Jak przyspieszyć sprawy przed sądem pracy? Może za pomocą mediacji?

Na rozpoznanie sprawy przez sąd pracy trzeba czekać nawet kilka miesięcy, a na jej rozstrzygnięcie nawet kilka lat. W tym czasie np. zwolniony niesłusznie pracownik pozostaje bez zatrudnienia, cierpi na tym jego rodzina, a i powrót do firmy zwykle bywa co najmniej problematyczny. Stąd z zespole prawa pracy RDS pojawiła się propozycja wprowadzenia do Kodeksu pracy rozwiązań promujących mediacje.

Ten alternatywny sposób rozwiązywania sporów sprawdza się dobrze w sprawach gospodarczych, choć zapewne nie jest u nas wykorzystywany w stopniu wystarczającym.

Na razie związki zawodowe mają zastanowić się nad tym pomysłem i zapewne wrócą do niego podczas jednego z kolejnych posiedzeń zespołu ds. prawa pracy i układów zbiorowych.

Jego przewodniczący wystąpił z inicjatywą, by do Kodeksu pracy wprowadzić zapis, w myśl którego pracodawcy byliby zobowiązani informować pracowników - w sposób przyjęty u danego pracodawcy - o możliwości przedsądowego, polubownego rozstrzygania sporów albo wystąpienia z wnioskiem o mediację. Byłaby ona prowadzona na podstawie zawartej przez strony umowy o mediacji.

Nie poddanie się tej procedurze pozostawałoby bez wpływu na ocenę prawidłowości oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Natomiast zawarcie umowy o mediację przerywałoby bieg terminów właściwych przy rozpatrywaniu takich spraw w postępowaniu sądowym.

Jak podkreśla się w uzasadnieniu propozycji, według danych statystycznych, w sądach rejonowych w 2011 r. wpłynęło 66 087 pozwów. Ugody zwarto w 7840 przypadkach. W 2012 pozwów było ich 78 737, a w pierwszej połowie 2013 r. - 39 395. Ugód było odpowiednio 9097 i 4814. Oznacza to systematyczny wzrost liczby spraw sądowych z zakresu prawa pracy.

Jednocześnie nie rosną w odpowiednim tempie możliwości rozstrzygania spraw. Ma to negatywny wpływ na strony stosunku pracy, gdyż ich sytuacja nacechowana jest niepewnością. Być może zatem pomocna stałaby się mediacja.

Cechą postępowania mediacyjnego jest równorzędność pozycji stron. Jest ona szybsza i tańsza od zwykłego procesu sądowego. Z punktu widzenia pracodawcy na pewno ma znaczenie dla jego wizerunku na zewnątrz. Należy jednak pamiętać, że zawsze jest ona dobrowolna dla obu stron.

Mocą nowelizacji z 10 września 2015 r. znowelizowano Kodeks postępowania cywilnego wspierając polubowne metody rozwiązywania sporów. Można zastanowić się, czy nie postąpić tak samo w stosunkach pracowniczych.

Jak zaznaczono w argumentacji do pomysłu, celem wprowadzenia mediacji jest też wspieranie dialogu między pracodawcami a pracownikami, ma ona walor edukacyjny. W perspektywie może to doprowadzić do zmniejszenia liczby sporów z zakresu stosunków pracy.

Rozwiązanie związanie z wprowadzeniem mediacji nie wiązałoby się z dodatkowymi kosztami dla budżetu.

Anna Grabowska