



Uгода z PRACODAWCĄ

Nie każdy spór z pracodawcą kończy się sukcesem. Właściwie, jeśli już dochodzi do sporu, często kończy się on na drodze sądowej. Rzadko zdarza się, iż pracodawca przyznaje rację pracownikowi. Nie oznacza to w żadnym wypadku, by w razie problemu, pracownik miał go nie zgłaszać. Sprawy o mniejszej wadze mogą nie wymagać podjęcia drogi formalnej, to jest pisemnej skargi; jednak te ważniejsze, na przykład w przedmiocie wynagrodzenia, czasu pracy, potrąceń czy zmian do umowy, już tak. Zgłoszenie istotnego problemu na piśmie ma istotne znaczenie, m.in. z punktu widzenia zabezpieczenia terminu przedawnienia. Trzeba bowiem pamiętać, iż jeśli dzieje się coś niepokojącego w miejscu pracy, czas na zgłoszenie uwag jest ograniczony, zazwyczaj trzy miesiące od zdarzenia budzącego nasze uzasadnione wątpliwości. W przeciwnym razie, potencjalne roszczenie prawne, na przykład w przedmiocie nielegalnych potrąceń z wynagrodzenia czy nierównego traktowania w miejscu pracy ulegną przedawnieniu, to jest nie będą mogły być dochodzone na drodze prawnej.

Dlaczego tak się dzieje? Odpowiedź jest relatywnie prosta – jeśli nie zgłaszasz problemy odpowiednio wcześniej lub szybko, oznacza to, z dużym prawdopodobieństwem, iż problem nie jest na tyle istotny, by go zgłaszać, tym bardziej więc, by stanął on przedmiotem roszczenia prawnego. W rzeczywistości bywa różnie. Zdarza się, iż argumentem poszkodowanego pracownika na brak działań jest obawa przed uruchomieniem lawiny lub, często, przed utratą pracy. To naturalne, iż pracownik może obawiać się reakcji pracodawcy na jego skargę. Często pokutuje przekonanie, iż skarżenie się jest nie na miejscu, że osoby skarżące się są staną się balastem, stąd lepiej jest usunąć ich z miejsca pracy. Trzeba jednak pamiętać, iż tego rodzaju rozumowanie uwzględnia jedynie pozycję lub interes pracodawcy. Co więc z pracownikiem, który przychodząc codziennie do pracy cierpi – ponieważ jest źle traktowany przez szefa, przełożonego, współpracowników, lub też któremu zmienia się arbitralnie warunki pracy bez względu na jego zdanie/zgodę/opinię? Odpowiedź jest jednak choć nie prosta – należy zgłosić problem na piśmie. Co dzieje się dalej, to jest po złożeniu pisemnej skargi? Co do zasady, w zależności od przedmiotu sporu, pracodawca winien postępować zgodnie z protokołem „ACAS Code of Practice on

Disciplinary and Grievance procedures” (<https://www.acas.org.uk/acas-code-of-practice-for-disciplinary-and-grievance-procedures/html>). Jeśli, po przeprowadzeniu postępowania, okaże się, iż pracodawca nie uznał skargi pracownika, to jest nie zgodził się ze jego stanowiskiem, wówczas, pod warunkiem zachowania terminu przedawnienia, można rozważyć zgłoszenie sprawy do sądu pracy. Jeśli bowiem sprawę zostawi się na etapie decyzji pracodawcy, wówczas, po upływie określonego czasu, co do zasady, nie będzie już można wrócić do tematu do obiektywnego rozstrzygnięcia w postępowaniu sądowym.

Złożenie pozwu do sądu pracy wymaga wcześniejszego podjęcia próby negocjacyjnej z pracodawcą za pośrednictwem wspomnianej już wyżej instytucji ACAS. Zaznaczyć trzeba, iż jest to wymóg prawny, to jest, bez zgłoszenia sprawy spornej do ACAS i bez uzyskania dowodu zgłoszenia w postaci certyfikatu, nie można wszcząć postępowania sądowego przed sądem pracy. Generalnie celem zgłoszenia sporu do ACAS jest podjęcie przed sądowej próby negocjacyjnej. Zdarza się, iż na tym wczesnym etapie postępowania, pracodawca zdaje sobie sprawę, iż pracownik poważnie podchodzi do dręczącego go tematu i musi wówczas wyważyć, czy warto jest brnąć w spór, czy też może lepiej zakończyć go na etapie przedsądowym. Jeśli tak, wówczas dochodzi do zawarcia formalnej ugody, której przedmiotem jest odszkodowa-

nie, i na tym etapie dochodzi do zamknięcia sprawy. Warto zaznaczyć, iż nawet jeśli próba ugodowa na etapie ACAS zakończy się fiaskiem i pracownik złoży pozew do sądu, nadal strony mogą zawrzeć ugodę, co zdarza się relatywnie często z większym lub mniejszym wyprzedzeniem przed rozprawą sądową. Czy to efekt taktyki czy realizacji, trudno określić, niemniej sprawy znajdując swe zakończenie polubowne również po złożeniu pozwu a przed wszczęciem samego przewodu sądowego.

Zawarcie ugody za pośrednictwem ACAS oznacza zakończenie sporu, a tym samym wycofanie sprawy z sądu. Należy jednak zwrócić uwagę na jeden aspekt – ugodą zwyczajowo wyraźnie wyłącza uznanie winy pracodawcy. Zapłata odszkodowania przez pracodawcę następuje nie w bezpośrednim przyznaniu pracownikowi racji, ale w polubownym zakończeniu sporu w ramach którego racje obu stron niejako wzajemnie się znoszą. Tym samym, jeśli pracownikowi zależy na formalnym uznaniu błędu pracodawcy, na przykład w przypadku niesłusznego zwolnienia z pracy, finansowa rekompensata może okazać się niesatysfakcjonująca, jako ostateczny wynik sprawy.

Przeprowadzenie sporu z pracodawcą o istotnym znaczeniu z punktu widzenia interesów pracownika, wymaga odpowiedniego przygotowania i przeprowadzenia tak, by te ostatnie były odpowiednio zabezpieczone.

Artykuł przygotowany przez
Katarzynę Woźniak
Partner Zarządzający | Prawnik
Master of Law | Poland
LLM in Business International Law | UK
LLB (Hons) | UK



Rzetelna porada prawna

... i profesjonalny serwis

Kontakt z kancelarią:
02081448363
www.eurolexpartners.eu