

Aneta Krasuń  <https://orcid.org/0000-0002-2077-827X>

Uniwersytet Jagielloński w Krakowie

ZAKRES KONTROLI UGODY ZAWARTEJ PRZED MEDIATOREM PRZEZ SĄD PRACY

Abstract

Scope of review of the settlement concluded before the mediator by the labour court

The settlement is an agreement under which the parties, by mutual concessions, resolve an existing or potential dispute regarding claims arising from the legal relationship existing between them. The purpose of this study is to determine the scope of review – carried out by the labour court – of the settlement concluded before a mediator during mediation in individual labour law cases. The issue of reviewing the mediation agreement is of great importance due to the fact that the labour court may refuse to approve the settlement concluded before the mediator and that it does not consider the submitted settlement in terms of its merits.

Słowa kluczowe: ugoda, sąd pracy, kontrola ugody, klauzula generalna, pracownik

Keywords: settlement, labour court, settlement control, general clause, employee

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

Ugoda jest umową, na mocy której strony w drodze wzajemnych ustępstw rozwiązują istniejący lub mogący powstać spór co do roszczeń wynikających z istniejącego między nimi stosunku prawnego¹. W nauce prawa pracy dominuje pogląd, że ugody w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy dzielą się na sądowe i pozasądowe (Baran 2013, s. 235). O przynależności do jednej z powyższych kategorii ugód będzie decydowała okoliczność, na jakim etapie ugoda została zawarta. Wobec powyższego podziału wśród ugód zawartych przed sądem pracy wyróżnia się ugody przedprocesowe oraz procesowe. Do ugód przedprocesowych należy zakwalifikować ugody zawarte przed wszczęciem postępowania sądowego, natomiast do ugód procesowych – te zawarte w trakcie postępowania sądowego.

¹ Encyklopedia PWN online, <https://encyklopedia.pwn.pl/szukaj/ugoda.html> (dostęp: 27.12.2022).

Do ugód pozasądowych zalicza się ugody zawarte przed mediatorem, jak ugoda mediacyjna, ugoda zawarta przed komisją zakładową oraz ugoda zawarta przed sądem polubownym (Baran 2016, s. 132). Ponadto do kategorii ugód pozasądowych można zaliczyć ugody zawarte przez pracownika i podmiot go zatrudniający bez jakiegokolwiek udziału podmiotu trzeciego, lecz w czasie trwania postępowania pozasądowego lub sądowego.

Celem niniejszego opracowania jest ustalenie zakresu kontroli – dokonywanej przez sąd pracy – ugody zawartej przed mediatorem podczas przeprowadzonej mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy. Problematyka związana z kontrolą ugody mediacyjnej ma nader istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, iż sąd pracy może odmówić zatwierdzenia ugody zawartej przed mediatorem oraz że nie rozpatruje przedłożonej ugody pod kątem merytorycznym.

Punktem wyjścia do dalszej analizy jest stwierdzenie, że strona ma możliwość złożenia wniosku o zatwierdzenie zawartej ugody przed mediatorem przez sąd pracy, bez względu na podstawę prawną wszczęcia mediacji. W przypadku złożenia wniosku do sądu pracy o zatwierdzenie ugody mediacyjnej nie jest oczywiste, że przedłożona ugoda mediacyjna zostanie zatwierdzona przez sąd pracy (Kierska, Marek 2014, s. 70).

1. Elementy kontroli ugody mediacyjnej dokonywanej przez sąd pracy

Sąd, dokonując zatwierdzenia ugody mediacyjnej, ocenia ją na podstawie katalogu przesłanek określonych w ustawie z 17 listopada 1964 roku – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. 2021, poz. 1805 tekst jedn. ze zm., dalej: k.p.c.), zgodnie z art. 183¹⁴ § 3 k.p.c., czyli pod kątem:

1. zgodności z prawem,
2. zasadami współżycia społecznego, a także
3. czy nie prowadzi do obejścia prawa oraz
4. czy jest zrozumiała i nie zawiera sprzeczności.

Przesłanki wymienione w pkt 1–3 nawiązują do art. 58 ustawy z 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny (Dz.U. 2022, poz. 1360, tekst jedn. ze zm., dalej: k.c.), odnoszącego się do przesłanek nieważności czynności prawnej. Z tego powodu wykorzystać można poglądy doktryny i judykatury wypracowane na gruncie art. 58 k.c. Zgodnie z powyższym przepisem czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy bądź sprzeczna z zasadami współżycia społecznego jest nieważna. Nieważność czynności prawnej zachodzi przede wszystkim w następujących wypadkach:

1. dokonanie czynności prawnej przez osobę niemającą zdolności do czynności prawnych (art. 14 § 1 k.c. z zastrzeżeniem § 2);
2. dokonanie jednostronnej czynności prawnej bez zgody przedstawiciela ustawowego przez osobę ograniczoną w zdolności do czynności prawnych (art. 19 k.c.);
3. sprzeczność treści lub celu czynności prawnej z ustawą lub zasadami współżycia społecznego (art. 58 k.c.; szczególny przypadek tej sprzeczności reguluje art. 94 k.c.).

Należy wskazać, że art. 58 k.c. jest podstawą prawną orzeczenia o nieważności czynności prawnej tylko wówczas, gdy przyczyny nieważności odnoszą się do treści lub celu czynności prawnej. Przez treść czynności prawnej rozumie się zawartą w oświadczeniu czy oświadczeniach

woli (zinterpretowanych zgodnie z art. 65 k.c.) regulację sytuacji czynności prawnej stron i ewentualnie innych podmiotów (Wagner 1987, s. 72; Schmidt 2010, s. 142). Przez cel czynności rozumie się w tym przypadku jej tzw. dalszy skutek, który nie jest objęty treścią oświadczenia woli, a ma być zrealizowany w następstwie wykonania uprawnień i obowiązków wynikających z dokonanej czynności prawnej (Wypych-Żywicka 1996, s. 10). Chodzi o cel, który strony wspólnie zamierzają osiągnąć albo zamierza go osiągnąć jedna ze stron, a pozostałe strony wiedzą o tym.

W judykaturze przyjmuje się, że (tak wyrok Sądu Najwyższego z 20 marca 2014 roku, II CSK 290/13, Legalis nr 924860) art. 58 k.c. ma także zastosowanie, gdy jedna ze stron nie jest świadoma celu, do którego dąży druga strona, ale biorąc pod uwagę okoliczności zawarcia umowy oraz jej treść powinna być go świadoma. W wielu sytuacjach natomiast można ustalić świadomość celu na podstawie okoliczności i treści umowy w drodze domniemania faktycznego (Ćwiertniak 1977, s. 34–44).

Dodatkową przesłanką, zgodnie z którą sąd pracy bada ugode mediacyjną, jest jej zgodność z zasadami współżycia społecznego (zwrot „zasady współżycia społecznego” należy do klauzul generalnych, które omawiam w dalszej części niniejszego opracowania). Ugoda mediacyjna jest zgodna z zasadami współżycia społecznego wtedy, gdy zawarte w niej postanowienia nie budzą zastrzeżeń z punktu widzenia obowiązujących w danej zbiorowości pracowniczej norm etycznych, moralnych i obyczajowych (Baran 2016, s. 214). Jednak ocenę, czy ugoda zawarta pomiędzy stronami nie jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, można wydać dopiero po zbadaniu okoliczności każdej indywidualnej sprawy przez sąd, ale jedynie w zakresie niezbędnym do prawidłowej oceny zmierzającej do zatwierdzenia ugody. Jednakże wynik tej oceny będzie zależeć nie tylko od treści ugody mediacyjnej, ale również od kontekstu sytuacyjnego, w jakim doszło do jej zawarcia.

Zgodnie z orzecznictwem (uchwała składu siedmiu sędziów z 17 października 1986 roku, III PZP 60/86, OSNCP 1987, nr 5–6, poz. 67) sprzeczna z zasadami współżycia społecznego jest ugoda przekształcająca rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, jeżeli przyczyną zwolnienia bez wypowiedzenia było popełnienie przestępstwa na szkodę pracodawcy lub też ustalony stan nietrzeźwości pracownika w pracy. W doktrynie (Wagner 1987, s. 161) wskazuje się, że o zgodności ugody z zasadami współżycia społecznego decyduje ocena jej treści w kategoriach powszechnie akceptowanych norm etycznych, o słuszności interesu zaś rozstrzygają głównie względy ekonomiczno-socjalne (Baran 2016, s. 218).

Kontynuując, pragnę wskazać, że sąd pracy bada ugode mediacyjną również pod kątem, czy nie prowadzi ona do obejścia prawa *in fraudem legis*. Polega ona na ukształtowaniu treści czynności prawnej w taki sposób, że z formalnego punktu widzenia taka czynność nie sprzeciwia się przepisom prawa, jednakże w rzeczywistości zmierza do osiągnięcia przez dane postanowienie celu zakazanego przez prawo (wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 2004 roku, I PK 42/04, OSNP 2005, nr 14, poz. 209). Dodatkowo obejściem prawa w mojej ocenie może być zawarcie ugody, która przesuwalaby jedynie okres zatrudnienia pracownika w celu uzyskania określonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Kolejną przesłanką badaną przez sąd pracy w przypadku przedłożonej ugody mediacyjnej jest weryfikacja, czy nie zawiera ona sprzeczności bądź czy jej postanowienia wzajemnie się nie wykluczają. W tym zakresie sąd pracy bada, czy interpretacja ugody mediacyjnej nie prowadzi do usunięcia rozbieżności, które uniemożliwiłyby jej wykonanie (Antolak-Szymanski, Piaskowska 2017, s. 224). Weryfikacja ugody mediacyjnej w tym zakresie jest zasadna z uwagi na fakt, że mediator nie ma obowiązku posiadania wykształcenia prawniczego, jak również nie jest nałożony na mediatora obowiązek weryfikacji ugody pod kątem zbadania treści ugody pod względem merytorycznym czy nawet językowym. Strony również nie mają obowiązku korzystania z pomocy prawnej profesjonalnych pełnomocników. Stąd badanie przez sąd pracy ugody mediacyjnej, czy nie zawiera wewnętrznych sprzeczności i czy będzie nadawała się do wykonania, jest zasadne.

2. Zgodność ugody mediacyjnej ze słusznym interesem pracownika

Należy zauważyć, że art. 183¹⁴ § 3 k.p.c. zawiera katalog przesłanek, na podstawie których sąd bada przedłożoną ugody mediacyjną. W jednym ze swoich postanowień Sąd Apelacyjny w Poznaniu (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 14 stycznia 2014 roku, I Acz 2163/13, Legalis nr 775706) stwierdził, że katalog przesłanek uniemożliwiających zatwierdzenie ugody zawartej przed mediatorem jest zamknięty i nie podlega wykładni rozszerzającej. Jednakże należy mieć na uwadze, że w przypadku zawierania ugody przed mediatorem zarówno pracownik, jak i pracodawca mogą czynić sobie wzajemne ustępstwa w odniesieniu do istniejącego między nimi stosunku pracy. W tym zakresie należy mieć na uwadze dyspozycję art. 469 k.p.c., zadeklarowaną w procedurze cywilnej, czyli że wzajemne ustępstwa dokonane w ugodzie mediacyjnej nie mogą naruszać słusznego interesu pracownika.

Wobec tego w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy sąd pracy – badając ugody zawartą przed mediatorem – powinien wziąć pod uwagę, oprócz przesłanek wskazanych w art. 183¹⁴ § 3 k.p.c., również przesłankę w zakresie, czy ugoda nie narusza słusznego interesu pracownika. Należy zauważyć, że zwrot „słuszny interes pracownika” został zaliczony w doktrynie prawa (Zieliński 1988, s. 5) do klauzul generalnych, tak jak zasady współżycia społecznego. Zdaniem Andrzeja Świątkowskiego „słuszny interes” to interes, który jest akceptowalny przez prawo i który zasługuje na ochronę prawną (Świątkowski 2010, s. 1233).

Zanim wyjaśnię zwrot „słuszny interes pracownika”, w tym miejscu pragnę wskazać, że tak jak wspomniałam powyżej, należy on do klauzul generalnych, których znaczenie ustala się w każdej sprawie w sposób indywidualny. Żadna z dyscyplin prawa nie określa powszechnego, standardowego kanonu dla klauzuli generalnej, mającego zastosowanie w systemie (Wypych-Żywicka 2017, s. 1359). Klauzule zróżnicowane są pod względem formy językowej, zasięgu występowania, miejsca w treści aktu prawnego czy w przepisach prawa (np. klauzule zamieszczone w części ogólnej aktu prawnego, które pozwalają określić wpływ na proces stosowania prawa i rozumienia innych reguł prawnych) (Wójcik 1990, s. 48). Należy zauważyć, że samo określenie „klauzula generalna” należy do zwrotów niedookreślonych, dla których niemożliwe jest określenie zakresu znaczeniowego.

W literaturze przyjmuje się, że stosowanie w tekstach prawnych tych klauzul daje swobodę oceny danego zdarzenia, jak również wolność wyboru pomiędzy różnymi możliwościami. Zwrócono również uwagę, że w konstrukcji klauzul generalnych znajduje się upoważnienie do odesłania do pozaprawnego układu norm (Stelmachowski 1969, s. 293), przez co uznano klauzule za łącznik pomiędzy normami prawnymi a normami pozaprawnymi.

Teoria prawa za klauzulę generalną (Zieliński 1988, s. 5) uznała konstrukcję o określonych właściwościach, która przyjęła, że jest to zwrot traktowany jako:

1. niedookreślony, istniejący w treści przepisu prawnego, posiadający oceniający charakter;
2. uzasadniający proces wartościowania prowadzony przez podmioty stosujące prawo;
3. odsyłający do określonych kryteriów pozaprawnych i tam poszukujący oceny;
4. dający organom stosującym prawo swobodę decyzyjną;
5. zapewniający prawidłowość stosowania prawa, jego elastyczność (Wypych-Żywicka 2017, s. 1361).

Co do zasady wskazuje się na dwie funkcje klauzul generalnych w prawie pracy. Pierwszej przyporządkowano określenie „korekcyjna”, poszukując w klauzulach narzędzia usuwania w procesie stosowania prawa niedoskonałości w obowiązującym prawie. Natomiast drugą funkcję wskazano jako „suplementarną”, z uwagi na wypełnienie przez organ stosujący prawo zwrotów niedookreślonych treściami szczegółowymi, zakreślając znaczenie zwrotu w konkretnym, indywidualnym przypadku, którego ustawodawca nie przewidział, wobec tego brak jego regulacji w prawie (Wypych-Żywicka 2017, s. 1361).

Zwroty ustawowe zwane klauzulami generalnymi ustala się w konkretnych sytuacjach na podstawie oceny i reguł pozaprawnych (Baran 2016, s. 209). W kanonie tych pojęć znajdują się właśnie zasady współżycia społecznego, rażące naruszenie interesu stron oraz naruszenie słusznego interesu pracownika. Jednym z elementów delimitujących swobodę stron w przedmiocie zawarcia ugody jako efektu skutecznego postępowania mediacyjnego jest nienaruszenie słusznego interesu pracownika (Ćwiertniak 2011, s. 111; Baran, Książek 2015, s. 41). Wobec takiej sytuacji należy zastosować dyspozycję z art. 469 k.p.c., zadeklarowaną w procedurze cywilnej, zgodnie z którą sąd uznaje zawarcie ugody, cofnięcie pozwu, sprzeciwu lub środka odwoławczego oraz zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia, za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika lub ubezpieczonego. Co będzie oznaczało, że *in fine* sąd pracy jest wręcz zobowiązany do niezatwierdzenia ugody mediacyjnej w sytuacji, gdy postanowienia w niej zawarte okażą się niekorzystne dla pracownika, a jej treść godziłaby w jego słuszny interes.

Przechodząc do przedstawienia przykładowego zakresu ustępstw w ugodach mediacyjnych: zdaniem części doktryny jako ustępstwo można traktować już samą rezygnację z uzyskania orzeczenia korzystającego z powagi rzeczy osądzonej, natomiast w praktyce wypełnienie warunku wzajemności ustępstw w zasadzie będzie każdorazowo możliwe (Arkuszevska 2014, s. 60). Istotną okolicznością w zakresie wzajemnych ustępstw jest przestrzeżenie, aby postanowienia zawarte w ugodzie nie naruszały przepisów ustawy z 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm., dalej: k.p.). Oznacza to, że nie można zawrzeć przepisów, które byłyby mniej korzystne dla pracownika niż postanowienia zawarte w Kodeksie pracy, np. pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu, zgodnie z art. 152 § 2 k.p. Należy zauważyć, że w literaturze wskazuje się, iż ustępstwa należy ujmować subiektywnie i bardzo

szeroko. Natomiast o wzajemności ustępstw powinna świadczyć nie obiektywna ocena strony, lecz jej ocena subiektywna (Arkuszevska 2014, s. 60).

Na tle tego zagadnienia powstaje problem w zakresie, jakie znaczenie należy nadać wzajemnym ustępstwom. W tym miejscu przytoczę obwieszczenie Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego z 3 stycznia 1970 roku o wytycznych wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej w przedmiocie ugodowego załatwiania spraw pracowniczych przed sądem (M.P. 1970, nr 3, poz. 29), który wskazał, że wzajemne ustępstwa to m.in. ograniczenie (częściowe zrzeczenie się) roszczenia materialnoprawnego, zwłaszcza niepewnego co do wysokości lub zgłoszonego w wygórowanej wysokości, jak również zrzeczenie się zarzutów lub rezygnacja z uzyskania orzeczenia, korzystającego z powagi rzeczy osądzonej.

W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy wskazał, że słusznego interesu pracownika nie można rozumieć i utożsamiać z uzyskaniem należnego pracownikowi świadczenia w pełnym wymiarze (postanowienie Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2000 roku, I PKN 313/00, OSNP 2002, nr 1, poz. 17). Dodatkowo nie jest zgodne z interesem pracownicy w ciąży (postanowienie Sądu Najwyższego z 5 lipca 2002 roku, I PKN 172/01, OSNAPiUS 2004, nr 8, poz. 142), podlegającej szczególnej ochronie, uzyskanie w wyniku ugody sądowej odszkodowania w wysokości miesięcznego wynagrodzenia zamiast przywrócenia do pracy. Sąd w uzasadnieniu wskazał, że na zawartą ugodę należy spojrzeć w szerszym kontekście, biorąc pod uwagę również relacje panujące pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Natomiast część doktryny (Jackowiak 1965, s. 109) uważa za niedopuszczalną ugodę, która pozbawiłaby pracownika jakichkolwiek należnych mu uprawnień, a przede wszystkim taka ugoda powinna zawierać zwłaszcza ustępstwa dokonywane przez pracodawcę na rzecz pracownika.

W zakresie ustępstw w sferze materialnoprawnej: mogą one polegać np. na umniejszeniu przysługujących stronie uprawnień bądź na zwiększeniu uprawnień dla drugiej strony. W sprawach pracowniczych ustępstwa mogą przybrać różnorakie formy, w zależności od zgłoszonego roszczenia. Jeżeli to pracownik złożył pozew, to często ugoda dochodzi do skutku w sytuacji, gdy pracownik zrezygnuje częściowo ze swojego wygórowanego roszczenia. Taka sytuacja następuje, kiedy przedmiotem roszczenia są warunki płacowe. W szczególności może dotyczyć wynagrodzenia zasadniczego, ale również mogą być to składniki dodatkowe wynagrodzenia, np. premie, godziny nadliczbowe czy inne dodatki funkcjonujące u danego pracodawcy. Drugim zakresem wzajemnych ustępstw stosowanych w ugodach jest sytuacja, gdy pracownik w zamian za odstąpienie od pierwszego żądania otrzymał od pracodawcy inne świadczenie. Inny charakter mają ustępstwa, w których pierwotnie pracownik dochodził roszczenia, które w trakcie ugody ulegają modyfikacji pod wpływem okoliczności faktycznych sprawy. Odrębny charakter ustępstw występuje w sytuacji, w której strony stosunku pracy na mocy zgodnego oświadczenia woli zmieniają wstecz tryb rozwiązania stosunku umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 2004 roku, I PK 512/03, OSNAPiUS 2005, nr 5, poz. 62). Zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z 27 stycznia 1999 roku (I PKN 679/98, OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 275) mogą wystąpić sytuacje, kiedy ustępstwo pracownika z części roszczeń (w znaczeniu materialnoprawnym) może leżeć w jego dobrze pojętym interesie. Mam tu na myśli sytuację, gdy ustalenie spornego stanu rzeczy jest utrudnione z powodu wystąpienia w sporze niejasności natury prawnej lub faktycznej, natomiast uzyskanie na podstawie zawartej

ugody natychmiastowego zaspokojenia żądania, kosztem rezygnacji z nieznaczonej części zgłoszonego roszczenia, nie będzie godzić w słuszny interes pracownika (Baran 2016, s. 216).

Co istotne, ocena słusznego interesu pracownika nie obejmuje jednak dbałości o słuszny interes pracodawcy, co prowadzi do wniosku, że jeżeli ugoda naruszałaby interes pracodawcy, to taka ugoda nie będzie sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego i sąd uzna ją za dopuszczalną (wyrok Sądu Najwyższego z 21 grudnia 2002 roku, I PKN 912/00, OSNAPiUS 2002, nr 19, poz. 4).

Podsumowanie

Podsumowując przeprowadzone w niniejszym opracowaniu rozważania, należy stwierdzić, że podczas dokonywanej kontroli ugody mediacyjnej sąd pracy nie weryfikuje przedłożonej ugody pod względem merytorycznym. Przeprowadza natomiast jej badanie pod kątem zgodności z katalogiem przesłanek określonych w procedurze cywilnej, w art. 183¹⁴ § 3 k.p.c., czyli pod kątem jej zgodności z prawem, zasadami współżycia społecznego, a także czy nie prowadzi do obejścia prawa oraz czy jest ona zrozumiała i nie zawiera sprzeczności. Dodatkową przesłanką, którą bada sąd pracy w przedłożonej ugodzie mediacyjnej, jest nienaruszenie słusznego interesu pracownika, zgodnie z dyspozycją z art. 469 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem sąd uznaje zawarcie ugody, cofnięcie pozwu, sprzeciwu lub środka odwoławczego oraz zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszyła słuszny interes pracownika. Wiązało to się będzie z niezatwierdzeniem ugody mediacyjnej, jeżeli postanowienia w niej zawarte okażą się niekorzystne w stosunku do pracownika, a jej treść godziłaby w słuszny interes pracownika.

Na zakończenie nasuwa się refleksja, iż Kodeks postępowania cywilnego nie przewiduje możliwości uzupełnienia, sprostowania bądź zmiany ugody zawartej w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy po jej złożeniu w sądzie pracy. Jak również nie ma możliwości sprostowania ugody zamieszczonej w treści protokołu przez zmianę samego protokołu, jeżeli został on już złożony w sądzie pracy. Jako postulat *de lege ferenda* proponuję wprowadzenie do przepisów możliwości uzupełnienia ugody, jej zmiany bądź doprecyzowania na etapie postępowania sądowego podczas dokonywanej jej kontroli przez sąd pracy. Uzasadnieniem powyższego jest okoliczność, iż podczas mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy istotne jest polubowne załatwienie sprawy, zgodnie z art. 243 k.p. oraz art. 10 k.p.c., czyli zgodnie z celem, któremu również przyświeca mediacja.

Bibliografia

- Antolak-Szymanski K., Piaskowska O.M. (2017) *Mediacja w postępowaniu cywilnym. Komentarz*, Warszawa.
- Arkuszevska A. (2014) *Mediacja w polskim prawie cywilnym* [w:] A. Arkuszevska, J. Plis (red.), *Zarys metodyki pracy mediatora w sprawach cywilnych*, Warszawa.

- Baran K.W. (2013) *Z problematyki wykonalności ugód zawieranych w sprawach z zakresu prawa pracy* [w:] B.M. Ćwiertniak (red.), *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (zbiór studiów)*, t. 3, Sosnowiec.
- Baran K.W. (2016) *Ugody w indywidualnych sporach pracy* [w:] K.W. Baran (red.), *Procesowe prawo pracy*, Warszawa (seria: System Prawa Pracy, t. 6).
- Baran K.W., Książek D. (2015) *Postępowanie mediacyjne w sprawach z zakresu prawa pracy* [w:] A. Góra-Błaszczkowska, K. Antolak-Szymanski (red.), *Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych*, Warszawa.
- Ćwiertniak B.M. (1977) *Z teoretycznych zagadnień skodyfikowanego prawa pracy: kilka uwag w związku z artykułem 300 kodeksu pracy* [w:] T. Zieliński (red.), *Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*, Katowice.
- Ćwiertniak B.M. (2011) „*O szczególnych właściwościach*” *prawa pracy – refleksje stanowiące rozważania nad podstawowym pojęciem agregatywnym prawa pracy* [w:] L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa.
- Jackowiak Cz. (1965) *Zakładowe organy wymiaru sprawiedliwości w sporach ze stosunku pracy*, Poznań.
- Kierska M., Marek T. (2014) *Zatwierdzenie i stwierdzenie wykonalności ugody w kontekście zasady poufności mediacji*, „Zeszyty Naukowe KUL”, nr 2.
- Stelmachowski A. (1969) *Wstęp do teorii prawa cywilnego*, Warszawa.
- Schmidt R. (2010) *Nadanie klauzuli wykonalności ugodzie zawartej przed mediatorem*, „ADR Arbitraż i Mediacja”, nr 1.
- Świątkowski A. (2010) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.
- Wagner B. (1987) *Zasada swobody umów w prawie pracy*, „Państwo i Prawo”, z. 6.
- Wójcik K. (1990) *Teoretyczna konstrukcja klauzuli generalnej*, „Studia Prawno-Ekonomiczne”, t. 44.
- Wypych-Żywicka A. (1996) *Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę*, Gdańsk.
- Wypych-Żywicka A. (2017) *Klauzule generalne* [w:] K.W. Baran (red.), *Część ogólna*, Warszawa (seria: System Prawa Pracy, t. 1).
- Zieliński T. (1988) *Klauzule generalne w prawie pracy*, Warszawa.

Orzecznictwo

- Obwieszczenie Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego z 3 stycznia 1970 roku o wytycznych wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej w przedmiocie ugodowego załatwiania spraw pracowniczych przed sądem, M.P. 1970, nr 3, poz. 29.
- Postanowienie Sądu Najwyższego z 27 stycznia 1999 roku, I PKN 679/98, OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 275.
- Postanowienie Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2000 roku, I PKN 313/00, OSNP 2002, nr 1, poz. 17.
- Postanowienie Sądu Najwyższego z 5 lipca 2002 roku, I PKN 172/01, OSNAPiUS 2004, nr 8, poz. 142.
- Uchwała Sądu Najwyższego z 17 października 1986 roku, III PZP 60/86, OSNCP 1987, nr 5–6, poz. 67.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 21 grudnia 2002 roku, I PKN 912/00, OSNAPiUS 2002, nr 19, poz. 4.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 2004 roku, I PK 512/03, OSNAPiUS 2005, nr 5, poz. 62.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 2004 roku, I PK 42/04, OSNP 2005, nr 14, poz. 209.

Wyrok Sądu Najwyższego z 20 marca 2014 roku, II CSK 290/13, Legalis nr 924860.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 14 stycznia 2014 roku, I ACz 2163/13, Legalis nr 775706.

Akty prawa

Ustawa z 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny, Dz.U. 2022, poz. 1360 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z 17 listopada 1964 roku – Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. 2021, poz. 1805 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm.