



2024

PRZEWODNIK MEDIACJE PRACOWNICZE



DZIAŁANIE REALIZUJE:


Europejskie Centrum Mediacji

Projekt współfinansowany przez Komisję Europejską w ramach Projektu „Building Bridges - Civic Capital in Local Communities”, realizowanego ze środków programu CERV finansowanego ze środków Komisji Europejskiej w ramach programu „Obywatele, Równość, Prawa i Wartości” na lata 2021 – 2027.

PRZEWODNIK MEDIACJE PRACOWNICZE

Autor: Krzysztof Roś

Fundacja CONSENSIUS Europejskie Centrum Mediacji

Świeradowska 47, 02-662 Warszawa

<https://consensus.eu/>

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Komisji Europejskiej. Unia Europejska ani organ przyznający nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

SPIS TREŚCI

- Wiadomość Powitalna
- Mediacja I Arbitraż I Sąd
- Mediacja - Korzyści
- Mediacja - Etapy
- Mediator - Kwalifikacje I Rola I Obowiązki
- Mediacja Pracownicza Kiedy?
- Mediacja Pracownicza Jak Wdrożyć?
- Mediacja - Aspekty Prawne
- Mediacja - FAQs



WIADOMOŚĆ POWITALNA

Szanowni Państwo!

Konflikt w miejscu pracy to rzecz codzienna. Niezależnie od tego, czy chodzi o nieporozumienia między współpracownikami, czy trudne sytuacje na linii przełożony–podwładny, z pomocą przychodzi mediacja.

Mediacja to nie tylko efektywny sposób rozwiązywania konfliktów, ale także narzędzie umożliwiające podtrzymanie relacji, budowanie lepszej atmosfery i zaufania w zespołach. To forma dialogu, w której mediator zapewnia neutralne wsparcie, pomagające w zrozumieniu potrzeb i interesów obu stron.

Dzięki mediacji możecie Państwo liczyć na poufny, szybki i przede wszystkim polubowny proces, który wspiera strony w wypracowaniu porozumienia na ich własnych warunkach, bez narzucania rozwiązań.

Korzyści? Całe mnóstwo! Od poprawy relacji w zespole, przez stworzenie kultury współpracy i wzajemnego szacunku w firmie aż po uniknięcia długotrwałych i kosztownych procesów sądowych. Mediacja pomaga także przełamywać stereotypy i promować kulturę komunikacji, co przekłada się na lepszą efektywność pracy całego zespołu i mniejszy poziom skonfliktowania.

Życzymy Wam, abyście w pełni wykorzystali potencjał mediacji i odkryli, jak skutecznie może wspierać organizacje w budowaniu zdrowych relacji w miejscu pracy. Zapraszam do lektury!

Z pozdrowieniami,
Zespół Fundacji Consensus



MEDIACJA

Mediacja pracownicza to proces rozwiązywania konfliktów w miejscu pracy, w którym neutralny i bezstronny mediator wspiera pracowników i pracodawców w dojściu do porozumienia w spornych kwestiach. Konflikty te mogą dotyczyć różnych obszarów, takich jak: warunki pracy, wynagrodzenie, relacje między pracownikami, problemy z komunikacją, czy naruszenie zasad wewnętrznych. Celem mediacji jest osiągnięcie porozumienia na drodze dialogu, bez konieczności wchodzenia na drogę sądową.

ARBITRAŻ

Arbitraż to pozasądowy sposób rozwiązywania sporów, w którym neutralna osoba trzecia, zwana arbitrem lub zespołem arbitrów, podejmuje decyzję mającą moc wiążącą dla stron konfliktu. Arbitraż jest szczególnie popularny w rozwiązywaniu sporów handlowych, gospodarczych oraz międzynarodowych, ponieważ oferuje neutralne i elastyczne forum do rozstrzygnięcia sporów, które jest bardziej efektywne czasowo i kosztowo w porównaniu do tradycyjnego procesu sądowego.

SĄD

Postępowanie sądowe to formalny proces rozstrzygnięcia sporów i egzekwowania praw przed sądem, który jest prowadzony zgodnie z ustalonymi przepisami prawnymi. Polega na złożeniu przez stronę powodową (powoda) pozwu lub wniosku do sądu w celu rozstrzygnięcia sporu lub ochrony swoich praw. Proces ten kończy się wydaniem wyroku lub postanowienia przez sędziego lub skład sędziowski, który jest wiążący i ma moc egzekucyjną.

MEDIACJA

ARBITRAŻ

Kontrola nad Procesem

Strony mają pełną kontrolę nad procesem i wynikiem. Mediator ułatwia komunikację, pomaga zidentyfikować interesy stron, wspiera je w poszukiwaniu rozwiązań. Ostateczna decyzja należy do stron i jest wynikiem ich dobrowolnego porozumienia.

Strony oddają kontrolę nad rozstrzygnięciem sporu w ręce wybranego arbitra lub panelu arbitrów. Arbiter pełni rolę podobną do sędziego – po wysłuchaniu argumentów obu stron wydaje wiążące orzeczenie, które strony muszą respektować.

Rozstrzygnięcie

Wynik mediacji jest niewiążący dopóki strony nie osiągną porozumienia i nie spiszą go w formie ugody, która następnie zostanie zatwierdzona przez sąd. Strony mogą na każdym etapie przerwać mediację.

Orzeczenie arbitra jest wiążące i ma moc prawną podobną do wyroku sądowego. Strony muszą go przestrzegać, a jego uchylenie jest utrudnione.

Rola Prowadzących

Mediator jest bezstronnym i neutralnym pośrednikiem, który nie narzuca rozwiązania i nie podejmuje decyzji za strony. Jego rolą jest ułatwienie dialogu i pomoc w dojściu do porozumienia.

Arbiter ma uprawnienia do podejmowania decyzji i wydawania orzeczeń na podstawie przedstawionych dowodów i argumentów. Jego rola przypomina sędziego.

Poufność

Całkowicie poufna. Informacje ujawnione podczas mediacji nie mogą być używane w sądzie, a mediator jest zobowiązany do zachowania tajemnicy.

Zazwyczaj poufny, ale dokumentacja arbitrażowa i orzeczenie mogą być bardziej formalne, a w pewnych sytuacjach (np. apelacja) mogą zostać ujawnione.

Struktura i Formalizm

Mniej sformalizowana i dostosowana do potrzeb stron. Strony mają możliwość współdecydowania o strukturze i przebiegu spotkania, co sprzyja wypracowaniu porozumienia.

Bardziej sformalizowany. Posiada określone zasady i procedury, które są bliższe postępowaniom sądowym, choć zazwyczaj uproszczone w porównaniu do sądów.

Podsumowanie

Mediacja i arbitraż to dwa różne podejścia do rozwiązywania sporów. Mediacja stawia na współpracę i wspólne poszukiwanie rozwiązania, pozostawiając stronom pełną kontrolę nad wynikiem. Arbitraż natomiast zapewnia bardziej formalne i wiążące rozstrzygnięcie, które przypomina proces sądowy, ale odbywa się poza tradycyjnym sądem.

MEDIACJA

SĄD

Dobrowolność vs. Przymus

Udział jest dobrowolny. Strony decydują, czy chcą przystąpić do mediacji. Stronom przysługuje prawo do odstąpienia od mediacji na każdym jej etapie.

Udział jest przymusowy, gdy jedna ze stron wnosi sprawę do sądu. Strony muszą przestrzegać terminów, procedur i orzeczeń sądu, nawet jeśli się z nimi nie zgadzają.

Wpływ na Wynik

Strony, przy wsparciu mediatora, samodzielnie wypracowują porozumienie. To one decydują, jakie będzie ostateczne rozwiązanie, co daje większy wpływ na wynik.

Tu sędzia podejmuje decyzję na podstawie dowodów i przepisów prawa. Orzeczenie jest wiążące, a strony mają ograniczony wpływ na ostateczne rozstrzygnięcie sprawy.

Czas i Koszty

Szybsza i tańsza. Mediacje pracownicze często trwają do trzech miesięcy.

Postępowania ciągną się latami. Są też droższe, ponieważ oprócz kosztów sądowych często wymagane są opłaty za pełnomocników i biegłych.

Poufność

Całkowicie poufna. Informacje ujawnione podczas mediacji nie mogą być używane w sądzie, a mediator jest zobowiązany do zachowania tajemnicy.

Postępowanie bywa jawne, co oznacza, że każdy może wziąć udział w rozprawie, a orzeczenia są publicznie dostępne.

Formalizm

Mniej sformalizowana i dostosowana do potrzeb stron. Strony mają możliwość współdecydowania o strukturze i przebiegu spotkania, co sprzyja wypracowaniu porozumienia.

Postępowanie jest wysoce sformalizowane. Strony muszą przestrzegać procedur, składać pisma procesowe i dostarczać dowody zgodnie z określonymi zasadami.

Relacje Między Stronami

Proces mediacji sprzyja współpracy, otwartości i szukaniu rozwiązań, co może pomóc w zachowaniu dobrych relacji na przyszłość.

Często prowadzi do konfrontacji, co może zaostrzyć konflikt i wpłynąć negatywnie na relacje pomiędzy stronami, nawet po zakończeniu sprawy.

Podsumowanie

Mediacja to bardziej elastyczna, poufna i przyjazna stronom metoda rozwiązywania sporów, która daje większy wpływ na wynik i pozwala na szybsze zakończenie konfliktu. Postępowanie sądowe jest bardziej formalne, czasochłonne i kosztowne, ale zapewnia ostateczność rozstrzygnięcia sporu na drodze prawnej.

MEDIACJA KORZYŚCI

Czas trwania postępowania mediacyjnego jest znacznie krótszy od postępowania sądowego. To, jak szybko zostanie rozwiązany spór zależy przede wszystkim od samych stron. Zazwyczaj jest to kilka tygodni.

Koszt postępowania mediacyjnego jest znacznie niższy od postępowania sądowego. Wynika to z wysokiego stopnia odformalizowania postępowania mediacyjnego, co przekłada się na wymierne oszczędności.

Mediacja jest poufna. Zasada poufności dotyczy tak strony, jak i samego mediatora. Oznacza to, że informacje ujawnione w trakcie postępowania nie mogą być ujawnione publicznie, ani wykorzystane w sądzie.

Co istotne, mediator nie podejmuje decyzji za strony lecz pełni rolę facylitatora, którego zadaniem jest wspierać strony w rozmowach. Tym samym umożliwia stronom wzięcie spraw w swoje ręce. Daje to nie tylko poczucie wpływu na ostateczny wynik prowadzonych rozmów, ale wiąże się także z wysokim poczuciem odpowiedzialności.

Nieformalny charakter mediacji pozwala stronom nie tylko na rozwiązanie konfliktu, ale również umożliwia podtrzymanie relacji. Jest to szczególnie istotne w przypadku sporów pracowniczych, gdzie poprawne długoterminowe relacje są często kluczowe.

Pracownicy, którzy mają możliwość rozwiązywania swoich problemów na drodze otwartego dialogu, często czują się bardziej zaangażowani i zmotywowani do pracy. Takie podejście sprzyja także zwiększaniu zaufania na linii pracownik-przełożony.

Mediacja umożliwia stronom skupienie się na rzeczywistych potrzebach, a nie tylko na aspektach prawnych. Dzięki temu porozumienie jest bardziej dostosowane do interesów obu stron i bardziej satysfakcjonujące niż w przypadku narzuconych rozstrzygnięć.

MEDIACJA

KORZYŚCI

Rolą mediatora jest m.in. dbać o komfort stron. Przekłada się to na niższy poziom stresu, co sprzyja konstruktywnym rozmowom.

Stosowanie mediacji w firmie wskazuje na otwartość, promowanie kultury komunikacji, troskę o dobrostan jej pracowników. Może także pomóc w zgodności z przepisami prawa pracy, zwłaszcza w kontekście ochrony praw pracowników i zapobiegania mobbingowi czy dyskryminacji.

Porozumienie zawarte w wyniku mediacji może zostać zatwierdzone przez sąd, co nadaje mu moc prawną wyroku sądowego.

PODSUMOWANIE

Rozwiązywanie konfliktów pracowniczych na drodze mediacji jest z wielu powodów atrakcyjne. Atrakcyjność tego rozwiązania wynika m.in. z: oszczędności czasu i środków, neutralności i poufności, elastyczności, możliwości naprawy i podtrzymania poprawnych relacji, dostosowania rozwiązań do potrzeb i interesów stron, niższego poziomu stresu, ochrony wizerunku firmy, czy działania w zgodzie z przepisami prawa pracy. To daje solidne podstawy do tego, by organizacje na poważnie rozważyły wdrożenie mediacji pracowniczych u siebie.

MEDIACJA

ETAPY

PRZED

Strony wybierają mediatora, który poprowadzi postępowanie. Mediator powinien być bezstronny, neutralny i posiadać odpowiednie kwalifikacje.

Strony, wraz z mediatorem ustalają termin i miejsce spotkania. Ważne, by było to miejsce neutralne dla obu stron.

Mediator może przeprowadzić rozmowy wstępne ze stronami, dzięki czemu może lepiej się przygotować do mediacji.

W TRAKCIE

Po powitaniu stron mediator przedstawia siebie, wyjaśnia jak będzie wyglądać spotkanie oraz wskazuje na swoją rolę w procesie. Ustala, w porozumieniu ze stronami, zasady obowiązujące podczas mediacji, podkreślając dobrowolność i poufność mediacji.

Po tym wstępie następuje prezentacja stanowisk stron. Po wysłuchaniu stron mediator dokonuje podsumowania upewniając się przy tym czy wszystko dobrze zrozumiał.

Jeśli strony nie zgłaszają zastrzeżeń następuje przejście do części głównej spotkania, tj. negocjacji. Strony, wspólnie z mediatorem, identyfikują obszary, w których się zgadzają i te, w których się różnią. Następnie wypracowują możliwe rozwiązania, które oceniane są pod kątem ich wykonalności, zgodności z prawem, jak i poziomu satysfakcji dla wszystkich zaangażowanych. Jeśli strony osiągną ostateczne porozumienie, to spisują je w formie przedwstępnej ugody.

Mediator podsumowuje osiągnięte wyniki i upewnia się, że strony akceptują zawarte porozumienie. Dziękuje stronom za uczestnictwo, informując o możliwości przyszłego kontaktu w przypadku dalszych pytań lub problemów.

MEDIACJA

ETAPY

PO

Finalna wersja ugody mediacyjnej często powstaje po zakończonym postępowaniu mediacyjnym.

Niezależnie od tego czy mediacja zakończyła się ugodą czy nie mediator sporządza protokół. Protokół z mediacji otrzymują strony, a w przypadku gdy sprawę do mediacji skierował sąd - również i on.

Strony mogą zwrócić się do sądu o zatwierdzenie ugody. Jeśli jej treść nie wzbudza żadnych zastrzeżeń sąd zatwierdza ugodę poprzez nadanie jej klauzuli wykonalności. Tym samym ugodą zyskuje moc prawną ugody zawartej przed sądem.

Mediator, w celu doskonalenia warsztatu, może poprosić strony o opinie na swój temat.



MEDIATOR

KWALIFIKACJE

Mediator to osoba, która prowadzi proces mediacji, wspierając strony w rozwiązywaniu ich konfliktu. Mediator nie jest sędzią ani arbitrem; nie podejmuje decyzji ani nie narzuca rozwiązań, ale pomaga stronom samodzielnie osiągnąć porozumienie. Jego celem jest stworzenie bezpiecznego i sprzyjającego dialogowi środowiska, w którym obie strony mogą wyrazić swoje racje, potrzeby, obawy, czy wątpliwości.

Mediatorzy często są absolwentami prawa, psychologii, czy socjologii. Osoba chcąca zostać mediatorem sądowym musi ukończyć specjalistyczne szkolenia z mediacji, co wyposaża ją w podstawową wiedzę i umiejętności z zakresu polubownego rozwiązywania sporów.

Jednak to praktyka jest najważniejsza. Dzięki niej mediator zyskuje warsztat do rozwiązywania konfliktów o różnym poziomie złożoności. Przekłada się to na wyższy poziom jego skuteczności, a co za tym idzie satysfakcji klienta.



MEDIATOR

ROLA

Przede wszystkim mediator powinien być neutralny i bezstronny. Co to znaczy? Neutralny wobec przedmiotu sporu, tzn. że nie będzie czerpał żadnych korzyści z udziału w postępowaniu. Bezstronny wobec stron, tzn. że nie będzie się opowiadał ani faworyzował, na żadnym etapie postępowania, którejkolwiek ze stron. Nie będzie też wpływał na decyzje stron.

Rolą mediatora jest stworzyć stronom warunki do otwartej komunikacji. Poprzez uważne słuchanie i zadawanie właściwych pytań mediator pomaga stronom zidentyfikować kluczowe obszary konfliktu, a co za tym idzie lepiej uświadomić swoje uczucia i potrzeby. Dbą przy tym, by proces mediacji przebiegał w atmosferze wzajemnego szacunku i konstruktywnego dialogu. W razie potrzeby mediator podejmuje działania mające na celu deeskalację.

Poprzez umiejętne udroźnianie komunikacji mediator pomaga stronom wypracować porozumienie. Sam jednak powstrzymuje się przed wskazaniem konkretnych rozwiązań także wtedy, gdy wydaje mu się że wie jakie rozwiązanie najlepiej by się sprawdziło.



MEDIATOR

OBOWIĄZKI

Do podstawowych obowiązków mediatora należy administracja i zarządzanie procesem, tj. utrzymywanie bieżącej komunikacji ze stronami, ustalanie harmonogramu spotkań, edukacja stron (tak by mogły podejmować lepsze decyzje), dopełnianie wszelkich formalności.

Mediatora obowiązuje zachowanie neutralności wobec stron i poufności informacji. Oznacza to, że mediator nie ma prawa udzielić informacji ujawnionych podczas mediacji osobom trzecim. Tylko sąd może zwolnić mediatora z zachowania zasady poufności. Takie podejście sprzyja zaufaniu i otwartości wobec mediatora.

Mediator powinien dbać o równą reprezentację, czy też zachowanie równowagi wypowiedzi stron. Daje tym samym pole do swobodnej wypowiedzi na tych samych warunkach tak, by nikt nie czuł się zignorowany czy zdominowany.

Pod żadnym pozorem mediator nie podejmuje decyzji za strony. Wspiera je za to w dążeniu do wypracowania własnego rozwiązania. Skutkuje to większym zaangażowaniem stron i akceptacją rezultatów mediacji.

MEDIACJA PRACOWNICZA KIEDY?

Mediacja pracownicza umożliwia nie tylko rozwiązanie bieżących problemów, ale również poprawę atmosfery w miejscu pracy i wizerunku firmy. Oto kilka przykładów, kiedy warto rozważyć skorzystanie z mediacji pracowniczej:

SPORY MIĘDZY PRACOWNIKAMI

Gdy występują różnice w podejściu do sposobu wykonywania pracy, różnice osobowościowe, niezdrowa rywalizacja wynikająca choćby z chęci awansu.

KONFLIKTY NA LINII PRZEŁOŻONY-PODWŁADNY

Gdy dochodzi do niezrozumienia przez przełożonego intencji pracownika, gdy pracownik nie rozumie oczekiwań dotyczących jego pracy, gdy zakres obowiązków pracownika jest nieadekwatny do wykonywanej przez niego pracy.

PROBLEMY KOMUNIKACYJNE W ZESPOLE

Gdy u pracowników występują trudności w wyrażaniu myśli i potrzeb, gdy zadania są niejasno określone, gdy pracownicy różnią się osobowością i ekspresyjnością, gdy pomiędzy pracownikami dochodzi do osobistych animozji.

ZMIANY ORGANIZACYJNE

Gdy w miejscu pracy zmieniane są procedury, wdrażane są nowe standardy, następuje przejęcie, restrukturyzacja, ma miejsce audyt, czy zmiany w zarządzaniu.

PROBLEMY Z RÓWNOŚCIĄ I RÓŻNORODNOŚCIĄ

Gdy pomiędzy pracownikami występują różnice ze względu na kulturę, płeć, rasę, wiek, orientację seksualną, wykształcenie, wyznanie religijne.

SYTUACJE KRYZYSOWE

Gdy w organizacji pojawiają się u pracowników problemy ze zdrowiem fizycznym czy psychicznym, gdy ma miejsce kryzys finansowy, gdy dochodzi do nieoczekiwanych zdarzeń, np. powódź.

MEDIACJA PRACOWNICZA JAK WDRÓŻYĆ?

DIAGNOZA POTRZEB

Przeanalizuj, jakie konflikty są najczęstsze w firmie – mogą to być spory między pracownikami, na linii pracownik-przełożony, lub dotyczące komunikacji między działami.

Sprawdź, jak obecnie radzicie sobie z konfliktami – czy są one szybko rozwiązywane, czy powodują eskalację, absencję lub rotację pracowników.

OKREŚLENIE CELÓW PROGRAMU

Ustalenie mediacji jako stałego elementu zarządzania konfliktami może pomóc w budowaniu bardziej otwartej i zintegrowanej kultury organizacyjnej.

Rozwiązując konflikty na wczesnym etapie, można zapobiegać wypaleniu zawodowemu i obniżeniu motywacji pracowników.

Zmniejszenie liczby konfliktów często prowadzi do lepszego zaangażowania i wyższej efektywności pracowników.

Dzięki mediacji, wiele sporów można rozwiązać szybciej, prościej i taniej niż w przypadku postępowań sądowych.

WYBÓR MODELU MEDIACJI

Mediacja wewnętrzna, gdzie proces mediacji zostaje powierzony uprzednio przeszkolonemu pracownikowi. Do zalet takiego rozwiązania należą ułatwiony dostęp do mediatora, lepsza znajomość specyfiki firmy, niższe koszty. Do wad brak neutralności i bezstronności, ograniczona wiedza specjalistyczna.

Mediacja zewnętrzna, gdzie proces mediacji zostaje powierzony wykwalifikowanemu mediatorowi spoza organizacji. Do zalet takiego rozwiązania należą wyższy poziom neutralności i bezstronności, większe doświadczenie i wiedza specjalistyczna. Do wad wyższe koszty, konieczność umawiania terminów spotkań.

Wybór modelu zależy od wielkości firmy, dostępności zasobów oraz preferencji pracowników. Niektóre organizacje decydują się na kombinację obu modeli.

MEDIACJA PRACOWNICZA JAK WDRÓŻYĆ?

SZKOLENIE MEDIATORÓW WEWNĘTRZNYCH

Przede wszystkim należy wybrać odpowiednie osoby, czyli takie, które cieszą się dużym zaufaniem zarówno wśród pracowników, jak i szefostwa oraz wysokimi kompetencjami interpersonalnymi.

Szkolenia powinny obejmować podstawy mediacji, techniki komunikacyjne, zarządzanie konfliktem oraz praktyczne symulacje mediacyjne. Standardowe szkolenie mediatorów wewnętrznych trwa kilka dni.

POLITYKI I PROCEDURY

Wdrożenie programu mediacji wymaga stworzenia odpowiednich polityk i procedur, które zapewnią spójność i zaufanie do procesu. Niezbędne jest zapewnienie uczestników mediacji o neutralności i bezstronności mediatora. Wszystko, co zostanie ujawnione przez strony w trakcie mediacji jest poufne i nie może być w żaden sposób wykorzystywane na zewnątrz. Udział w mediacji jest dobrowolny, dlatego bardzo ważne jest, aby strony mogły samodzielnie zdecydować o uczestnictwie w postępowaniu.

Określ, w jaki sposób pracownicy mogą zgłaszać konflikty do mediacji – czy to przez dział HR, managera, bezpośredni kontakt z mediatorem.

Procedury powinny określać, w jakim czasie można oczekiwać reakcji na zgłoszenie konfliktu i jak szybko można spodziewać się sesji mediacyjnej. Należy także ustalić czy postępowania mediacyjne będą się odbywały w godzinach pracy czy poza.

Ustal politykę oceny skuteczności mediacji. Ważne jest, aby regularnie analizować, czy program mediacji spełnia swoje cele i jakie są wyniki poszczególnych mediacji.

PODSUMOWANIE

Wdrożenie programu mediacji wymaga starannego planowania i zaangażowania na każdym etapie. Diagnoza potrzeb, wybór odpowiedniego modelu mediacji oraz szkolenie mediatorów są kluczowe dla powodzenia całego przedsięwzięcia. Należy przy tym zadbać o przejrzyste polityki i procedury, które pozwolą przekonać do tego rozwiązania wszystkich zainteresowanych i pomogą firmie skutecznie zarządzać konfliktami.

UWARUNKOWANIA PRAWNE MEDIACJI W POLSCE

W Polsce kwestie mediacji regulują ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz artykuł 183 Kodeksu Postępowania Cywilnego (KPC), którego treść zostaje przytoczona poniżej. W regulacjach europejskich mediacja ma podstawę w Dyrektywie Parlamentu Europejskiego 2008/52/WE.

Art. 183 1. § 1. Mediacja jest dobrowolna.

§ 2. Mediację prowadzi się na podstawie umowy o mediację albo postanowienia sądu kierującego strony do mediacji. Umowa może być zawarta także przez wyrażenie przez stronę zgody na mediację, gdy druga strona złożyła wniosek, o którym mowa w art. 183 § 1.

§ 3. W umowie o mediację strony określają w szczególności przedmiot mediacji, osobę mediatora albo sposób wyboru mediatora.

§ 4. Mediację prowadzi się przed wszczęciem postępowania, a za zgodą stron także w toku sprawy.

Art. 183 2. § 1. Mediatorem może być osoba fizyczna mająca pełną zdolność do czynności prawnych, korzystająca w pełni z praw publicznych.

§ 2. Mediatorem nie może być sędzia. Nie dotyczy to sędziów w stanie spoczynku.

§ 3. Organizacje pozarządowe w zakresie swoich zadań statutowych oraz uczelnie mogą prowadzić listy mediatorów oraz tworzyć ośrodki mediacyjne. Wpis na listę wymaga wyrażonej na piśmie zgody mediatora. Informację o listach mediatorów oraz ośrodkach mediacyjnych przekazuje się prezesowi sądu okręgowego.

§ 3 1. Ilekroć w dalszych przepisach niniejszego kodeksu jest mowa o mediatorze, należy przez to rozumieć także stałego mediatora, chyba że przepisy niniejszego kodeksu stanowią inaczej.

§ 4. Stały mediator może odmówić prowadzenia mediacji tylko z ważnych powodów, o których jest obowiązany niezwłocznie powiadomić strony, a jeżeli strony do mediacji skierował sąd – również sąd.

UWARUNKOWANIA PRAWNE MEDIACJI W POLSCE

Art. 183 3. § 1. Mediator powinien zachować bezstronność przy prowadzeniu mediacji.

§ 2. Mediator niezwłocznie ujawnia stronom okoliczności, które mogłyby wzbudzić wątpliwości co do jego bezstronności.

Art. 183 3a. Mediator prowadzi mediację, wykorzystując różne metody zmierzające do polubownego rozwiązania sporu, w tym poprzez wspieranie stron w formułowaniu przez nie propozycji ugodowych, lub na zgodny wniosek stron może wskazać sposoby rozwiązania sporu, które nie są dla stron wiążące.

Art. 183 4. § 1. Postępowanie mediacyjne nie jest jawne.

§ 2. Mediator, strony i inne osoby biorące udział w postępowaniu mediacyjnym są obowiązane zachować w tajemnicy fakty, o których dowiedziały się w związku z prowadzeniem mediacji. Strony mogą zwolnić mediatora i inne osoby biorące udział w postępowaniu mediacyjnym z tego obowiązku.

§ 3. Bezskuteczne jest powoływanie się w toku postępowania przed sądem lub sądem polubownym na propozycje ugodowe, propozycje wzajemnych ustępstw lub inne oświadczenia składane w postępowaniu mediacyjnym.

Art. 183 5. Mediator ma prawo do wynagrodzenia i zwrotu wydatków związanych z przeprowadzeniem mediacji, chyba że wyraził zgodę na prowadzenie mediacji bez wynagrodzenia. Wynagrodzenie i zwrot wydatków obciążają strony.

UWARUNKOWANIA PRAWNE MEDIACJI W POLSCE

Art. 183 6. § 1. *Wszczęcie mediacji przez stronę następuje z chwilą doręczenia mediatorowi wniosku o przeprowadzenie mediacji, z dołączonym dowodem doręczenia jego odpisu drugiej stronie.*

§ 2. *Mimo doręczenia wniosku, o którym mowa w § 1, mediacja nie zostaje wszczęta, jeżeli:*

1) *stały mediator, w terminie tygodnia od dnia doręczenia mu wniosku o przeprowadzenie mediacji, odmówił przeprowadzenia mediacji;*

2) *strony zawarły umowę o mediację, w której wskazano jako mediatora osobę niebędącą stałym mediatorem, a osoba ta, w terminie tygodnia od dnia doręczenia jej wniosku o przeprowadzenie mediacji, odmówiła przeprowadzenia mediacji;*

3) *strony zawarły umowę o mediację bez wskazania mediatora i osoba, do której strona zwróciła się o przeprowadzenie mediacji, w terminie tygodnia od dnia doręczenia jej wniosku o przeprowadzenie mediacji, nie wyraziła zgody na przeprowadzenie mediacji albo druga strona w terminie tygodnia nie wyraziła zgody na osobę mediatora;*

4) *strony nie zawarły umowy o mediację, a druga strona nie wyraziła zgody na mediację.*

§ 3. *Jeżeli w przypadkach, o których mowa w § 2 pkt 1–3, strona wytoczy powództwo o roszczenie, które było objęte wnioskiem o przeprowadzenie mediacji, w terminie trzech miesięcy od dnia:*

1) *w którym mediator lub druga strona złożyli oświadczenie powodujące, że mediacja nie została wszczęta albo*

2) *następnego po upływie tygodnia od dnia doręczenia wniosku o przeprowadzenie mediacji, gdy mediator lub druga strona nie złożyli oświadczenia, o którym mowa w pkt 1*

– w odniesieniu do tego roszczenia zostają zachowane skutki przewidziane dla wszczęcia mediacji.

UWARUNKOWANIA PRAWNE MEDIACJI W POLSCE

Art. 183 7. Wniosek o przeprowadzenie mediacji zawiera oznaczenie stron, dokładnie określone żądanie, przytoczenie okoliczności uzasadniających żądanie, podpis strony oraz wymienienie załączników. Jeżeli strony zawarły umowę o mediację na piśmie, do wniosku dołącza się odpis tej umowy.

Art. 183 8. § 1. Sąd może skierować strony do mediacji na każdym etapie postępowania.

§ 2. Postanowienie kierujące strony do mediacji może być wydane na posiedzeniu niejawnym. Mediacji nie prowadzi się, jeżeli strona w terminie tygodnia od dnia ogłoszenia lub doręczenia jej postanowienia kierującego strony do mediacji nie wyraziła zgody na mediację.

§ 3. Przepisu § 1 nie stosuje się w sprawach rozpoznawanych w postępowaniach upominawczym oraz nakazowym, chyba że doszło do skutecznego wniesienia zarzutów.

§ 4. Przewodniczący może wezwać strony do udziału w spotkaniu informacyjnym dotyczącym polubownych metod rozwiązywania sporów, w szczególności mediacji. Spotkanie informacyjne może prowadzić sędzia, referendarz sądowy, urzędnik sądowy, asystent sędziego lub stały mediator.

§ 5. Przed pierwszym posiedzeniem wyznaczonym na rozprawę przewodniczący dokonuje oceny, czy skierować strony do mediacji. W tym celu przewodniczący, jeżeli zachodzi potrzeba wysłuchania stron, może wezwać je do osobistego stawiennictwa na posiedzeniu niejawnym.

§ 6. Jeżeli strona bez uzasadnienia nie stawi się na spotkanie informacyjne lub posiedzenie niejawne, sąd może obciążyć ją kosztami nakazanego stawiennictwa poniesionymi przez stronę przeciwną.

UWARUNKOWANIA PRAWNE MEDIACJI W POLSCE

Art. 183 9. § 1. Jeżeli strony nie dokonały wyboru osoby mediatora, sąd, kierując strony do mediacji, wyznacza mediatora mającego odpowiednią wiedzę i umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji w sprawach danego rodzaju, biorąc pod uwagę w pierwszej kolejności stałych mediatorów.

§ 2. Mediator ma prawo do zapoznania się z aktami sprawy, chyba że strona w terminie tygodnia od dnia ogłoszenia lub doręczenia postanowienia kierującego strony do mediacji nie wyrazi zgody na zapoznanie się mediatora z aktami.

§ 3. Po skierowaniu stron do mediacji, przewodniczący niezwłocznie przekazuje mediatorowi dane kontaktowe stron oraz ich pełnomocników, w szczególności numery telefonów i adresy poczty elektronicznej, o ile je posiadają.

Art. 183 10. § 1. Kierując strony do mediacji, sąd wyznacza czas jej trwania na okres do trzech miesięcy. Na zgodny wniosek stron lub z innych ważnych powodów termin na przeprowadzenie mediacji może zostać przedłużony, jeżeli będzie to sprzyjać ugodowemu załatwieniu sprawy. Czasu trwania mediacji nie wlicza się do czasu trwania postępowania sądowego.

§ 2. Przewodniczący wyznacza rozprawę po upływie terminu, o którym mowa w § 1, a przed jego upływem, jeżeli choć jedna ze stron oświadczy, że nie wyraża zgody na mediację.

Art. 183 11. Mediator niezwłocznie ustala termin i miejsce posiedzenia mediacyjnego. Wyznaczenie posiedzenia mediacyjnego nie jest wymagane, jeżeli strony zgodzą się na przeprowadzenie mediacji bez posiedzenia mediacyjnego.

Art. 183 12. § 1. Z przebiegu mediacji sporządza się protokół, w którym oznacza się miejsce i czas przeprowadzenia mediacji, a także imię, nazwisko (nazwę) i adresy stron, imię i nazwisko oraz adres mediatora, a ponadto wynik mediacji. Protokół podpisuje mediator.

UWARUNKOWANIA PRAWNE MEDIACJI W POLSCE

§ 2. Jeżeli strony zawarły ugodę przed mediatorem, ugodę zamieszcza się w protokole albo załącza się do niego. Strony podpisują ugodę. Niemożność podpisania ugody mediator stwierdza w protokole.

§ 2 1. Przez podpisanie ugody strony wyrażają zgodę na wystąpienie do sądu z wnioskiem o jej zatwierdzenie, o czym mediator informuje strony.

§ 3. Mediator doręcza stronom odpis protokołu.

Art. 183 13. § 1. W przypadku gdy strona, po zawarciu ugody, w ramach mediacji prowadzonej na podstawie umowy o mediację, wystąpi do sądu z wnioskiem o zatwierdzenie ugody mediator składa protokół w sądzie, który byłby właściwy do rozpoznania sprawy według właściwości ogólnej lub wyłącznej.

§ 2. W razie skierowania przez sąd sprawy do mediacji mediator składa protokół w sądzie rozpoznającym sprawę.

Art. 183 14. § 1. Jeżeli zawarto ugodę przed mediatorem, sąd, o którym mowa w art. 18313, na wniosek strony niezwłocznie przeprowadza postępowanie co do zatwierdzenia ugody zawartej przed mediatorem.

§ 2. Jeżeli uгода podlega wykonaniu w drodze egzekucji, sąd zatwierdza ją przez nadanie jej klauzuli wykonalności; w przeciwnym przypadku sąd zatwierdza ugodę postanowieniem na posiedzeniu niejawnym.

§ 3. Sąd odmawia nadania klauzuli wykonalności albo zatwierdzenia ugody zawartej przed mediatorem, w całości lub części, jeżeli uгода jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa, a także gdy jest niezrozumiała lub zawiera sprzeczności.

Art. 183 15. § 1. Uгода zawarta przed mediatorem, po jej zatwierdzeniu przez sąd, ma moc prawną ugody zawartej przed sądem. Uгода zawarta przed mediatorem, którą zatwierdzono przez nadanie jej klauzuli wykonalności, jest tytułem wykonawczym.

§ 2. Przepis § 1 nie uchybia przepisom o szczególnej formie czynności prawnej.

MEDIACJA

FAQS

ILE TRWA MEDIACJA?

To oczywiście zależy od poziomu złożoności sprawy, woli stron do rozmów, czy gotowości do zakończenia sporu. Zazwyczaj mediacje trwają nie dłużej, niż kilka tygodni.

CZY MEDIACJA JEST POUFNA?

Tak. Informacje ujawnione przez strony podczas mediacji, nie mogą być wykorzystywane w postępowaniach sądowych ani upubliczniane. Dotyczy to zarówno stron, jak i mediatora. W przypadku mediatora tylko sąd może zwolnić go z zachowania zasady poufności.

KTO WYBIERA MEDIATORA?

Mediator jest wybierany na zgodny wniosek stron.

CZY MEDIACJA JEST TAŃSZA NIŻ POSTĘPOWANIE SĄDOWE?

Postępowanie mediacyjne trwa o wiele krócej od postępowania sądowego (tygodnie vs. lata). Postępowanie mediacyjne cechuje także o wiele niższy poziom sformalizowania. Przekłada się to na wymierne koszty, które są o wiele niższe.

CZY MOŻNA WYCOFAĆ SIĘ Z MEDIACJI?

Tak. Udział w mediacji jest dobrowolny, dlatego - niezależnie od etapu mediacji - każda ze stron ma prawo odstąpić od dalszych rozmów.

CO ZROBIĆ, JEŚLI DRUGA STRONA NIE CHCE UCZESTNICZYĆ W MEDIACJI?

Udział w postępowaniu mediacyjnym jest dobrowolny, dlatego nikt nie może być zmuszony do udziału w nim. Warto jednak przedstawić korzyści (np. neutralność, poufność) wynikające z przystąpienia do mediacji.

CO SIĘ STANIE, JEŚLI NIE UDA SIĘ OSIĄGNAĆ POROZUMIENIA W MEDIACJI?

W takiej sytuacji stronom pozostaje zakończyć spór na drodze sądowej.

MEDIACJA

FAQS

CZY MOGĘ PRZYSTĄPIĆ DO MEDIACJI MAJĄC JUŻ SPRAWĘ W SĄDZIE?

Tak. Sądy mogą wręcz rekomendować mediację, jako atrakcyjną alternatywę dla postępowania sądowego.

CZY MEDIATOR MOŻE NARZUCIĆ SPOSÓB ROZWIĄZANIA SPORU?

Nie. Rolą mediatora jest zapewnienie stronom przestrzeni do otwartych rozmów. Poprzez uważne słuchanie i zadawanie odpowiednich pytań mediator pomaga stronom wypracować akceptowalne dla nich rozwiązanie. Jednak to strony podejmują ostateczną decyzję o zawarciu porozumienia i jego zapisach.

CZY UGODA ZAWARTA W MEDIACJI JEST WIĄŻĄCA?

Ugoda mediacyjna staje się w pełni wiążąca i wykonalna po zatwierdzeniu jej przez sąd. Dlatego strony mogą złożyć ją do sądu z wnioskiem o jej zatwierdzenie, a w przypadku gdy ugoda dotyczy spraw majątkowych, również z wnioskiem o nadanie jej klauzuli wykonalności.

ILE KOSZTUJE MEDIACJA?

Stawki postępowań mediacyjnych, zleconych przez sąd, określa Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 20 czerwca 2016 r. Nie dotyczy ono mediacji zleconych prywatnie.

GDZIE ZNAJDĘ MEDIATORA?

Dobrym źródłem są listy stałych mediatorów prowadzone przez prezesów sądów okręgowych. Mediatorów można również znaleźć w internecie.

Masz dodatkowe pytania? Zadzwoń/napisz do nas.

MATERIAŁY ŹRÓDŁOWE

LITERATURA

- Antolak-Szymanski, K. (2024) *Mediacja w rozwiązywaniu indywidualnych sporów pracowniczych. Ujęcie modelowe*
- Binsztok, A. (2015) *Mediacje gospodarcze*
- Binsztok A., (2013) *Sztuka skutecznego prowadzenia mediacji i negocjacji. Zagadnienia psychologiczne i komunikacyjne*
- Chmielewska, M., Szczepkowski, J. (2024) *Mediacje w sprawach gospodarczych*
- Majcher-Guzik, P. (...) *Mediacje pracownicze - poradnik prawny*
- Fisher, R., Ury, W., Patton, B. (2011) *Dochodząc do TAK. Negocjowanie bez poddawania się*
- Gmurzyńska, E., (2021) *Mediacje. Teoria i praktyka*
- Kula, L. (2015) *Mediacja jako alternatywna metoda rozwiązywania sporów w polskim systemie prawnym*
- Związek Przedsiębiorców i Pracodawców (2021) *Mediacje jako alternatywna metoda rozwiązywania sporów w sprawach pracowniczych*
- Whatling, T. (2012) *Mediation skills and strategies. A practical guide*

STRONY WWW

- International Chamber of Commerce: <https://iccwbo.org/>
- International Labour Organization: <https://www.ilo.org/>
- International Mediation Institute: <https://imimediation.org/>
- Proceduralne aspekty mediacji w miejscu pracy: <https://zpp.net.pl/proceduralne-aspekty-mediacji-w-miejscu-pracy/>
- Sąd Arbitrażowy przy Konfederacji Lewiatan: <https://sadarbitrazowy.org.pl/>



POTRZEBUJESZ WSPARCIA? **SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI**



Paulina Roś +48 509-613-999
mediacje.pracownicze@consensus.eu
Świeradowska 47, 02-662 Warszawa
<https://consensus.eu/>

DZIAŁANIE REALIZUJE:

Consensus
Europejskie Centrum Mediacji

Projekt współfinansowany przez Komisję Europejską w ramach Projektu „Building Bridges - Civic Capital in Local Communities”, realizowanego ze środków programu CERV finansowanego ze środków Komisji Europejskiej w ramach programu „Obywatele, Równość, Prawa i Wartości” na lata 2021 – 2027.