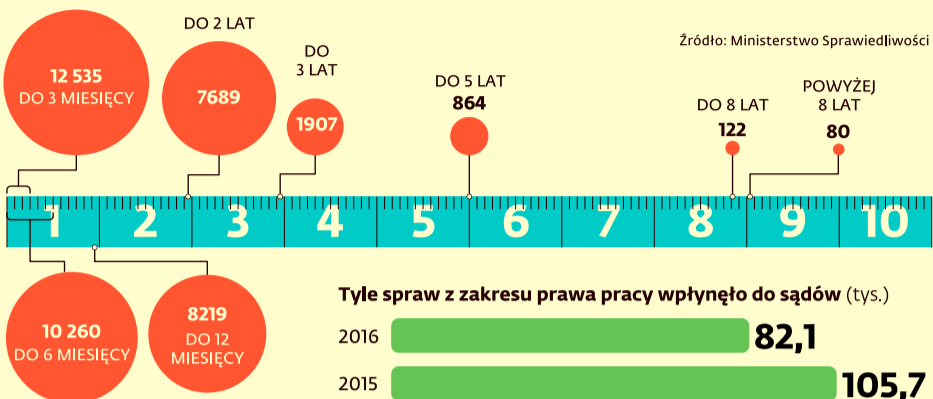


KADRY I PŁACE

Sprawy w sądach ciągną się latami

Czas trwania postępowania sądowego od dnia pierwszej rejestracji do uprawomocnienia się sprawy w I instancji (łącznie z czasem trwania mediacji) w sądach rejonowych z zakresu prawa pracy:



Alternatywne możliwości

Zdaniem Michała Kibila, zamiast próbować naprawiać komisje, lepiej zastanowić się nad innymi możliwościami rozwiązywania sporów. – Alternatywą dla wprowadzenia komisji pojednawczych, jako obowiązkowego etapu przedsądowego w sprawach pracowniczych, może być np. ustanowienie wymogu mediacji przed profesjonalnym mediatorom w sprawach, w których istnieje duże prawdopodobieństwo, że wskazana mediacja mogłaby doprowadzić do niekierowania sprawy do rozpoznania w procesie sądowym – uważa mecenas Kibil. Dodaje, że aby odciążać sędziów od rozpatrywania spraw o skierowanie do mediacji, mogłaby się ona odbywać przed przekazaniem akt do sądziego, na podstawie skierowania referendarza sądowego. Takie rozwiązanie wyeliminowałoby bowiem ryzyko braku obiektywności, braku zaangażowania w sprawę i braku merytorycznego przygotowania do prowadzenia spraw. – Jeżeli więc istnieje w ogóle potrzeba, aby w sprawach pracowniczych wprowadzić jakikolwiek przedsąd, pozostawiłbym go profesjonalistom, a nie komisjom funkcjonującym w zakładach pracy – podkreśla.

Inną propozycję ma Piotr Wojciechowski. – Mając na uwadze dobre doświadczenia z komisjami antymobbingowymi, wydaje się, że można by rozważyć – w razie pojawienia się jakichkolwiek skarg ze strony niezadowolonego pracownika – wprowadzenie obowiązkowych organów rozjemczych. Komisje pojednawcze i sądy pracy rozstrzygają bowiem konflikty, które przez same strony już rozstrzygnięte być nie mogą. Tymczasem wyłapywanie ich w fazie mniej „ostrej”, mogłoby znacząco wpłynąć na poprawę jakości zasad współżycia społecznego przez wyraźne polepszenie komunikacji pomiędzy stronami stosunku pracy. A tego ciągle nam brakuje – dodaje.

Uгода lepsza niż wyrok

Powołanie specjalnego organu ochrony prawnej, który rozpatruje sprawy z zakresu prawa pracy na własnym podwórku, czyli w firmie, od dawna jest możliwe. Niestety, przeważająca część pracodawców nie korzysta z tej drogi

Zakłady pracy, w których komisje pojednawcze działają, raczej są wyjątkiem niż regułą. Można nawet powiedzieć, że wielu zatrudniających nie zdaje sobie sprawy z takiej możliwości. A szkoda, bo dużo jest racji w powiedzeniu, że najgorsza ugoda jest lepsza niż najlepszy wyrok, zaś możliwości polubownego załatwienia konfliktów nie da się przecenić.

Cel działania komisji

Komisja pojednawcza jest specjalnym organem mediacyjnym, powołanym w celu zakończenia sporu o roszczenia pracowników ze stosunku pracy. Jej powstanie i działanie regulują przepisy art. 244–258 kodeksu



AGATA KICIŃSKA

aplikant radcowski,
kancelaria Sienkiewicz
Zamroch

WAŻNE Z wnioskiem o powołanie komisji pojednawczej mogą wystąpić związki zawodowe, rada pracowników albo sami pracownicy.

su pracy (dalej: k.p.). Warto podkreślić, że jest to organ quasi-sądowy, a nie wymiaru sprawiedliwości. Nie wydaje więc jednostronnych decyzji ani orzeczeń. Powinien dążyć do zakończenia sporu poprzez zainicjowanie spotkania stron, wyjaśnienie sytuacji oraz – w efekcie tych czynności – zawarcia ugody. W ten sposób można zakończyć spór szybciej, taniej i efektywniej. Zmuszają do tego przede wszystkim krótkie terminy na przeprowadzenie postępowania, po upływie których kończy się ono z mocy prawa.

Powołanie komisji pojednawczej nie jest obowiązkowe. Niemniej jednak podjęcie takiej decyzji w większości przypadków przynosi pracodawcom same korzyści. Uniknięcie sporów sądowych, które charakteryzują się nierzadko wieloletnim załatwianiem sprawy oraz związanymi z tym kosztami, to jedno, ale nie sposób nie zwrócić przy tym uwagi na kwestie wizerunkowe. Zarządzone spory sądowe z własnymi pracownikami (zwłaszcza te medialne) psują obraz i raczej nie będą zachętą do podjęcia pracy u tego pracodawcy.

Z wnioskiem o powołanie komisji pojednawczej mogą wystąpić związki zawodowe, rada pracowników albo sami pracownicy. Pracodawca ma swobodę w podjęciu decyzji o konieczności jej utworzenia. Ani organizacje związkowe, ani załoga zakładu nie mają środków prawnych umożliwiających zobowiązanie go do tego. Bez woli pracodawcy utworzenie komisji jest więc niemożliwe.

Komisje pojednawcze mogą zostać utworzone w każdym zakładzie pracy, bez względu na formę prowadzonej działalności, liczbę zatrudnionych pracowników czy działanie w firmie organizacji związkowych. Niewątpliwie jednak im większy zakład, tym większa potrzeba utworzenia tego typu gremium. Liczba sporów w takich podmiotach jest bowiem najwyższa.

Sprawy do rozpatrzenia

Podstawą do działania komisji pojednawczych jest przepis art. 244 par. 1 k.p., który stanowi, że w celu polubownego załatwienia sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy mogą być powoływane komisje pojednawcze. Ich zadaniem jest więc rozstrzygnięcie wszelkich sporów wynikających ze stosunku pracy, z którymi mogą wystąpić pracownicy.

Możliwe jest więc poddanie komisji sporów dotyczących rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, kwestii związanych z zapłatą wynagrodzenia i wszystkich jego składników, dyskryminacji, mobbingu, naruszenia dóbr osobistych itd. Mogą być to zarówno roszczenia majątkowe, jak i niemajątkowe. Przy czym ich wartość jest bez znaczenia.

Z zakresu działania komisji pojednawczych wyłączone zostały jednak spory, które może inicjować pracodawca przeciwko pracownikowi, np. o odszkodowanie.

Procedura powoływania

Ustawodawca przewidział dwa sposoby powołania komisji pojednawczej – w zależności od tego, czy w danym zakładzie pracy działa zakładowa organizacja związkowa czy też nie.

Jeżeli organizacja związkowa funkcjonuje, to pracodawca będzie musiał z nią współdziałać, a powołanie komisji zależeć będzie od zgodnej woli pracodawcy i związku. Natomiast jeżeli w zakładzie pracy funkcjonuje wiele zakładowych organizacji związkowych, to do powołania komisji uprawnione są wszystkie – działające wspólnie – organizacje, bez względu na ich rozmiar.

Gdy natomiast organizacji związkowych nie ma, podmiotem uprawnionym do powołania komisji pojednawczej jest pracodawca. Musi jednak spełnić dodatkowy wymóg w postaci uzyskania pozytywnej opinii załogi. Uzyskuje się ją w sposób zwyczajowo przyjęty u danego pracodawcy. Możliwe jest więc np. wybranie przedstawiciela załogi, który po konsultacjach z resztą pracowników w ich imieniu zatwierdzi bądź też odmówi utworzenia komisji.

Przedmiotem ustalenia ze związkami lub oceny przedstawicieli załogi będzie nie tylko samo powołanie komisji

pojednawczej, ale również przewidziane w przepisie art. 245 k.p. zasady i tryb powoływania, czas trwania kadencji oraz liczba członków komisji. Pracodawca przed zwróceniem się do związków lub załogi powinien się więc odpowiednio przygotować i przedstawić założenia dotyczące przyszłego trybu działania komisji, np. w formie regulaminu. Ustawodawca nie przewidział w zasadzie żadnych wytycznych w tym zakresie, poza wyłączeniem niektórych osób od bycia członkiem komisji oraz warunków, że jej zespół powinien się składać z co najmniej trzech członków.

Komisja pojednawcza zobowiązana jest do działania zgodnie z przepisami prawa oraz zasadami ustalonymi przez powołującą ją stronę. Ustalenia stron dotyczące zasad i trybu powoływania komisji, liczby jej członków oraz ich kadencji powinny być zawarte w porozumieniu.

Jeżeli komisja zostanie powołana, to w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o możliwości skierowania do niej sprawy, wraz z wyjaśnieniem skutków takiej decyzji.

Reguły działania

Członkowie komisji powinni być bezstronni. Z tego powodu przepis art. 246 k.p. zakazuje udziału w tym gremium osób, które mogłyby działać w przeważającej mierze w interesie pracodawcy. Nie można więc powołać w skład komisji pojednawczej osoby zarządzającej – w imieniu pracodawcy – zakładem pracy (np. członka zarządu), głównego księgowego, radcy prawnego oraz osoby prowadzącej sprawę osobowe, zatrudnienia i płac.

W praktyce wyboru przedstawicieli do komisji pojednawczych zazwyczaj dokonuje po równo pracodawca oraz zakładowy związek zawodowy. Możliwe jest także zorganizowanie wyborów wśród pracowników. Co więcej, nie ma wymogu, by członek komisji był pracownikiem. Możliwe jest więc wybranie osoby, która świadczy usługi na rzecz pracodawcy na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Warto jednak, żeby osoby będące w składzie komisji posiadały odpowiednią wiedzę, która pozwoli im na rozwiązanie sprawy w taki sposób, aby przyszła ugoda nie była uznana za sprzeczną z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Członkowie komisji nie muszą być pracownikami, ale niewątpliwie byłoby to wskazane ze względu na lepszą znajomość funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Gdy dojdzie już do powołania członków komisji, następnym krokiem będzie wybór przewodniczącego i jego zastępcy. Wyboru dokonują członkowie ze swojego grona. Dodatkowo niezbędne będzie ustalenie przez nich regulaminu postępowania pojednawczego, czyli zasad, na podstawie których będą procedować.

Regulamin powinien zostać zawarty w formie pisemnej i obowiązywać przez kolejne kadencje. Jego zmiana może być dopuszczalna na zasadach wskazanych postanowieniami samego regulaminu. Ustawodawca w zasadzie nie określa, jakie postanowienia powinny się w nim znaleźć, stąd też członkowie komisji mają dużą swobodę w tym zakresie.

Należy jedynie zastrzec, że regulamin nie może być sprzeczny z regułami postępowania pojednawczego określonymi przepisami art. 244–258 k.p. Zasadne będzie z pewnością ustalenie w treści regulaminu sposobu przeprowadzania posiedzeń komisji, akceptowania ugody i terminów, w których powinny być podejmowane konkretne czynności, zasad sporządzania i przechowywania protokołów, zasad zwolnień od pracy.

Postępowanie na wniosek

Wszczęcie postępowania pojednawczego następuje wyłącznie na wniosek pracownika. Oznacza to, że pracodawca nie może z nim wystąpić. Nie wolno jednak przymuszać pracownika do wzięcia udziału w postępowaniu pojednawczym – może od razu złożyć pozew do sądu pracy.

Złożenie wniosku przez pracownika łączy się z automatycznym wszczęciem postępowania i obliguje komisję do pod-

KADRY I PŁACE

jęcia stosownych działań. Przeprowadzenie postępowania pojednawczego będzie już więc obowiązkowe.

Wniosek pracownika powinien być złożony pisemnie albo ustnie do protokołu – podobnie jak pozew w postępowaniu przed sądem pracy. Na wniosku powinno znaleźć się potwierdzenie daty jego wpływu. Pracownik ma prawo złożyć wniosek również za pośrednictwem pełnomocnika, który może go reprezentować w toku postępowania pojednawczego.

Prócz wszczęcia postępowania pojednawczego, złożenie wniosku powoduje również dodatkowy skutek związany z tą czynnością. Ulegają bowiem przerwaniu terminy przewidziane na wytoczenie powództwa przed sądem pracy wskazane w przepisie art. 264 k.p.

Chodzi o terminy na wytoczenie trzech rodzajów powództwa:

- odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, które wnoszą się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę;
- żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania, które wnoszą się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę,
- żądania nawiązania umowy o pracę, które wnoszą się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

Oznacza to, że postępowanie pojednawcze nie wpływa negatywnie na możliwość przygotowania i złożenia pozwu do sądu pracy. Przerwa biegu terminów trwa od dnia wszczęcia postępowania (a więc złożenia wniosku) do dnia zakończenia (dzień stwierdzony w protokole).

Ważne jest jednak, aby wniosek o wszczęcie postępowania pojednawczego we wskazanych sprawach został wniesiony przed upływem terminu na złożenie pozwu, zgodnie z art. 251 par. 2 k.p. Jeśli ten czas minie, to nie dość, że nie doprowadzi do skutku w postaci przerwy terminu, to nie dojdzie nawet do wszczęcia postępowania pojednawczego. Wniosek złożony po terminie uznawany jest bowiem za bezskuteczny.

Przebieg posiedzenia

Szczegółowy sposób procedowania powinien być ustalony w przyjętym przez członków komisji regulaminie. Z przepisu art. 249 k.p. wynika jedynie, że komisja pojednawcza działa w zespołach. Konkretna sprawa będzie więc przedmiotem postępowania z udziałem jednego z zespołów komisji pojednawczej.

Jeden zespół musi składać się z co najmniej trzech członków komisji. W ramach jednego zespołu takich zespołów może działać więcej, ale minimum stanowi jeden, 3-osobowy. To on dokona oceny wniosku pracownika i ewentualnie wezwie go do jego uzupełnienia.

Niewątpliwie kluczowym elementem jest zorganizowanie posiedzenia. Nie ma przeszkód, aby możliwe było zgłaszanie wniosków dowodowych przez strony i ich przeprowadzanie podczas posiedzenia komisji pojednawczej. Szczególnie kluczowy może być dowód z dokumentów lub zeznań świadków. Komisja nie ma jednak takich władczych kompetencji jak sąd i nie może w sposób przymusowy nakazać stawiennictwa na posiedzenie komisji czy przedstawienia określonego dokumentu.

Ważnym stadium postępowania będzie skonfrontowanie samych stron, przedstawienie stanowiska pracodawcy wobec roszczeń pracownika oraz nakłanianie stron do pojednania. Komisja pojednawcza powinna bowiem dążyć do załatwienia sprawy w drodze ugody. Celem nadrzędnym postępowania jest pojednanie stron, a w jego wyniku – zawarcie ugody, która będzie satysfakcjonowała obie z nich.

Efekt zgodny z prawem

Postępowanie pojednawcze może zakończyć się na kilka sposobów – zawarciem ugody, brakiem porozumienia pomiędzy stronami lub z powodu upływu okresu trwania.

Treść ugody – jeśli do niej dojdzie – jest dowolna i powinna być sporządzona na podstawie wypracowanych uzgodnień

WAŻNE Nie można powołać w skład komisji pojednawczej osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy (np. członka zarządu), głównego księgowego, radcy prawnego oraz osoby prowadzącej sprawy osobowe, zatrudnienia i płac.

pracodawcy z pracownikiem. Niedopuszczalne jest jednak zawarcie ugody, która byłaby sprzeczna z prawem lub zasadami współzycia społecznego. Sprzeczna z prawem będzie np. taka, która przewiduje zrzeczenie się przez pracownika prawa do wynagrodzenia, co jest zabronione przepisem art. 84 k.p.

Zgodność z zasadami współzycia społecznego jest natomiast oceniana indywidualnie w każdej konkretnej sprawie. Niewątpliwie sprzeczna z zasadami współzycia społecznego byłaby ugoda, na podstawie której pracownik zostałby rażąco pokrzywdzony. Oceny dokonuje się zarówno na etapie zawarcia ugody przed komisją pojednawczą, jak również przez sąd, przy nadawaniu jej klauzuli wykonalności.

Jeśli spotkanie stron nie doprowadziło do zawarcia ugody, a prowadzenie dalszego postępowania nie daje szans na pojednanie między nimi, komisja w protokole powinna wskazać na ten fakt i zakończyć postępowanie.

Ostatnim sposobem zakończenia postępowania pojednawczego jest upływ czasu, w którym może się ono toczyć. Postępowanie przed komisją pojednawczą ma być bowiem szybkie. Stąd ograniczenia jego trwania określone są wprost w przepisach kodeksu pracy. Wskazane są w przepisie art. 251 k.p. i w zasadzie zależą od tego, jakiej sprawy dotyczy samo postępowanie. Podstawowy wynosi 14 dni od dnia złożenia wniosku przez pracownika. W przepisie art. 251 par. 1 k.p. ustawodawca wskazuje bowiem komisji, że powinna dążyć do zakończenia postępowania właśnie w takim terminie. Jest to jednak dyrektywa zwrócona w stronę komisji pojednawczych, a więc standardowy termin, w którym postępowanie powinno się zakończyć.

Znacznie ostrzejsze konsekwencje, związane z zakończeniem postępowania z mocy prawa widnieją w art. 251 par. 3 k.p. Co do zasady, we wszystkich sprawach następuje to po upływie 30 dni od dnia jego wszczęcia. Jednak w sprawach dotyczących roszczeń związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę, rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz odmową przyjęcia do pracy, termin wynosi 14 dni od dnia rozpoczęcia postępowania. Komisja musi więc działać szybko.

Zakończenie postępowania powinno znaleźć wyraz w protokole. Przepisy prawa nie wskazują na wymogi formalne takiego dokumentu, jednak ze względu na cel i następstwa prawne postępowania pojednawczego w protokole należałoby wskazać czas i miejsce posiedzenia lub posiedzeń, jakie odbyły się w trakcie postępowania, datę złożenia wniosku o wszczęcie postępowania przez pracownika, wynik postępowania, treść ugody lub informację o tym, że strony nie doszły do porozumienia. Protokół musi być

podpisany przez strony postępowania oraz zespół, przed którym się toczyło.

Osiągnięcie porozumienia

Ugoda zawarta przed komisją pojednawczą stanowi tytuł egzekucyjny. Oznacza to, że można dochodzić jej przymusowego wykonania. Jeśli pracodawca nie wywiązuje się z postanowień zawartych w ugodzie, pracownik może złożyć wniosek do sądu pracy o nadanie klauzuli wykonalności.

Po nadaniu klauzuli wykonalności ugoda może stanowić podstawę przymusowego wykonania w drodze egzekucji na podstawie przepisów kodeksu postępowania cywilnego. Staje się bowiem tytułem wykonawczym na takich samych prawach, jak prawomocny wyrok zaopatrzonej w klauzulę. Pracownik, który dysponuje tytułem wykonawczym, może się zwrócić o wykonanie ugody do komornika sądowego lub sądu – w zależności od charakteru roszczenia.

Jeżeli jednak ze złożonych do sądu akt komisji wynika, że ugoda jest sprzeczna z prawem lub zasadami współzycia społecznego, sąd powinien odmówić nadania jej klauzuli wykonalności. Skutkiem takiej odmowy jest w szczególności niedopuszczalność wszczęcia postępowania egzekucyjnego w celu odzyskania należności przyznanych w ugodzie.

Przekazanie sprawy sądowi pracy

Jeżeli stronom nie udało się pojednać i do zawarcia ugody nie doszło, pracownik może skierować sprawę na drogę postępowania sądowego. Ma przy tym dwie opcje. Może samodzielnie wnieść pozew do sądu pracy na zasadach ogólnych lub skorzystać z prawa przekazania sprawy do sądu pracy przez komisję pojednawczą.

Jeżeli decyduje się na samodzielne działanie, musi pamiętać o terminach zastrzeżonych w przepisie art. 264 k.p. Powinien więc dołączyć do pozwu protokół z posiedzenia komisji pojednawczej, który dokumentuje przerwanie biegu wskazanych terminów.

Wybierając drugą możliwość, powinien w terminie 14 dni od dnia zakończenia postępowania pojednawczego złożyć odpowiednio żądanie do komisji pojednawczej. Następnie to komisja przekazuje niezwłocznie sprawę sądowi pracy. Wniosek pracownika o polubowne załatwienie sprawy przez komisję pojednawczą zastępuje pozew w sprawie. Dzięki temu zachowane będą ustawowe terminy wnoszenia pozwów.

Uznanie ugody za bezskuteczną

Nie da się wykluczyć sytuacji, w których – mimo że pracownik wyraził zgodę na zawarcie ugody – to jej treść ostatecznie nie będzie mu odpowiadała. Ma wtedy prawo zakwestionować ugodę zawartą przed komisją pojednawczą i wystąpić na drogę sądową, żądając uznania jej za bezskuteczną.

Będzie musiał jednak wykazać, że narusza ona jego słuszny interes. Przy czym słuszny interes pracownika będzie naruszony w sytuacji, w której zda on sobie sprawę, że zawarł ugodę wbrew swoim uzasadnionym interesom i chce się wycofać z jej postanowień. Jednocześnie to na nim będzie ciążył ciężar wykazania, że w istocie do takiego naruszenia doszło.

Wniosek o uznanie ugody za bezskuteczną powinien przybrać formę pozwu. Termin na wniesienie go wynosi co do zasady 30 dni od dnia zawarcia ugody. Jednak w sprawach dotyczących roszczeń związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę, rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz odmową przyjęcia do pracy jest to 14 dni od dnia zawarcia ugody.

Uwaga! Są to terminy zawite, co oznacza utratę prawa kwestionowania ugody w tym trybie po ich upływie. Nie mogą bowiem zostać przywrócone. ©

WAŻNE Zakończenie postępowania z mocy prawa następuje co do zasady we wszystkich sprawach po upływie 30 dni od dnia jego wszczęcia.

Ramka

Koszty działania komisji pojednawczej

Wszystkie wydatki związane z funkcjonowaniem komisji pojednawczej ponosi pracodawca. To jego obowiązkiem jest zapewnienie jej odpowiednich warunków lokalowych oraz środków technicznych umożliwiających właściwe funkcjonowanie.

Do kosztów dochodzą również te związane z wynagrodzeniem. Członkowie komisji nie mogą co prawda domagać się wynagrodzenia od pracodawcy za pełnienie funkcji w komisji, bowiem sprawowanie obowiązków w tym zakresie jest funkcją społeczną. Jednak zachowują prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w pracach komisji.

Do wydatków komisji zalicza się też równowartość utraconego wynagrodzenia za czas nieprzepracowany przez pracownika w związku z udziałem w postępowaniu pojednawczym. Chodzi zarówno o pracownika, który złożył wniosek o wszczęcie postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą, jak również o tych, którzy w inny sposób biorą udział w postępowaniu, np. w charakterze świadków.

Warto zwrócić uwagę, że ustawodawca nie wskazał, że pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia za czas udziału w pracach komisji. Pracodawca musi bowiem pokryć równowartość wynagrodzenia utraconego za czas nieprzepracowany. W takim przypadku w grę wchodzi rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalenia wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w k.p. (Dz.U. z 1996 r. nr 62, poz. 289), a dokładniej par. 5 tego aktu wykonawczego. Na jego podstawie będzie im przyśługiwało wynagrodzenie urlopowe, przy uwzględnieniu odrębności wskazanych w tym przepisie. ©

Przepisy k.p. dotyczące komisji pojednawczych nie były nowelizowane od 1996 r. Przy wszechobecnej promocji mediacji, warto rozważyć ich nowelizację i zadbać o promocję. Wydaje się, że ugody leżą w interesie pracowników, pracodawców oraz wymiaru sprawiedliwości.