Art. 244 [Komisje pojednawcze]

1. Cel powołania komisji pojednawczej. Komisja pojednawcza służy zakończeniu sporu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. W ramach postępowania przed tym gremium **zawierane mogą być wyłącznie ugody**. Komisja pojednawcza nie jest organem wymiaru sprawiedliwości, ale fakultatywnym organem zakładu pracy. Komisja nie może podejmować jakikolwiek jednostronnych czynności (np. wydawać decyzji i orzeczeń), które służyłyby zakończeniu sporu między stronami. Innymi słowy, pozytywne zakończenie sprawy jest możliwie tylko pod warunkiem uzyskania zgody pracownika i pracodawcy. **Tym samym, komisja ma status niezależnego organu mediacyjnego, powoływanego wyłącznie w celu rozstrzygania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy**, które zaistnieją u danego pracodawcy. Przepis w żaden sposób nie ogranicza pojęcia roszczeń ze stosunku pracy. Mogą być to zatem roszczenia majątkowe oraz niemajątkowe. Odnośnie do roszczeń majątkowych bez znaczenia jest ich wartość. Komisja jest uprawniona do prowadzenia postępowania w szczególności w razie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem (w dowolnym trybie), wynagrodzenia za pracę, w tym m.in. w sprawie premii, jak również w razie dyskryminacji pracownika, w tym mobbingu. Należy jednakże podkreślić, że roszczenia zostały zawężone **jedynie do strony pracowniczej**. To oznacza, że przedmiotem rozstrzygnięcia przed komisją pojednawczą nie mogą być jakiekolwiek roszczenia pracodawcy w stosunku do pracownika (np. z tytułu odpowiedzialności materialnej za szkody wyrządzone pracodawcy).

2. Tryb powołania komisji pojednawczej. Wybór komisji pojednawczej jest uzależniony od faktu, czy u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, czy też nie. **W pierwszym przypadku komisję pojednawczą powołują wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa.** Jeśli organizacji zakładowych występuje więcej, wówczas do jej powołania uprawnione są wszystkie organizacje, korzystające z praw związkowych. Od strony związkowej zależeć będzie wybór przedstawicieli. Przepis nie daje w tym przypadku żadnych wskazówek, a ustawa nie uwzględnia zasady pluralizmu związkowego. Nie ma podstaw do przyjęcia, że w razie braku porozumienia między organizacjami związkowymi prawo wyboru przechodzi wyłącznie na organizacje reprezentatywne w rozumieniu art. 25^3 ust. 1 ZwZawU. W praktyce zatem brak zgody po stronie związkowej może istotnie utrudnić, a wręcz uniemożliwić wybór komisji pojednawczej. Związki zawodowe nie mają prawnej możliwości oddziaływania na pracodawcę w celu "przymuszenia go" do powołania komisji pojednawczej. **Pracodawca ma swobodę decyzji w zakresie uznania zasadności powołania takiej komisji, jak również liczby osób, która powinna w niej zasiadać.**

Art. 245 [Zasady i tryb powoływania komisji pojednawczej]

1. Zasady działania komisji pojednawczej. Komisja pojednawcza działa zgodnie z zasadami ustalonymi przez strony, które zostały ustanowione do jej powołania. **Jeśli u danego pracodawcy działają zakładowe organizacje związkowe, to one w imieniu załogi, wspólnie z pracodawcą, uzgadniają: zasady i tryb powoływania komisji, czas trwania kadencji i liczbę członków.** W przypadku gdy w zakładzie nie funkcjonują związki zawodowe, decyzję w tym zakresie podejmuje pracodawca, po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników.

Ustalenia stron mogą być zawarte w trybie porozumienia (najlepiej zawartego w formie pisemnej). Wskazane jest (przede wszystkim ze względów organizacyjnych), aby zasady ustalone w porozumieniu były stosowane również w przyszłości. Nie ma potrzeby, aby za każdym razem, gdy dojdzie do powołania komisji zakładowej, ustalać nowy tryb jej wyboru i działania.

Zasady i tryb powoływania komisji odnosi się do wyboru lub desygnacji określonych osób. **Strony, wedle uznania, mogą postanowić o wyborze składu komisji przez załogę spośród kandydatów zgłoszonych przez związki zawodowe i pracodawcę. Mogą także poprzestać na desygnowaniu określonych osób do komisji.**

Czas trwania kadencji zależy wyłącznie od stron, które mogą zdecydować również o prawie do wielokrotnego zasiadania w komisji lub jego ograniczenia (np. do jednej lub dwóch kadencji). **Ustawodawca nie określa liczby członków komisji pojednawczej, wskazując jedynie, że zespół procedujący powinien składać się co najmniej z trzech członków (art. 249 KP).** Oznacza to, że **liczba członków komisji będzie zależeć wyłącznie od decyzji stron, które ją powołują**, biorąc pod uwagę uprawnienia zarządcze pracodawcy. Strony powinny kierować się przy tym potrzebami danego zakładu pracy, uwzględniając wielość i stopień skomplikowania ewentualnych sporów (co zależeć będzie niewątpliwie od liczby zatrudnionych pracowników). Strony zdecydują również o podziale osób z ramienia pracodawcy i związków zawodowych.

Art. 246 [Zakaz członkostwa w komisji]

1

1. Skład komisji pojednawczej. Ustawa pozbawia prawa zasiadania w komisji pojednawczej osób, które pełnią następujące funkcje: **osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy, głównego księgowego, radcy prawnego oraz osoby prowadzącej sprawy osobowe, zatrudnienia i płac. Katalog wymienionych osób sugeruje, że komisja ma być ciałem bezstronnym. Mimo że prawo wyboru swoich reprezentantów posiada także pracodawca, to ani z jego strony, a ani ze strony społecznej nie mogą zasiadać w komisji osoby wcześniej wymienione, które są związane z zarządzaniem lub doradzaniem w sprawach prawnych. Nie ma przy tym znaczenia, czy ta osoba jest zatrudniona w charakterze pracownika, czy też świadczy usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej (lub bezumownie).**

Należy zwrócić uwagę, że w art. 128 § 2 pkt 2 KP znajduje się definicja pojęcia pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy, którym jest pracownik kierujący jednoosobowo zakładem pracy i jego zastępcy lub pracownicy wchodzących w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz główny księgowy. Trzeba wobec tego przyjąć, że zacytowana definicja może mieć zastosowanie również do "osoby zarządzającej, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy". Jednak wskazanie głównego księgowego jest w tym przypadku zbędne, gdyż jego wyłączenie wynika z samego art. 246 KP. Radca prawny to osoba spełniająca wymogi określone w ustawie o radcach prawnych. **Warto zaznaczyć, że wyłączeniu nie podlegają osoby mające status adwokata, co wynika z wykładni *exceptiones non sunt extendendae***. Osoba prowadząca sprawy osobowe, zatrudnienia i płac to ktoś, kto nie tylko wykonuje czynności w tym zakresie, ale pełni funkcje kierownicze, o czym świadczy użyte określenie osoba "prowadząca sprawy".

Członkiem komisji może zostać każda inna osoba niż wymieniona w analizowanym przepisie. Zgodzić się należy z poglądem, że nie musi być ona pracownikiem, ale wystarczy, że wykonuje czynności na rzecz zakładu pracy (np. na podstawie umowy prawa cywilnego). Z uwagi na potrzebę oceny, czy ugoda nie jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego, **pożądane jest, aby członkowie komisji posiadali wiedzę**, która umożliwi skontrolowanie treści ugody z punktu widzenia obu kryteriów.

Art. 247 [Wybór przewodniczącego; regulamin]

1. Tryb procedowania komisji pojednawczej. Komisja, przed podjęciem pierwszych czynności, powinna wybrać ze swojego grona jej przewodniczącego oraz jego zastępców, a ponadto ustalić regulamin postępowania pojednawcze-

go. Regulamin musi być zgodny z przepisami dotyczącym trybu i terminów rozstrzygania spraw, o których mowa w dalszych przepisach. **Regulamin wydaje się w formie pisemnej. Zasadne jest, aby obowiązywał on również w kolejnych kadencjach.** W razie potrzeby zmiana regulaminu jest dopuszczalna na warunkach w nim określonych. Jeśli komisja jest bardziej liczna, regulamin może określać tryb funkcjonowania poszczególnych zespołów. Niezbędnym elementem treści jest ustalanie zasad akceptowania ugody przez skład komisji. Istotne jest także wskazanie terminów lub częstotliwości posiedzeń komisji, a w szczególności terminu jej zwołania od złożenia wniosku przez pracownika.

Art. 249 [Skład komisji]

1. Tryb procedowania komisji pojednawczej. Komisja pojednawcza prowadzi postępowanie w zespołach. Stwierdzenie to nie oznacza, że konieczne jest funkcjonowanie co najmniej dwóch zespołów. W zależności od potrzeb zakładu pracy oraz decyzji stron powołujących komisję, może działać tylko jeden zespół procedujący w ramach komisji pojednawczej**. Z ustawy wynika wymóg prowadzenia postępowania w składzie co najmniej trzyosobowym**. Wydaje się, że zapewnia to nie tylko rzetelność procedowania, lecz również ułatwia podejmowanie decyzji zespołu w zakresie zatwierdzenia treści ugody.

Art. 251 [Terminy zakończenia postępowania]

§ 1. **Komisja pojednawcza powinna dążyć, aby załatwienie sprawy w drodze ugody nastąpiło w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku. Termin zakończenia postępowania przed komisją pojednawczą stwierdza się w protokole posiedzenia zespołu**.

§ 2. W sprawach dotyczących rozwiązania, wygaśnięcia lub nawiązania stosunku pracy, o których mowa w art. 264, wniosek do komisji pojednawczej wnosi się przed upływem terminów określonych w tym przepisie.

§ 3. W sprawach, o których mowa w § 2, postępowanie pojednawcze kończy się z mocy prawa z upływem 14 dni od dnia złożenia wniosku przez pracownika, a w innych sprawach -- z upływem 30 dni od dnia złożenia wniosku.

Art. 252 [Ugoda]

1. Sporządzenie ugody. Treść ugody zawartej przed komisją pojednawczą zawiera protokół posiedzenia zespołu. Od strony technicznej, ugoda powinna być wyodrębniona w treści protokołu. Ugoda wymaga precyzyjnego i jasnego sformułowania, które będzie możliwe do wykonania w trybie postępowania egzekucyjnego.

2. Treść protokołu. Ustawa nie określa wymogów formalnych protokołu, jednak z uwagi na cel i następstwa prawne postępowania pojednawczego, powinien on zawierać co najmniej: określenie miejsca i daty toczącego się postępowania, określenia stron sporu, daty wpływu wniosku złożonego przez pracownika, zwięzłego opisu sporu, wypowiedzi stron (łącznie z propozycjami dotyczącymi ugody) oraz treści samej ugody lub stwierdzenia, że strony nie doszły do porozumienia.

Protokół **musi być podpisany** przez strony postępowania (pracownika oraz osobę reprezentującą pracodawcę), jak również przez członków zespołu, przed którym postępowanie się toczyło. Wydaje się jednak, że w razie braku wymaganych podpisów, sąd pracy może wezwać członków komisji lub strony do ich uzupełnienia.

Art. 258 [Siedziba komisji; wydatki komisji]

1. Obowiązki pracodawcy. Koszty funkcjonowania komisji pojednawczej obciążają pracodawcę. **Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie odpowiednich warunków lokalowych oraz środków technicznych umożliwiających prawidłowe funkcjonowanie komisji. Pracodawca powinien zadbać o pomieszczenie, w którym komisja może bez udziału osób postronnych prowadzić postępowanie pojednawcze**. Z uwagi na konieczność sporządzenia protokołu z posiedzenia komisji zasadne jest, na obecnym poziomie techniki, zapewnienie narzędzi umożliwiających jego sporządzenie (komputer, drukarka itp.). **Pracodawca pokrywa koszt pozostałych wydatków** związanych z funkcjonowaniem komisji, w tym m.in. równowartość utraconego wynagrodzenia za czas nieprzepracowany przez pracownika w związku z udziałem w postępowaniu pojednawczym. Wynagrodzenie to oblicza się zgodnie z zasadami określonymi w rozporządzeniu w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w KP.

Przepis nie obejmuje jednak ponoszenia przez pracodawcę kosztów absencji pracownika, którego sprawa podlega rozpoznawaniu przed komisją pojednawczą. W tym zakresie pracodawca podejmuje decyzję, według własnego uznania. Czas uczestniczenia przez pracownika w posiedzeniu komisji pojednawczej wszczętego na jego wniosek należy traktować jako usprawiedliwioną nieobecność.