w sporze z pracodawcą może również wnioskować o wszczęcie **postępowania pojednawczego przed komisją**. Taką możliwość przewidują przepisy k.p.³⁸ Należy zwrócić uwagę, że jest to jedyna metoda polubownego rozwiązywania sporów pracowniczych, która została opisana w ustawie k.p. – nie oznacza to jednak, że skonfliktowane strony nie mogą skorzystać z pozostałych metod rozwiązywania sporów pracowniczych³⁹. Należy tu jednak zwrócić uwagę, że powyższa ustawa nie przewiduje możliwości wszczęcia postępowania pojednawczego na wniosek pracodawcy. Nie jest to korzystne rozwiązanie, ponieważ w przypadku sporu pracowniczego pracodawca, po nieudanej próbie polubownego porozumienia się ze swoim pracownikiem, jest zmuszony do skierowania sprawy na drogę sądową lub skorzystania z innej metody rozwiązania sporu. Natomiast możliwość skorzystania z komisji pojednawczej mogłaby przynieść zamierzony skutek w postaci wypracowania wspólnego stanowiska przy jednoczesnym zmniejszeniu formalności, stresu i kosztów, które występują podczas procesu sądowego⁴⁰. Komisję pojednawczą powołuje pracodawca wraz z zakładową organizacją związkową, o ile taka u danego pracodawcy występuje, po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników. Działa ona według ściśle określonych reguł, które określają zasady i tryb powoływania tej instytucji, czas trwania kadencji i liczbę jej członków. Obowiązek ustalenia tych zasad wynika z przepisów⁴¹. Członkowie komisji są powoływani spośród pracowników

³⁵ Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 31 sierpnia 2017 r., I ACa 536/17.

³⁶ Art. 1183 k.p.c.

³⁷ Zob. A. Binsztok, P. Miłoszewski, *op. cit.*, s. 66–68.

³⁸ Art. 244 i n. k.p.

³⁹ Więcej na ten temat zob. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *op. cit.*, s. 1077.

⁴⁰ Por. A. Binsztok, P. Miłoszewski, *op. cit.*, s. 70.

⁴¹ Art. 245 k.p. i n.

danego przedsiębiorstwa. Należy tu podkreślić, że z uwagi na fakt zatrudnienia u danego pracodawcy członkowie komisji nie są neutralni i bezstronni. Z jednej strony mogą bronić interesów pracownika, a z drugiej mogą obawiać się konsekwencji ze strony pracodawcy i tym samym bronić jego interesów. Ponadto postępowanie przed komisją nie jest tajne, a protokół powstały podczas obrad komisji może później zostać wykorzystany jako dowód w procesie sądowym⁴². Korzystne natomiast jest, że postępowanie przed taką komisją jest tanie, a także szybkie. Wydaje się jednak, mając na uwadze powyższe argumenty, że rozwiązanie to jest niedopracowane i mało korzystne dla obu stron. Potwierdza to także fakt sporadycznego powoływania komisji pojedynczych.

3. Porównanie metod

W przypadku powstania szeroko pojętego sporu pracowniczego pojawia się pytanie, którą metodę jego rozwiązania wybrać, która z metod będzie najtrafniejsza, najtańsza i najszybsza. Niestety nie można jednoznacznie stwierdzić, że konkretna metoda jest zawsze najlepsza lub zdecydowanie wyróżnia się na tle pozostałych. Każdy spór pracowniczy powinien być rozpatrywany indywidualnie, a do jego rozwiązania powinna zostać użyta metoda wyposażona w najbardziej skuteczne narzędzia, pozwalająca na szybkie i zadowalające obie strony osiągnięcie kompromisu. W wybraniu konkretnej metody pomocne będzie ich porównanie. Na potrzeby niniejszego opracowania sposoby rozwiązywania indywidualnych sporów pracowniczych zostaną porównane pod względem: czasu postępowania, kosztów, wpływu stron na wynik postępowania oraz relacji stron po rozstrzygnięciu sporu.

Zaczynając od **czasu postępowania**, należy wskazać, że zdecydowanie najdłuższa jest procedura sądowa⁴³. Jest to sytuacja całkowicie niezależna od stron postępowania, związana z obłożeniem sądów i procedurą sądową. Pozostałe metody cechują się stosunkowo krótkim czasem oczekiwania na rozwiązanie, zależnym od chęci i możliwości stron.

W kwestii **kosztów** należy się liczyć, że żadna metoda rozwiązywania sporu pracowniczego nie jest bezpłatna. Zarówno procedury sądowe, jak i pozasądowe generują koszty. Wydaje się, że najbardziej kosztowne jest postępowanie sądowe. Koszty procedur sądowych (w tym opłaty, koszty biegłych itp.) są określone w przepisach⁴⁴, należy do nich również doliczyć koszty zaangażowania profesjonalnych pełnomocników, zwłaszcza w przypadku przegranego procesu – co do zasady koszty procesu na koniec ponosi

⁴² Por. A. Binsztok, P. Miłoszewski, *op. cit.*, s. 71.

⁴³ *Ibidem*, s. 79.

⁴⁴ Ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 300 z późn. zm.).

strona przegrana. Koszty arbitrażu również mogą okazać się wysokie, jednakże strony nie ponoszą tutaj np. kosztów związanych z opłatą pozwu, mają też realny wpływ na wysokość wynagrodzenia arbitra. Dopiero w przypadku braku porozumienia w tym zakresie sąd pracy na wniosek arbitra może ustalić wysokość jego wynagrodzenia, ale musi być ono stosowne do nakładu pracy i wartości przedmiotu sporu. Ponadto strony ponoszą solidarnie koszty postępowania arbitrażowego. Z kolei koszty mediacji są określone w umowie z mediatorem, a zatem strony z góry wiedzą, jakie koszty będą musiały ponieść. Stosunkowo najtańszym sposobem rozwiązywania sporów pracowniczych wydaje się być postępowanie przed komisją pojednawczą, która odbywa się w ramach struktur przedsiębiorstwa.

W przypadku sporów prowadzonych przed sądami powszechnymi i sądami arbitrażowymi **wpływ stron na wynik postępowania** jest niewielki. Ogranicza się on jedynie do dostarczenia materiału dowodowego i ewentualnego zatrudnienia pełnomocnika. Strony nie mają jednak realnego wpływu na wydanie orzeczenia, które jest wydawane przez niezależnego sędziego bądź arbitra. Inaczej sytuacja wygląda w przypadku zawarcia ugody, zarówno sądowej, jak i zawartej przed mediatorem czy komisją pojednawczą. W tym przypadku to strony decydują o swojej sytuacji prawnej, wypracowując stanowisko satysfakcjonujące obie strony. Mediator czy sąd nadaje jedynie ugodzie właściwą formę prawną. Można również pokusić się o stwierdzenie, że im mniej sformalizowane jest postępowanie, tym strony mają większy wpływ na jego wynik⁴⁵.

Ważnym aspektem prowadzenia sporów pracowniczych, który powinien być brany pod uwagę, jest również aspekt **relacji stron po rozwiązaniu procesu**. Nie sposób przewidzieć skutków prowadzenia sporów pracowniczych. Każda sytuacja może nieść ze sobą zarówno negatywne, jak i pozytywne konsekwencje. Wydaje się jednak, że spory zakończone ugodą, wzajemnie wypracowanym stanowiskiem, które nie powodują powstania ogromnych kosztów do uiszczenia, są korzystniejsze dla obu stron. Stwarzają również możliwość dalszej współpracy pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. Wydaje się zatem, że pod tym względem spory warto rozstrzygać z pomocą mediacji czy na podstawie ugody sądowej.

4. Podsumowanie

Nie istnieje metoda rozwiązywania sporów, która idealnie pasowałaby do każdego sporu i była w stanie wypracować za każdym razem metodę zadowalającą wszystkie strony, przy jednoczesnym zminimalizowaniu kosztów i strat. Każda z przedstawionych

⁴⁵ Por. A. Binsztok, P. Miłoszewski, *op. cit.*, s. 80.

powyżej metod ma swoje wady i zalety, dlatego każdy przypadek należy interpretować indywidualnie i każdorazowo dopasowywać inną metodę rozwiązania danej sytuacji. Z pewnością należy brać pod uwagę wiele aspektów sporu, zwłaszcza kwestie finansowe, ale trzeba również pamiętać o fakcie, że po drugiej stronie wciąż znajduje się człowiek. Dlatego też warto promować pozasądowe metody rozstrzygania sporów, zwłaszcza pracowniczych. Metody te są mniej sformalizowane, mniej kosztowne, a strony mają większy wpływ na przebieg i wynik postępowania, co zwiększa prawdopodobieństwo osiągnięcia kompromisu satysfakcjonującego obie skonfliktowane strony.