

Received: 19.03.2023
Accepted: 27.04.2023
Published: 30.06.2023

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2023, XXIII, z. 2: s. 225-237
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0053.6961
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Aneta Krasuń*

Nr ORCID: 0000-0002-2077-827X

POSTĘPOWANIE POJEDNAWCZE A MEDIACJA W INDYWIDUALNYCH SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA PRACY

CONCILIATION VERSUS MEDIATION IN INDIVIDUAL LABOR LAW CASES

Streszczenie: Wśród procedur o charakterze polubownym co do możliwości rozwiązania indywidualnych spraw z zakresu prawa pracy można wyróżnić dwa podstawowe rodzaje, czyli sądowy i pozasądowy. Pomiędzy tymi dwoma skrajnymi rodzajami wyróżniamy również rodzaj mieszany, czyli sądowo-pozasądowy, do którego zaliczymy procedurę mediacyjną z art. 183¹-183¹⁵ k.p.c. Celem artykułu jest ukazanie różnic i podobieństw postępowania pojednawczego i mediacji jako dwóch polubownych rodzajów rozwiązywania indywidualnych spraw z zakresu prawa pracy, czyli sądowego i sądowo-pozasądowego.

Słowa kluczowe: ugoda, mediacja, postępowanie pojednawcze, kontrola ugody, pracownik

Summary: Among the amicable procedures for resolving individual labor law cases, two basic types can be distinguished, i.e. judicial and extrajudicial. Between these two extreme types, the mixed type can be determined i.e. judicial-extrajudicial which is covered by the mediation procedure under Civil Procedure Code Art. 183¹-183¹⁵. The aim of the article is to show the differences and similarities of conciliation and mediation as two amicable types of solving individual cases in the field of labor law i.e. judicial and judicial-extrajudicial that have the same goal namely concluding a settlement between the parties and thus ending the ongoing dispute.

Keywords: settlement, mediation, conciliation, settlement control, employee

* dr, radca prawny. Źródła finansowania publikacji: środki własne autorki; e-mail: anetakrasun@wp.pl

WSTĘP

Indywidualne sprawy z zakresu prawa pracy mogą zostać rozwiązane przez pracownika i pracodawcę w sposób polubowny. Wśród procedur o charakterze polubownym co do możliwości rozwiązania powyższych spraw można wyróżnić dwa podstawowe rodzaje, czyli sądowy i pozasądowy¹. W rodzaju sądowym działalność mediacyjną prowadzi sąd mający status organu wymiaru sprawiedliwości w rozumieniu art. 175 Konstytucji (w tym rodzaju wyróżniamy m.in. mediację przedprocesową (postępowanie pojednawcze) z art. 184-186 k.p.c. Natomiast w drugim, pozasądowym rodzaju rozwiązywania spraw z zakresu prawa pracy, działalność mediacyjną prowadzą organy nieposiadające statusu wymiaru sprawiedliwości (w tym rodzaju możemy wyróżnić np. komisje pojednawcze, o których mowa w art. 244 k.p. i n.). Pomiedzy tymi dwoma skrajnymi rodzajami można wyróżnić rodzaj mieszany², czyli sądowo-pozasądowy, do którego zaliczymy procedurę mediacyjną z art. 183¹-183¹⁵ k.p.c.

W niniejszym artykule zostaną porównane dwa rodzaje polubownego sposobu rozwiązywania indywidualnych spraw z zakresu prawa pracy, czyli sądowy i sądowo-pozasądowy. Zasadniczym celem artykułu jest wskazanie różnic i podobieństw pomiędzy postępowaniem pojednawczym a mediacją w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy. Ponadto ma on na celu przedstawienie mediacji z art. 183¹-183¹⁵ k.p.c. w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy jako metody mniej sformalizowanej niż postępowanie pojednawcze. Zagadnienie *in genere* ma nader istotne znaczenie nie tylko ze względów teoretycznych, ale i praktycznych, gdyż ukazuje co do zasady dwie różne instytucje dążące do polubownego rozwiązania sporu.

RÓŻNICE POMIĘDZY POSTĘPOWANIEM POJEDNAWCZYM A MEDIACJĄ W ROZWIĄZYWANIU INDYWIDUALNYCH SPRAW Z ZAKRESU PRAWA PRACY

Postępowanie pojednawcze zostało uregulowane w art. 184-186 k.p.c. Jest instrumentem prawnym służącym ugodowemu likwidowaniu sporów o charakterze cywilnym oraz postępowaniem sądowym przedprocesowym. Powyższe *implicitie* wynika z treści art. 184 k.p.c. Postępowanie pojednawcze prowadzi sąd mający status organu wymiaru sprawiedliwości w rozumieniu art. 175 Konstytucji RP. Na marginesie należy wskazać, że w Kodeksie postępowania cywilnego zauważalna jest tendencja ustawodawcy do polubownego lub pojednawczego załatwiania spraw sądowych. Zasada polubownego rozwiązywania spraw znajduje się w przepisach

¹ Podział dokonany na podstawie modelu ochrony prawnej za: K.W. Baran, [w:] *System prawa pracy. Procesowe prawo pracy. Modele organizacji ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy*, t. VI, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 81 i wskazana tam literatura.

² Ibidem.

ogólnych Kodeksu postępowania cywilnego w art. 10 k.p.c., gdzie jest wskazane, że w sprawach, w których zawarcie ugody jest dopuszczalne, sąd powinien w każdym stanie sprawy dążyć do ugodowego jej załatwienia. Skutkiem wskazanego przepisu jest art. 184 k.p.c.³, czyli możliwość wszczęcia postępowania pojednawczego, które należy do „sądowej drogi zakończenia sporu przez zawarcie ugody sądowej jeszcze przed wniesieniem pozwu do sądu”⁴.

Natomiast mediacja z art. 183¹-183¹⁵ k.p.c., tak jak postępowanie pojednawcze, również jest przeznaczona do likwidowania sporu w sposób ugodowy. Jednakże mediację prowadzi mediator, a nie sąd pracy. Ponadto różnicą jest okoliczność, że mediatora strony mogą wybrać samodzielnie, natomiast sędziego do prowadzenia sprawy w sądzie pracy nie mogą wybrać.

Postępowanie pojednawcze toczy się przed sądem pracy i jest co do zasady jawne, w odróżnieniu od mediacji. To właśnie poufność jest najistotniejszą cechą postępowania mediacyjnego, która w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy jest niezwykle ważna. W literaturze⁵ wskazuje się, że właśnie cecha poufności mediacji jest niewątpliwie jej zaletą, gdyż zapobiega dodatkowemu eskalowaniu konfliktu. Mediacja sprawia, że strony mogą w atmosferze wzajemnego szacunku, przy pomocy neutralnej osoby, poszukać wspólnego rozwiązania. Podstawowym elementem w mediacji jest analiza zaistniałego sporu, a przeprowadzenie tej czynności jest postępowaniem iteracyjnym, które przebiega zarówno przed przystąpieniem do rozwiązania sporu, jak i w jego toku w miarę ujawniania się nowych informacji o całej sprawie⁶.

Zasada poufności w postępowaniu mediacyjnym w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy⁷ jest dyrektywą, w myśl której postępowanie mediacyjne nie jest jawne. Na gruncie normatywnym została wyrażona w przepisie art. 183⁴ §1 k.p.c. Przechodząc do wymiaru tej dyrektywy, należy uznać, że *in abstracto* treść tej dyrektywy w płaszczyźnie merytorycznej jest taka sama jak i *in concreto*. Przepis ten realizuje jedną z fundamentalnych zasad mediacji, która stanowi jej główny filar, dzięki której pracownicy i pracodawcy chcą skorzystać z tej instytucji, a nie z postępowania sądowego przed sądem pracy, będącego postępowaniem jawnym. Pragnę zauważyć, że zasada poufności w postępowaniu mediacyjnym realizowana jest na dwóch powiązanych ze sobą płaszczyznach. Dotyczy wyłączenia jawności zewnętrznej, a więc wyłączona jest jawność zewnętrzna posiedzeń mediacyjnych, a więc spotkań na osobności. Wobec tego zasada ta obliuguje mediatora do nieprzekazywania

³ W. Siedlecki, Z. Świeboda, *Postępowanie cywilne. Zarys wykładu*, Warszawa 2001, s. 212.

⁴ M. Jędrzejewska, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. 1, red. T. Ereciński, J. Gudowski, M. Jędrzejewska, Warszawa 2006, s. 433.

⁵ M. Liwo, E. Nowosiadły-Krzywonos, *Mediacja zamiast sądu w prawie pracy*, „Palestra” 2012, nr 3-4, s. 77 i przytoczona tam literatura.

⁶ C.H. Moore, *Mediacje. Praktyczne strategie rozwiązywania konfliktów*, Warszawa 2016, s. 125.

⁷ Szerzej: A. Krasuń, *Realizacja zasad postępowania mediacyjnego w sprawach pracowniczych*, ADR 2020, nr 3, s. 45.

informacji otrzymanych na spotkaniach drugiej stronie⁸, chyba że zostanie do tego upoważniony. Wyłączona jest również zewnętrzna jawność w zakresie dostępu do protokołu z przeprowadzonej mediacji⁹. Ponadto posiedzenia mediacyjne nie mogą być nagrywane ani protokolowane. Natomiast sporządzone przez mediatora robocze notatki powinny być zniszczone niezwłocznie po zakończeniu postępowania mediacyjnego lub przechowywane w miejscu gwarantującym poufność¹⁰.

Kolejnym zagadnieniem różniącym dwie instytucje jest właściwość sądowa, czyli określenie, do którego sądu należy złożyć wniosek o zawezwanie do próby ugodowej, bądź wniosek jednej ze stron o wszczęcie mediacji. W tym zakresie powstaje pytanie, który sąd w przypadku postępowania pojednawczego będzie właściwy do rozpatrywania sprawy pracowniczej: sąd cywilny czy sąd pracy. Z art. 185 § 1 k.p.c. wynika, że o zawezwanie do próby ugodowej bez względu na właściwość rzeczową można zwrócić się do sądu rejonowego ogólnie właściwego dla przeciwnika. Natomiast w wypadku braku podstaw do ustalenia tej właściwości – do sądu rejonowego właściwego dla miejsca zamieszkania albo siedziby wzywającego. Judykatura¹¹ stoi na stanowisku, że przedmiotowa właściwość wykazuje niezmiennie charakter właściwości wyłącznej. W tym miejscu należy zaznaczyć, że oznaczenie właściwości sądowej zostało zawarte w treści art. 185 § 1 k.p.c., zgodnie z którym w przypadku braku podstaw do ustalenia właściwości na obowiązujących dotychczas zasadach, o zawezwanie do próby ugodowej można zwrócić się do sądu rejonowego właściwego dla miejsca zamieszkania albo siedziby wzywającego.

Natomiast w przypadku mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy wybór właściwego sądu pracy jest zależny od dwóch okoliczności. Pierwszej – czy strony mediacji zawarły ugodę przed mediatorem i drugiej – czy złożą wniosek o jej zatwierdzenie przez sąd pracy. Sądem właściwym¹² do złożenia wniosku o zatwierdzenie ugody mediacyjnej w przypadku wszczęcia mediacji na podstawie umowy o mediację jest sąd pracy, który byłby właściwy do rozpoznania sprawy według właściwości ogólnej lub wyłącznej¹³. Natomiast w przypadku prowadzenia mediacji na podstawie postanowienia sądu pracy mediator obowiązany jest złożyć

⁸ Szerzej: E. Gmurzyńska, *Rola prawników w alternatywnych metodach rozwiązywania sporów*, Warszawa 2014.

⁹ E. Marszałkowska-Krześ, [w:], *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. E. Marszałkowska-Krześ, Warszawa 2021, SIP Legalis, art. 183⁴; A. Budniak-Rogała, *Mediacja w postępowaniu cywilnym w świetle nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego ustawą z dnia 15 września 2015 r. a realizacja zasad postępowania mediacyjnego*, [w:] *Postępowanie cywilne w dobie przemian*, red. I. Gil, Warszawa 2017, s. 389-390.

¹⁰ A. Orzeł-Jakubowska, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz do art. 183⁴ k.p.c.*, red. P. Rylski, Warszawa 2021, s. 197 i n.

¹¹ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2015 r., III CO 37/15, OSNC 2015, nr 12, poz. 150, s. 110; uchwała Sądu Najwyższego dnia 18 listopada 2015 r., III CZP 60/15, OSNC 2016 nr 11, poz. 126, s. 25.

¹² Szerzej: M. Wujczyk, [w:] *System prawa pracy. Procesowe prawo pracy*, t. VI: *Ustalenie jurysdykcji krajowej w sprawach z zakresu prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 916.

¹³ Por. D. Książek, *Miejsce pracy jako istotny element umowy o pracę*, Warszawa 2013.

protokół z przeprowadzonej mediacji w sądzie pracy rozpoznającym sprawę, niezależnie od okoliczności, czy strony zawarły ugodę.

Kontynuując zagadnienie, w tym miejscu pragnę zwrócić uwagę na różnice w zakresie sposobu wszczęcia postępowania pojednawczego oraz mediacji. Postępowanie pojednawcze zostaje zainicjowane wyłącznie poprzez złożenie wniosku przez same zainteresowane podmioty, czyli wniosku o zawezwanie strony do próby ugodowej zarówno przez pracownika, jak i pracodawcę. Kodeks postępowania cywilnego *explicite* zawiera przepisy wskazujące, jaką formę oraz treść powinien zawierać wniosek. Powinien on zawierać ogólne wymogi stawiane pismom procesowym z art. 126-128 k.p.c.¹⁴ Ponadto obligatoryjnym elementem powyższego wniosku jest propozycja treści zawarcia ewentualnej ugody, gdyż w innym przypadku sąd wezwie do uzupełnienia wniosku. Popieram poglądy zarówno doktryny, jak i judykatury, żeby wnioskodawca sprecyzował swoje żądania i przedstawił twierdzenia, tak aby można było bez żadnych domniemań stwierdzić, jakiego roszczenia domaga się wnioskodawca oraz z jakiej podstawy go dochodzi.

Natomiast w przypadku mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy mediację można zainicjować na trzy sposoby. Mediacja zgodnie z Kodeksem postępowania cywilnego może zostać wszczęta zgodnie z art. 183¹§ 2 k.p.c. na podstawie zawartej umowy o mediację, bądź postanowienia sądu kierującego strony do mediacji. Ponadto ustawodawca przewidział trzecią podstawę wszczęcia mediacji, tj. na podstawie wniosku złożonego przez jedną ze stron, która to mediacja zostaje wszczęta z chwilą doręczenia mediatorowi wniosku o jej przeprowadzenie, z dołączonym dowodem doręczenia jego odpisu drugiej stronie. Z powyższego podziału można w precyzyjny sposób wyodrębnić podmioty, które są inicjatorami wszczęcia postępowania mediacyjnego, czyli pracownika albo pracodawcę.

Kolejną różnicą jest termin przeprowadzenia danego postępowania. Należy zauważyć, że mediację w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy można prowadzić zarówno przed wszczęciem postępowania, jak i po wszczęciu postępowania sądowego. Ponadto sąd pracy może skierować strony do mediacji w trakcie całego postępowania, jak również na zgodny wniosek stron. Natomiast postępowanie pojednawcze może być prowadzone wyłącznie przed złożeniem pozwu w sądzie pracy. O wstępnym charakterze postępowania pojednawczego w stosunku do postępowania przed sądem I instancji przesądził ustawodawca, wskazując, iż postępowanie to prowadzi się jedynie przed wniesieniem pozwu do sądu. Po wniesieniu pozwu do sądu nie ma już możliwości złożenia wniosku o zawezwanie do próby ugodowej.

Z przedstawionego powyżej porównania nasuwa się wniosek, że postępowanie pojednawcze jest bardziej sformalizowane oraz mniej elastyczne od mediacji z art.

¹⁴ R. Morek, A. Budniak-Rogała, *Komentarz do Kodeksu postępowania cywilnego*, red. E. Marszałkowska-Krześ, Warszawa 2021, SIP Legalis, art. 185.

183¹ – 183¹⁵ k.p.c. W postępowaniu pojednawczym występują określone wymogi, które wniosek o zawezwanie do próby ugodowej musi spełnić pod rygorem jego zwrotu. Ponadto w przypadku mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy pracownik bądź pracodawca składający wniosek o jej przeprowadzenie nie ma pewności, czy postępowanie mediacyjne się odbędzie (gdyż zależy to od zgody drugiej strony). Tymczasem w postępowaniu pojednawczym posiedzenie sądowe w sprawie odbędzie się niezależnie od stanowiska przeciwnika, z którym strona nie musi się nawet wcześniej kontaktować i przedstawiać propozycji ugodowych, które podaje dopiero we wniosku o wszczęcie postępowania pojednawczego.

Jeżeli chodzi o stronę formalną zakończenia postępowania pojednawczego, to należy wskazać, że z postępowania pojednawczego spisuje się protokół, a jeżeli doszło do zawarcia ugody, jej osnowę wciąga się do protokołu, a następnie podpisuje się przez strony albo zamieszcza w odrębnym dokumencie, stanowiącym załącznik do protokołu, i stwierdza podpisami stron (art. 183¹³ k.p.c.). Jeżeli któraś ze stron nie może podpisać ugody, sąd tę okoliczność stwierdza w protokole. Natomiast w sytuacji, kiedy nie doszło do zawarcia ugody, w protokole zamieszcza się stwierdzenie, iż do ugody nie doszło – w tym zakresie nie wydaje się odrębnego orzeczenia¹⁵. Ponadto w doktrynie wskazuje się, że zawezwanie do próby ugodowej może zostać zakończone orzeczeniem sądu w dwóch przypadkach. Pierwszym przypadkiem będzie sytuacja, gdy sąd uzna ugodę za niedopuszczalną (art. 184 k.p.c.), natomiast drugim przypadkiem – kiedy przeciwnik wzywającego zażąda zwrotu kosztów wywołanych próbą ugodową.

Wobec powyższego w tych dwóch przypadkach na postanowienie sądu pracy przysługuje zażalenie, gdyż są to postanowienia kończące postępowanie w sprawie (art. 394 § 1 k.p.c.)¹⁶. Judykatura¹⁷ również stoi na stanowisku, że postanowienie kończące sprawę w zakresie uznania ugody za niedopuszczalną powinno być zaskarżalne, na co zezwala przede wszystkim argument *lege non distinguente*¹⁸. Powyższe stanowiska należy uznać za trafne, ponieważ zaskarżenie postanowienia pozwala usunąć ewentualną wadliwość rozstrzygnięcia sądowego, które dzięki zaskarżalności podlega kontroli.

Zasadniczą różnicą pomiędzy postępowaniem pojednawczym a mediacją w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy jest podmiot, przed którym zawierana jest ugoda. W postępowaniu pojednawczym strony zawierają ugodę przed sądem, korzystając tym samym z powagi tego urzędu, natomiast w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy strony zawierają ugodę przed mediatorem.

¹⁵ M. Drabik, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Komentarz. Art. 1–50539*, t. I, red. T. Szanciło, Warszawa 2019, s. 670 i n. 92.

¹⁶ Uzasadnienie Uchwały Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1985 r., III CZP 28/85, OSNCP 1986, nr 4, poz. 48.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ K.W. Baran, *Likwidowanie sporów pracy. Zagadnienia praktyczne*, Warszawa 2003, s. 13.

Kolejną różnicą pomiędzy ugoda sądową a ugoda zawartą przed mediatorem są skutki związane z jej zawarciem. W przypadku zawarcia ugody sądowej zgodnie z art. 777 k.p.c. staje się ona tytułem egzekucyjnym. Natomiast zgodnie z art. 183¹⁴ § 2 k.p.c. jeżeli ugoda została zawarta przed mediatorem i podlega wykonaniu w drodze egzekucji, sąd na wniosek strony zatwierdza ugoda przez nadanie jej klauzuli wykonalności, w odmiennym przypadku sąd zatwierdza ugoda postanowieniem. Pragnę w tym miejscu podkreślić, że w przypadku ugody zawartej przed mediatorem możliwość jej zatwierdzenia bądź nadania klauzuli wykonalności zależy od złożenia w tym przedmiocie przez stronę wniosku do sądu. Konsekwentnie w oparciu o regulację z art. 183¹⁵ § 1 zd. 2 k.p.c. ugoda zawarta przed mediatorem, którą zatwierdzono przez nadanie jej klauzuli wykonalności, jest tytułem wykonawczym. Natomiast ugoda zawarta przed mediatorem, po jej zatwierdzeniu przez sąd, ma moc prawną ugody zawartej przed sądem. Sąd odmówi nadania klauzuli wykonalności ugocie bądź zatwierdzenia jej postanowieniem, jeżeli jest ona sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego, albo zmierza do obejścia przepisów prawa, a także gdy jest niezrozumiała lub zawiera sprzeczności (art. 183¹⁴ § 3 k.p.c.). Ponadto, ugoda zawarta przed mediatorem, w odniesieniu do której strona nie złożyła wniosku o zatwierdzenie bądź o nadanie klauzuli wykonalności, wywołuje skutki prawne jedynie w sferze materialnoprawnej.

PODOBIENSTWA POSTĘPOWANIA POJEDNAWCZEGO I MEDIACJI W ROZWIĄZYWANIU INDYWIDUALNYCH SPRAW Z ZAKRESU PRAWA PRACY

Na wstępie pragnę wskazać, że postępowanie pojednawcze z art. 185 k.p.c., jak i mediacja w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy, są postępowaniami o charakterze fakultatywnym¹⁹. Wynika to przede wszystkim z wykładni tekstualnej art. 185 § 1 k.p.c., która stanowi, że o przeprowadzenie próby ugodowej można zwrócić się do sądu pracy. Wobec tego ustawa procesowa pozostawiła do uznania pracownika bądź pracodawcy wybór co do możliwości skorzystania z tego postępowania pojednawczego. Należy zaznaczyć, że takie rozwiązanie jest zgodne z istotą ugodowego załatwiania indywidualnych sporów pracy. Natomiast istota dobrowolności mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy wynika z art. 183¹ § 1 k.p.c.

W postępowaniu pojednawczym, tak jak i w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy, nie ma ograniczeń podmiotowych co do ich wszczęcia z racji okoliczności, że art. 184 k.p.c. zawiera ogólne sformułowanie – pozwala na konstatację, że zarówno pracownik, jak i pracodawca ma legitymację do złożenia

¹⁹ C. Jackowiak, *Postępowanie pojednawcze w sporach ze stosunku pracy*, „Państwo i Prawo” 1965, nr 4, s. 24.

wniosku dotyczącego wezwania do próby ugodowej, aczkolwiek w zależności od okoliczności sprawy z zakresu prawa pracy.

Przechodząc do zakresu przedmiotowego, wskazuję, że zarówno w postępowaniu pojednawczym, jak i w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy mogą być kierowane sprawy, których charakter zezwala na zawarcie ugody. Zdaniem M. Jędrzejewskiej „Postępowanie pojednawcze może się toczyć tylko w sprawach, które należą do drogi sądowej. Wynika to z charakteru postępowania pojednawczego, jako postępowania, którego celem jest zapobieżenie wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania nieprocesowego”²⁰.

Wobec tego należy wskazać, że sprawami, w których nie ma podstaw prawnych do rozpatrywania w postępowaniu pojednawczym, są sprawy, które same ze swej istoty nie mogą zostać zakończone w drodze ugody. Do takich spraw zalicza się np. sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych, regulacji energetyki, regulacji telekomunikacji i poczty, postępowania z zakresu ochrony konkurencji regulacji transportu kolejowego. Ponadto sprawy, w których rozstrzygnięcie decyduje o stanie cywilnym stron, a takimi sprawami będą sprawy o rozwód, separację, unieważnienie małżeństwa, pochodzenie dziecka, w sprawach o ustalenie istnienia lub nieistnienia małżeństwa. Jak wynika z powyższej egzemplifikacji, sprawy z zakresu prawa pracy nie wchodzą do tego katalogu. Jednakże w razie stwierdzenia niedopuszczalności postępowania pojednawczego ze względu na rodzaj sprawy, sąd odrzuca wniosek o zawezwanie do próby ugodowej, zgodnie z art. 199§ 1 pkt 1 w zw. z art. 13 § 2 k.p.c.

Rozpatrując zakres przedmiotowy, nie sposób pominąć postanowień art. 262 § 2 k.p., zgodnie z którym nie podlegają właściwości sądów pracy sprawy dotyczące: 1) ustanawiania nowych warunków pracy i płacy; 2) stosowania norm pracy. Zgodnie z poglądem prezentowanym przez J. Stelinę²¹ ustawodawca dokonał wyłączenia w zakresie ustanawiania nowych warunków pracy i płacy z uwagi na okoliczność, iż jest to materia sporu zbiorowego, którego rozstrzyganie odbywa się w zupełnie innym trybie, tj. zgodnie z trybem wskazanym w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych²².

Natomiast w judykaturze²³ podkreśla się, że żądanie, z którym występuje pracownik w zakresie zasądzenia różnicy między wynagrodzeniem i innymi świadczeniami objętymi treścią łączącej strony umowy o pracę lub wynikającymi z przepisów prawa pracy, a faktycznie wypłaconymi, nie jest roszczeniem o ustanowienie nowych warunków pracy i płacy w rozumieniu art. 262 § 2 pkt 1 k.p., ale o należno-

²⁰ A. Zieliński, *Kodeks postępowania cywilnego*, t. I: *Komentarz do artykułów 1-505¹⁴ k.p.c.*, Warszawa 2005, s. 509.

²¹ J. Stelina, *Komentarz do art. 262 k.p.*, [w:] U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy z komentarzem*, LEX/el. 2014.

²² Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, tj. z dnia 13 grudnia 2019 r. (Dz.U. z 2020 r., poz. 123).

²³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009 r., I PK 279/07, Legalis nr 260244.

ści pieniężne wynikające ze stosunku pracy. Ponadto zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego²⁴ z dnia 19 stycznia 1998 r. zawarcie przyrzeczonej umowy o pracę (art. 389 i 390 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) jest sprawą z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.) i nie może być uznane za spór dotyczący ustanowienia nowych warunków pracy i płacy w rozumieniu art. 262 § 2 pkt 1 k.p.

Należy zauważyć, że istotną cechą wszczęcia postępowania pojednawczego będzie zatem zdolność ugodowa danej sprawy. W tym zakresie zgadzam się z analizą orzecznictwa Sądu Najwyższego, dokonaną przez R. Morka, który stwierdził, że zdolność ugodowa powinna być oceniana w sposób abstrakcyjny. Należy zauważyć, że pogląd ten w pełni również należy odnieść do spraw z zakresu prawa pracy, które również będą podlegać abstrakcyjnej kontroli w aspekcie zdolności ugodowej. Dokonana ocena odrywa się od konkretnych okoliczności i uwarunkowań prawnych danej sprawy, a przede wszystkim rozważań, czy ewentualna ugoda byłaby *in casu* dopuszczalna w świetle art. 203 § 4 w zw. z art. 223 § 2 k.p.c. przy zastosowaniu art. 917 w zw. z art. 58 k.c.²⁵ Wobec tego miarodajny będzie bowiem wyłącznie charakter stosunku prawnego, którego spór dotyczy²⁶.

Konkludując to zagadnienie, należy zgodzić się z poglądem, że w zakresie spraw wymienionych w art. 262 § 2 pkt 1 i 2 k.p. droga sądowa jest zamknięta dla spraw ze względu na ich charakter, ponieważ ich przedmiotem są interesy pracownicze, a nie prawa i obowiązki stron stosunku prawnego. Natomiast ustawowym obowiązkiem jest rozwiązywanie tego typu spraw w drodze sporu zbiorowego, a nie wymiaru sprawiedliwości²⁷. Z powyższego wynika, że sądy są powołane do rozstrzygania spraw związanych z prawami podmiotowymi, a nie z przyszłymi interesami podmiotów prawa²⁸. Wobec tego, ze wskazanymi wyżej zastrzeżeniami, problem niedopuszczalności sądowego postępowania pojednawczego nie budzi wątpliwości interpretacyjnych.

Natomiast w przypadku mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy zakres przedmiotowy również zależy – tak jak w przypadku postępowania pojednawczego – od spraw, w stosunku do których można zawrzeć ugodę.

W przypadku nieosiągnięcia celu stawianego postępowaniu pojednawczemu, czyli w przypadku niezawarcia ugody, nie jest możliwe przekształcenie wniosku o zawezwanie do próby ugodowej w pozew. Wobec takiej sytuacji strona musi wnieść odrębny pozew, jeżeli zamierza dochodzić roszczenia w postępowaniu rozpoznawczym²⁹. Natomiast w przypadku nieosiągnięcia porozumienia w mediacji,

²⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 482/97, OSNAP 1998, nr 23, poz. 686.

²⁵ R. Morek, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. 1, red. E. Marszałkowska-Krześ, Warszawa 2014, SIP Legalis, art. 184.

²⁶ Ibidem.

²⁷ K. Flaga-Gieruszyńska, K.W. Baran, *System prawa pracy...*, t. VI, s. 106.

²⁸ J. Piątkowski, *Komentarz do art. 262 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, LEX/el. 2014.

²⁹ K. Flaga-Gieruszyńska, [w:] *System prawa pracy...*, t. VI, red. K.W. Baran, s. 109.

dalsze prowadzenie sprawy zależne jest od sposobu wszczęcia mediacji. W sytuacji wszczęcia mediacji z umowy o mediację, bądź wniosku jednej ze stron o wszczęcie mediacji, pracownik bądź pracodawca, chcąc dochodzić swojego roszczenia, musi złożyć pozew w sądzie pracy, natomiast w przypadku mediacji ze skierowania sądu pracy sprawa trafia ponownie do sądu pracy w celu jej rozstrzygnięcia.

Kontynuując rozważania, należy przyrzeć się celom tych dwóch instytucji. Głównym celem zarówno postępowania pojednawczego, jak i mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy jest zawarcie ugody. Wobec tego w przypadku spełnienia tegoż celu zostanie wypełniona funkcja, której służą obie instytucje. Należy pamiętać, że w postępowaniu pojednawczym sąd ma tylko stworzyć warunki do bezpośrednich rozmów i dać do zrozumienia stronom, jakie są korzyści wynikające z polubownego załatwienia konfliktu, a nie rozstrzygać konflikt jak w procesie sądowym. Podobna sytuacja występuje w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy, gdyż mediator ma również stwarzać warunki do rozwiązania sporu. Równolegle w postępowaniu pojednawczym sąd powinien bezstronnie dbać, aby wzajemne ustępstwa i korzyści nie nastąpiły w wyniku zdecydowanej przewagi jednej strony dla jej własnych interesów. Jednakże pomimo okoliczności, iż pożądanym rezultatem wszczętego postępowania pojednawczego jest zawarcie ugody, w świetle obowiązujących przepisów art. 469 k.p.c. należy przestrzegać przy tym interesów pracownika, a przede wszystkim tego, żeby ugoda nie naruszała słusznego interesu pracownika. W odmiennym przypadku sąd pracy uzna taką ugodę za nieważną.

Z powyższego wynika, że zastosowanie tego przepisu ma istotne znaczenie w przypadku kształtowania sądowej ugody w postępowaniu pojednawczym, w znaczący bowiem sposób ogranicza swobodę stron w sporach z zakresu prawa pracy co do kształtowania treści ugody. Dodatkowo sąd pracy stoi na straży tego, by wypracowane porozumienie stron było zgodne z obiektywnymi kryteriami ocennymi przewidzianymi w ustawie. Wobec tego działalność pojednawcza sądu pracy występuje jako funkcja prewencyjna, samodzielna, bezpośrednia oraz jedyna³⁰. Natomiast wszelkie czynności kontrolne sądu pracy w przypadku zawartej ugody przed mediatorem występują dopiero na etapie chęci zatwierdzenia ugody mediacyjnej przez sąd pracy w przypadku złożenia wniosku przez stronę o zatwierdzenie ugody.

Ponadto od 30 czerwca 2022 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu cywilnego i Kodeksu postępowania cywilnego i niektórych innych ustaw z dnia 2 grudnia 2021 r.³¹, która zmieniła skutek wszczęcia mediacji, jak i postępowania o zawezwanie do próby ugodowej. Zamiast przerwania biegu przedawniania wszczęcie mediacji, jak i postępowania pojednawczego powoduje zawieszenie terminu przedawnienia zgodnie

³⁰ K. Flaga-Gieruszyńska, [w:] *System prawa pracy. Procesowe prawo pracy. Postępowanie mediacyjne w sprawach z zakresu prawa pracy*, t. VI, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 117.

³¹ Ustawa o zmianie ustawy Kodeks cywilny, Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw z dnia 2 grudnia 2021 r. (Dz.U. z 2021 r., poz. 2459); dalej: „ustawa z 2021”.

z art. 121 pkt 6) k.c. w stosunku do zawezwania do próby ugodowej oraz art. 121 pkt) 5 k.c. w stosunku do mediacji.

PODSUMOWANIE

Reasumując powyższe zagadnienie, wskazuję, że postępowanie pojednawcze przed sądem jest bardziej sformalizowane od mediacji. Stwierdzam, że ustawa procesowa zawiera określone wymogi, które powinien posiadać wniosek wszczynający postępowanie pojednawcze. Dość istotną różnicą pomiędzy dwoma instytucjami jest zakres temporalny. Mam tu na myśli normy prawne, które wskazują, że postępowanie pojednawcze może zostać przeprowadzone jedynie przed wszczęciem procesu sądowego. Natomiast mediację w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy można wszcząć także w trakcie trwania procesu sądowego.

W mojej ocenie to postępowanie mediacyjne stanowi jeden z najbardziej elastycznych sposobów rozwiązywania sporów, także pracowniczych. Jest to związane z ograniczonym zakresem regulacji odnoszącej się do przebiegu postępowania mediacyjnego. Z tego powodu strony i mediator mogą ukształtować postępowanie mediacyjne w sposób najbardziej efektywny. Natomiast najistotniejszą cechą jest poufność postępowania mediacyjnego, która w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy jest niezwykle ważna.

W literaturze³² wskazuje się, że właśnie cecha poufności postępowania jest niewątpliwie jego zaletą, gdyż zapobiega dodatkowemu eskalowaniu konfliktu. Zadaniem mediatora jest zagłębienie się w zaistniały spór pomiędzy stronami, a przede wszystkim udzielenie pomocy w odnalezieniu jego przyczyn, a w szczególności znalezienie dogodnego dla obu stron konsensusu w sprawie, do którego mediator naprowadza strony różnymi metodami. Powyższe determinanty są istotne w odniesieniu do stosowania mediacji w rozpatrywaniu sporów pracowniczych.

Bibliografia

Literatura

Baran K.W., [w:] *System prawa pracy. Procesowe prawo pracy. Modele organizacji ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy*, t. VI, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.

Baran K.W., *Likwidowanie sporów pracy. Zagadnienia praktyczne*, Warszawa 2003.

Budniak-Rogała A., *Mediacja w postępowaniu cywilnym w świetle nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego ustawą z dnia 15 września 2015 r. a realizacja zasad postępowania mediacyjnego*, [w:] *Postępowanie cywilne w dobie przemian*, red. I. Gil, Warszawa 2017.

³² M. Liwo, E. Nowosiadły-Krzywonos, *Mediacja zamiast sądu...*, s. 77 i przytoczona tam literatura.

- Drabik M., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Komentarz. Art. 1–50539*, t. I, red. T. Szanciło, Warszawa 2019.
- Flaga-Gieruszyńska K., [w:] *System prawa pracy. Procesowe prawo pracy. Postępowanie mediacyjne w sprawach z zakresu prawa pracy*, t. VI, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.
- Gmurzyńska E., *Rola prawników w alternatywnych metodach rozwiązywania sporów*, Warszawa 2014.
- Jackowiak C., *Postępowanie pojednawcze w sporach ze stosunku pracy*, „Państwo i Prawo” 1965, nr 4.
- Jędrzejewska M., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. 1, red. T. Ereciński, J. Gudowski, M. Jędrzejewska, Warszawa 2006.
- Krasuń A., *Realizacja zasad postępowania mediacyjnego w sprawach pracowniczych*, ADR 2020, nr 3.
- Książek D., *Miejsce pracy jako istotny element umowy o pracę*, Warszawa 2013.
- Liwo M., Nowosiadły-Krzywonos E., *Mediacja zamiast sądu w prawie pracy*, „Palestra” 2012, nr 3-4.
- Marszałkowska-Krześ E., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. E. Marszałkowska-Krześ, Warszawa 2021, SIP Legalis, art. 183⁴.
- Moore C.H., *Mediacje. Praktyczne strategie rozwiązywania konfliktów*, Warszawa 2016.
- Morek R., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. 1, red. E. Marszałkowska-Krześ, Warszawa 2014, SIP Legalis, art. 184.
- Morek R., Budniak-Rogała A., *Komentarz do Kodeksu postępowania cywilnego*, red. E. Marszałkowska-Krześ, Warszawa 2021, SIP Legalis, art. 185.
- Orzeł-Jakubowska A., *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz do art. 183⁴ k.p.c.*, red. P. Rylski, Warszawa 2021.
- Piątkowski J., *Komentarz do art. 262 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, LEX/el. 2014.
- Stelina J., *Komentarz do art. 262 k.p.*, [w:] U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy z komentarzem*, LEX/el. 2014.
- Siedlecki W., Świeboda Z., *Postępowanie cywilne. Zarys wykładu*, Warszawa 2001.
- Wujczyk M., [w:] *System prawa pracy. Procesowe prawo pracy*, t. VI: *Ustalenie jurysdykcji krajowej w sprawach z zakresu prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.
- Zieliński A., *Kodeks postępowania cywilnego*, t. I: *Komentarz do artykułów 1-505¹⁴ k.p.c.*, Warszawa 2005.

Orzecznictwo

Uchwała Sądu Najwyższego dnia 18 listopada 2015 r., III CZP 60/15, OSNC 2016, nr 11, poz. 126.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1985 r., III CZP 28/85, OSNCP 1986, nr 4, poz. 48.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 482/97, OSNAP 1998, nr 23, poz. 686.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009 r., I PK 279/07, Legalis nr 260244.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2015 r., III CO 37/15, OSNC 2015, nr 12, poz. 150.

Akty normatywne

Ustawa o zmianie ustawy Kodeks cywilny, Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw z dnia 2 grudnia 2021 r. (Dz.U. z 2021 r., poz. 2459).

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 123).