



UGODA - bez winy

Zawarcie ugody pozasądowej z pracodawcą to z pewnością oszczędność w szerokim tego słowa rozumieniu. Znaczenie mają kwestie finansowe, choć wspomnieć można również o swego rodzaju walorze psychologicznym. Przygotowanie oraz udział w kilkudniowej rozprawie sądowej to stres, nadszarpnięty budżet, ale i sama niepewność co do wyniku sprawy. Można założyć, choć nie można być pewnym, jaka będzie decyzja sędziego. Co do wspomnianego aspektu finansowego, warto wspomnieć o jednym. Mianowicie, zwykle pracodawca ma przewagę w tym względzie dysponując odpowiednimi środkami na pokrycie kosztów prowadzenia sprawy. Sytuacja pracownika bywa różna, w zależności od jego ogólnej sytuacji. Czynnikiem ryzyka, w tym finansowego, jest zawsze obecny, i nie należy wykluczyć, iż pracodawca zdaje sobie sprawę, odpowiednio to wykorzystując.

Pod względem proceduralnym, złożenie pozwu do sądu pracy warunkowane jest uprzednim zgłoszeniem sprawy do ACAS (<http://www.acas.org.uk>). Dopiero wyczerpanie tego procesu, którego celem jest podjęcie próby ugodowej, pozwala na wszczęcie procedury sądowej.

Co dzieje się na etapie postępowania z udziałem ACAS? Strony mają wówczas możliwość polubownego zakończenia ich sporu. Jeśli dojdzie do porozumienia, spór kończy się na warunkach określonych w prawnie wiążącym dokumencie ugody. Tu należy zwrócić uwagę na istotną kwestię, zwłaszcza z punktu widzenia oczekiwań lub interesów pracownika. Mianowicie, jednym z głównych postanowień ugody jest wyłączenie odpowiedzialności pracodawcy za przedmiot sporu. Oznacza to, iż, przykładowo, jeśli pracownik zarzucił pracodawcy niesłuszne zwolnienie dyscyplinarne, to zgoda na warunki ugody wykluczy rewizję tego stanowiska. Albowiem nie dojdzie wówczas do postępowania sądowego, w którym sąd mógłby ocenić słuszność zwolnienia i zdecydować odpowiednio w tym przedmiocie. Wygrana wiązałaby się z wydaniem publicznego orzeczenia sądowego przeciwko pracodawcy oraz, co do zasady, z zasądzeniem odszkodowania na rzecz pracownika. Ugoda nie zawiera tego rodzaju rozstrzygnięć i zasadniczo skupia się na wczesnym zażegnaniu konfliktu poprzez wypłatę odszko-

dowania bez uznania winy pracodawcy. Biorąc pod uwagę ten ostatni aspekt, ale również minimalizację ryzyka i optymalizację kosztów, zawarcie ugody będzie miało znaczenie z punktu widzenia pracodawcy. Co do pracownika, wiele zależy od tego, czego oczekuje on w wyniku postępowania. Jeśli priorytetem jest ochrona dobrego imienia bądź innego rodzaju ustalenia faktyczne i/lub prawne, wówczas ugoda będzie niewystarczająca. Jeśli pracownikowi zależy na wykazaniu swej racji, sprawę winien rozstrzygnąć sąd.

Tu pojawia się wspomniana już kwestia powszechności postępowania sądowego i publikacji orzeczenia sądowego. W kontraście, jeśli dojdzie do zawarcia ugody, to zarówno fakt jej zawarcia jak i inne okoliczności sprawy będą objęte klauzulą poufności. W kontekście powyższego, ważne jest, by dokładnie zapoznać się z treścią dokumentu ugody, by wiedzieć jakie działania mogą być uznane za naruszenie tej klauzuli. Skutki tego ostatniego mogą być dotkliwe, albowiem pracownik będzie co do zasady musiał zwrócić wypłacone przez pracodawcę odszkodowanie. Dlaczego do tego dochodzi?

Często bywa tak, że pracownik triumfuje na wieść o tym, iż pracodawca chce zawrzeć z nim ugodę. To swego

rodzaju wewnętrzne poczucie zwycięstwa. Chce zatem głosić wszem i wobec, iż miał rację, skoro pracodawca nie chciał wdać się z nim w spór sądowy, mając zapewne czego się „bać”. To nie- zwykle ryzykowne zachowanie, stąd warto upewnić się jakie są szczegółowe postanowienia ugody by nie dopuścić do jej naruszenia.

Najczęściej jednym z warunków jest zachowanie w tajemnicy faktu zawarcia ugody, a tym samym zakaz rozpowszechniania jakichkolwiek informacji na temat sporu, jego przedmiotu i wszelkich okoliczności z nim związanych. Poza tym, strony nie będą mogły wypowiadać się negatywnie na swój temat, włączając w to publikacje na forach społecznościowych. Można założyć, iż pracodawca będzie monitorował zachowania pracownika po zawarciu ugody celem ochrony swych uzasadnionych interesów. Jeśli dostrzeże naruszenia, niewątpliwie skorzysta z ochrony przysługującej mu na jej mocy.

Warto jest podejmować takie działania, które zmierzają do zakończenia konfliktu. Jeśli dochodzi do zawarcia ugody, trzeba pamiętać, iż to wynik porozumienia stron, nie jednostronne „zwycięstwo”. Stąd tak ważne jest wzajemne respektowanie praw gwarantowanych ugodą.

Artykuł przygotowany przez

Katarzynę Woźniak

Partner Zarządzający | Prawnik

Master of Law | Poland

LLM in Business International Law | UK

LLB (Hons) | UK



EURO LEX
PARTNERS

Rzetelna porada prawna

... i profesjonalny serwis

Kontakt z kancelarią:

02081448363

www.eurolexpartners.eu