

Iwona Sierocka

Uniwersytet w Białymstoku

iwona_sierocka@poczta.onet.pl

Postępowanie mediacyjne w sprawach z zakresu prawa pracy

Mediation Procedure in Labour Law Disputes

Abstract: The subject matter of the dissertation embraces issues concerning mediation in labour law disputes. The article is focused on the amendments which were enacted into the Civil Procedure Code on 1 January 2016. They should contribute to an increase in the significance and popularity of such method, which is an alternative to judicial procedures and relatively inexpensive. As previously, mediation may be conducted under an agreement between the parties (employee and employer) and the mediator, or by decision of the court. At present the court may direct the parties to mediation at every stage of judicial procedures and it can proceed in that way many times. Moreover, before the first trial term the court may oblige the parties to take part in an informative meeting concerning mediation. The aim of the meeting is to impel the parties to reach mutual agreement. In spite of the fact that mediation, as before, is voluntary, the legislator has enhanced instruments which are supposed to restrain the parties from an unjustified refusal to participate in mediation proceedings. According to the Civil Procedure Code, the dissenting party may be charged for legal expenses.

Keywords: mediation, mediator, agreement, employer, employee, civil procedure

Słowa kluczowe: mediacja, mediator, porozumienie, pracodawca, pracownik, postępowanie cywilne

1. Wprowadzenie

W doktrynie mianem mediacja określa się postępowanie zmierzające do ugodowego rozwiązania sporu między stronami, prowadzone przez osobę trzecią (mediatora), który pomaga stronom osiągnąć konsens¹. Podobnie mediacja rozumiana jest

¹ Zob. G. Goździewicz, Mediacje i arbitraż w polskim prawie pracy, (w:) G. Goździewicz (red.), Arbitraż i mediacja w prawie pracy. Doświadczenia amerykańskie i polskie, Lublin 2005, s. 10; M. Liwo, E. Nowosiadły-Krzywonos, Mediacja zamiast sądu w prawie pracy, „Palestra” 2012, nr 3/4, s. 70; M. Sychowicz, (w:) A. Marciniak, K. Piasiecki (red.), Kodeks postępowania cywilnego, Tom I, Komentarz. Art. 1-366, Warszawa 2014, s. 651.

na gruncie przepisów prawa europejskiego. W myśl art. 3 lit. a dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/WE z dnia 21 maja 2008 r. w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych² sformułowanie „mediacja” oznacza zorganizowane postępowanie o dobrowolnym charakterze, bez względu na jego nazwę lub określenie, w którym przynajmniej dwie strony sporu próbują osiągnąć porozumienie w celu rozwiązania ich sporu, korzystając z pomocy mediatora. Postępowanie takie może zostać zainicjowane przez strony albo może je zaproponować lub zarządzić sąd lub nakazać prawo państwa członkowskiego. Termin ten obejmuje mediację prowadzoną przez sędziego, który nie jest odpowiedzialny za jakiegokolwiek postępowanie sądowe dotyczące rzeczonego sporu. Nie obejmuje on prób podejmowanych przez sąd lub sędziego rozstrzygającego spór w toku postępowania sądowego dotyczącego rzeczonego sporu.

Mediacje funkcjonują w Polsce od roku 1991. Po raz pierwszy instytucję tę zastosowano w obszarze zbiorowego prawa pracy jako jeden z obligatoryjnych etapów rozwiązywania sporów zbiorowych³. W późniejszym okresie tryb mediacyjny dopuszczono w sprawach karnych⁴ oraz w sprawach nieletnich⁵, a w 2005 r. także w sprawach cywilnych⁶. W odniesieniu do tych ostatnich mediacja, jako alternatywny wobec postępowania sądowego sposób rozwiązywania konfliktów, dozwolona jest w sprawach, w których dopuszczalne jest zawarcie ugody (art. 10 k.p.c.). Chodzi zatem w szczególności o spory z zakresu prawa pracy (art. 476 k.p.c.). Spod postępowania mediacyjnego wyłączone są natomiast sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych (art. 47712 k.p.c.). Dotychczas skierowanie sprawy do mediacji nie było możliwe także w przypadku spraw rozpoznawanych w postępowaniach upominawczym oraz nakazowym. Od 1 stycznia 2016 r. rozstrzyganie tego rodzaju spraw w postępowaniu mediacyjnym jest dopuszczalne, o ile doszło do skutecznego wniesienia zarzutów.

Mimo iż od ponad 10 lat istnieje możliwość rozwiązywania sporów między pracownikami a pracodawcami przy zastosowaniu mediacji, dotychczas instrument ten nie cieszył się nadmiernym zainteresowaniem podmiotów prawa pracy⁷. Marginalne znaczenie mediacji, uznawanej za nowoczesne i stosunkowo tanie narzędzie rozwiązywania konfliktów, spowodowane jest m.in. brakiem wśród praktyków dostatecznej wiedzy na temat tej instytucji⁸. Zarówno ta okoliczność, jak i nowelizacja

2 Dz.Urz. UE L 136 z 24.05.2008, s. 3. Dyrektywa ma zastosowanie do sporów o charakterze transgranicznym.

3 Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, tekst jedn. Dz.U. z 2015 r., poz. 295.

4 Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego, tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 1749.

5 Ustawa z dnia 15 września 2000 r. o zmianie ustawy o postępowaniu w sprawach nieletnich, Dz.U. z 2000 r. Nr 91, poz. 1010.

6 Ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2005 r. Nr 172, poz. 1438.

7 Z danych Ministerstwa Sprawiedliwości wynika, że w 2013 r. do mediacji na podstawie postanowienia sądu skierowano 324 sprawy z zakresu prawa pracy, z czego 57 zakończyło się zawarciem ugody.

8 Zob. A. Majerek, Problematyka kwalifikacji mediatorów sądowych, (w:) J. Czapska, M. Szeląg-Dylewski (red.), Mediacje w prawie, Kraków 2014, s. 45-46.

przepisów Kodeksu postępowania cywilnego⁹ dały asumpt do podjęcia problematyki mediacji w prawie pracy. W dalszej części omówione zostaną zagadnienia dotyczące jej wszczęcia oraz prowadzenia postępowania mediacyjnego w sprawach pracowniczych ze szczególnym uwzględnieniem ostatnich zmian.

2. Podstawy prowadzenia mediacji

Zgodnie z art. 1831 § 2 k.p.c. postępowanie mediacyjne może być prowadzone na podstawie umowy o mediację albo postanowienia sądu. Z tego względu przyjmuje się podział na mediację konwencjonalną, zwaną także umowną oraz mediację ze skierowania sądu, określaną mianem sądowej¹⁰.

W umowie o mediację strony określają w szczególności przedmiot mediacji oraz osobę mediatora albo sposób jego wyboru (art. 1831 § 3 k.p.c.). Inaczej niż w stosunkach cywilnoprawnych, w których możliwe jest ogólne określenie przedmiotu mediacji, w sprawach z zakresu prawa pracy wymagane jest jego skonkretyzowanie¹¹. Za niedostateczne uznaje się zatem postanowienie umowne przewidujące przeprowadzenie postępowania mediacyjnego we wszelkich zaistniałych między stronami sporach o roszczenia ze stosunku pracy¹².

Wobec braku w kodeksie zastrzeżeń co do formy umowy, może być ona zawarta w formie ustnej, pisemnej a nawet dorozumianej poprzez wyrażenie przez stronę zgody na mediację, gdy druga strona wystąpiła z wnioskiem o jej przeprowadzenie. Ze względów dowodowych ta pierwsza jest najkorzystniejsza. Zawarcie umowy o mediację dopuszczalne jest w każdym czasie. Strony stosunku pracy mogą to uczynić zarówno przed, jak i po powstaniu sporu, przed wszczęciem postępowania sądowego bądź w jego trakcie.

Postanowienia dotyczące mediacji mogą być zawarte w odrębnej umowie lub jako klauzula autonomiczna bezpośrednio w umowie odnoszącej się do stosunku prawnego, na tle którego w przyszłości może powstać spór, np. w umowie o pracę¹³.

W doktrynie prezentowane są różne zapatrywania co do charakteru prawnego umowy o mediację. Jedni uważają, że umowa o mediację stanowi rodzaj tzw. umowy procesowej, tj. umowy, której główny, bezpośredni skutek przejawia się w płaszczyźnie procesowej i w której wola stron ukierunkowana jest na modyfikację reguł postę-

9 Ustawa z dnia 10 września 2015 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze wspieraniem polubownych metod rozwiązywania sporów. Dz.U. poz. 1595.

10 Zob. M. Macyszyn, M. Śledzikowski, Umowa o mediację w prawie polskim – wybrane zagadnienia, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2015, nr 3, s. 5.

11 Zob. D. Dziemiesiuk, M. Latos-Miłkowska, Mediacja a specyfika spraw z zakresu prawa pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 1, s. 20.

12 Zob. K.W. Baran, Mediacja w sprawach z zakresu prawa pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 3, s. 2.

13 Zob. K.W. Baran, (w:) K.W. Baran (red.), Procesowe prawo pracy. Wzory pism, Warszawa 2013, s. 118.

powania cywilnego¹⁴. Poprzez zawarcie tej umowy dochodzi do przekazania sporu do mediacji, żadna ze stron nie uzyskuje w jej efekcie korzyści majątkowej lub niemajątkowej¹⁵. Inni stwierdzają, że pomiędzy mediatorem a stronami sporu (pracownikiem i pracodawcą) powstaje stosunek prawny o charakterze zobowiązaniowym – umowa, do której odpowiednio znajdują zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego o zleceniu¹⁶. Przeciwnego zdania jest M. Malczyk, który uważa, że umowę o mediację nie można uznać za umowę zlecenia ani inną umowę o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, bowiem nie jest ona umową zobowiązującą do dokonania kompleksu czynności prawnych i faktycznych¹⁷. Podobnie uważa M. Pazdan stwierdzając, że w związku z tym, iż z umowy o mediację nie powstaje zobowiązanie do dokonania czynności prawnej, umowa ta nie może być uznana za umowę zlecenia. Nie ma ona także cech umowy spółki cywilnej. W efekcie mediację należy uznać za umowę *sui generis* uregulowaną częściowo w Kodeksie postępowania cywilnego oraz w Kodeksie cywilnym¹⁸. Pogląd ten podziela R. Morek podnosząc, że zdecydowanie trafniejsze jest stanowisko uznające umowę o mediację za umowę *sui generis* – o charakterze mieszanym – wykazującą podobieństwo zarówno do umów materialnoprawnych, jak i procesowych. Za procesowym charakterem umowy przemawia miejsce uregulowania tej instytucji, jej główny cel, jakim jest doprowadzenie do rozwiązania konfliktu i zawarcia ugody między stronami oraz skutek prawny, jaki wywołuje (art. 2021 k.p.c.). Natomiast o materialnoprawnym charakterze świadczy brak jurysdykcyjnych kompetencji mediatora oraz to, że mediacja może być alternatywą wobec procesu¹⁹. Podobne stanowisko zajmuje Ł. Błaszczak, który umowę tę określa jako odrębny typ umowy nazwanej, uregulowanej poza Kodeksem cywilnym, dwustronnie zobowiązującej, ale niewzajemnej i stwarzającej stosunek prawny o charakterze ciągłym²⁰. To ostatnie zapatrywanie jest najbardziej przekonujące. Warto podkreślić, że w świetle uregulowań Kodeksu postępowania cywilnego strony umowy powinny dążyć do rozwiązania konfliktu przed wszczęciem procesu, za obowiązującą uznaje się także ugodę niezatwierdzoną przez sąd, skutek procesowy jest

14 Zob. K. Weitz, Mediacja w sprawach gospodarczych, (w:) System prawa handlowego, Tom 7, Postępowanie sądowe w sprawach gospodarczych, Warszawa 2007, s. 248; E. Stefańska, (w:) M. Manowska (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, Warszawa 2015, s. 512.

15 Zob. R. Kulski, Umowy procesowe w postępowaniu cywilnym, Kraków 2006, s. 170 i n.

16 Zob. A. Marek, Mediacja – sposób rozwiązywania sporów pracowniczych, „Służba Pracownicza” 2008, nr 3, s. 12; J. Kuźmicka-Sulikowska, Podstawa prawna odpowiedzialności cywilnej mediatora, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2008, nr 3, s. 85; P. Sobolewski, Mediacja w sprawach cywilnych, „Przegląd Prawa Handlowego” 2006, nr 2, s. 36.

17 Zob. M. Malczyk, (w:) A. Góra-Błaszczkowska (red.), Kodeks postępowania cywilnego, Tom I, Komentarz. Art. 1-729, Warszawa 2016, s. 591.

18 Zob. M. Pazdan, Umowa o mediację, (w:) Księga pamiątkowa ku czci Profesora Janusza Szewca. Prace z wyznaczości i ochrony własności intelektualnej, Kraków 2004, s. 264.

19 Zob. R. Morek, Umowa o mediację i jej charakter, (w:) M. Pazdan, W. Popiołek, E. Rott-Pietrzyk, M. Szpunar (red.), Europeizacja prawa prywatnego, tom I, Kraków 2008, s. 773.

20 Zob. Ł. Błaszczak, Charakter prawny umowy o mediację, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2008, nr 1, s. 26.

efektem działania stron, które nie zawsze mają status stron procesowych. W rezultacie umowę o mediację należy zakwalifikować do umów o charakterze materialnoprawnym uregulowaną w Kodeksie postępowania cywilnego.

Ustawodawca w celu skłonienia stron do ugodowego rozstrzygnięcia sporu jeszcze przed skierowaniem sprawy do sądu, zobowiązał powoda do podania w pozwie informacji, czy strony podjęły próbę mediacji, a w przypadku niepodjęcia takiej próby, wyjaśnienia przyczyn rezygnacji. Pominięcie w pozwie informacji na temat postępowania mediacyjnego nie powoduje dla strony ujemnych konsekwencji, w szczególności brak w tym zakresie nie jest okolicznością uzasadniającą zwrot pozwu.

W myśl art. 1831 § 2 k.p.c. postępowanie mediacyjne może być także wszczęte na podstawie postanowienia sądu o skierowaniu sprawy do mediacji. Dotychczas sąd był władny do wydania stosownego postanowienia do zamknięcia pierwszego posiedzenia wyznaczonego na rozprawę, natomiast po jego zakończeniu – było to możliwe wyłącznie na zgodny wniosek stron. Ponadto tego rodzaju działania mogły być podjęte tylko raz w toku postępowania. Obecnie z uprawnienia w tym względzie sąd może skorzystać na każdym etapie postępowania i co istotne więcej niż jeden raz. Nowe uregulowania zapewniają sądom większą elastyczność, a także zwiększają szanse na polubowne rozstrzygnięcie konfliktu i tym samym skrócenie procesu. Zdarza się, że w początkowej fazie postępowania sądowego strony zdecydowanie przeciwne są mediacji, natomiast w terminie późniejszym stają się bardziej skłonne do jej podjęcia.

Kierując strony do mediacji, sąd wyznacza czas jej trwania na okres (wydłużony) do trzech miesięcy. Potrzeba wprowadzenia w tym zakresie zmian wynikała z dotychczasowej praktyki. Zważywszy, że na ogół postępowania mediacyjne trwały dłużej niż jeden miesiąc, wydłużając pierwotnie przyjęty termin, ustawodawca urealnił możliwości zawarcia ugody. Okres trzech miesięcy ma charakter instrukcyjny. 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. Przewodniczący co do zasady wyznacza rozprawę po upływie ustalonego terminu. Przed tą datą jest to możliwe, jeżeli choć jedna ze zważnionych stron oświadczy, że nie wyraża zgody na mediację.

W myśl art. 10 k.p.c. sądy zobowiązane są do dążenia w każdym stanie postępowania do ugodowego załatwienia sprawy, w szczególności przez nakłanianie stron do mediacji. Z uregulowaniem tym w pełni koresponduje art. 1838 § 4 k.p.c., w którym przewiduje się, że przewodniczący może wezwać strony do udziału w spotkaniu informacyjnym dotyczącym polubownych metod rozwiązywania sporów, w szczególności mediacji. Spotkanie to może prowadzić sędzia, referendarz sądowy, urzędnik sądowy, asystent sędziego lub stały mediator. W tym względzie regulacje polskie zgodne są z art. 5 dyrektywy 2008/52. Spotkanie informacyjne służy nie tylko prze-

kazaniu istotnych danych dotyczących postępowania mediacyjnego, ale także nakłonieniu stron do skorzystania z tej alternatywnej formy rozwiązywania konfliktu. Określenie sposobu organizowania spotkań pozostawiono w gestii poszczególnych sądów. Ponadto przed pierwszym posiedzeniem wyznaczonym na rozprawę przewodniczący dokonuje oceny, czy skierować strony do mediacji. W tym celu, o ile w ocenie przewodniczącego zachodzi potrzeba wysłuchania stron, ma możliwość wezwania ich do osobistego stawiennictwa na posiedzeniu niejawnym (§ 5). Strona, która z nieuzasadnionych przyczyn nie stawi się na spotkanie informacyjne lub posiedzenie niejawne, może być obciążona kosztami nakazanego stawiennictwa poniesionymi przez stronę przeciwną. W przepisach Kodeksu postępowania cywilnego przewiduje się także, że jeżeli strony przed wszczęciem postępowania sądowego zawarły umowę o mediację, sąd kieruje strony do mediacji na zarzut pozwanego zgłoszony przed wdaniem się w spór co do istoty sprawy. Nowe regulacje dotyczące zachęt oraz propagowania wiedzy na temat mediacji powinny przyczynić się do wzrostu popularności mediacji oraz zwiększenia jej znaczenia w rozwiązywaniu konfliktów między podmiotami stosunku pracy.

3. Dobrowolność postępowania mediacyjnego

W myśl art. 1831 § 1 k.p.c. podstawową cechą mediacji, odróżniającą ją od postępowania sądowego, jest jej dobrowolność. Z zasady dobrowolności korzystają w równym stopniu strony postępowania oraz mediator, zwłaszcza wybrany *ad hoc*. W konsekwencji ani wnioski o przeprowadzenie mediacji złożony przez jedną ze stron (pracownika lub pracodawcę), ani skierowanie sprawy do postępowania mediacyjnego przez sąd, nie ma charakteru wiążącego. Zasada dobrowolności realizowana jest na każdym etapie postępowania, co oznacza, że każda ze stron stosunku pracy w każdym czasie może odmówić udziału w mediacji, nie ponosząc z tego tytułu ujemnych konsekwencji procesowych²¹. Strona, która z przyczyn oczywiście nieuzasadnionych odmawia udziału w postępowaniu mediacyjnym, może być jedynie obciążona kosztami procesu. Za „przyczyny oczywiście nieuzasadnione” należy uznać okoliczności, które w najmniejszym stopniu nie usprawiedliwiają odmowy. Warto podkreślić, że zgodnie z art. 103 § 2 k.p.c. w nowym brzmieniu sankcja majątkowa może być stosowana wobec każdego podmiotu odrzucającego postępowanie mediacyjne. Uprzednio negatywne konsekwencje finansowe służyły dyscyplinowaniu podmiotu, który w celu przedłużenia postępowania procesowego pierwotnie wyraził zgodę na prowadzenie mediacji, a następnie się z tego wycofał²².

21 Zob. A. Mucha, Czy obecna konstrukcja prawna mediacji jest efektywna ekonomicznie? O kosztach społecznych mediacji w ujęciu ekonomicznej analizy prawa, (w:) J. Czapska, M. Szeląg-Dylewski (red.), *Mediacje...*, op. cit., s. 64.

22 Zob. Z. Miczek, Mediacja w sprawach cywilnych, „Przegląd Prawa Handlowego” 2006, nr 6, s. 12.

Z zasady dobrowolności w pełni korzysta także mediator wybrany *ad hoc*. Ma on prawo odrzucić propozycję prowadzenia mediacji w ciągu tygodnia od dnia doręczenia mu wniosku o jej przeprowadzenie. Nie wymaga się wskazywania przyczyn uzasadniających tę odmowę (art. 1836 § 2 pkt 2 i 3 k.p.c.). Natomiast mediator stały uprawniony jest do tego rodzaju działań tylko z ważnych powodów, o których jest obowiązany niezwłocznie powiadomić strony, a jeżeli strony do mediacji skierował sąd – również sąd (art. 1832 § 4 k.p.c.). Odmowa jest w pełni zasadna w sytuacji, gdy mogą pojawić się wątpliwości co do bezstronności mediatora. Może to mieć miejsce w razie, gdy mediator związany jest z jedną ze stron sporu lub gdy osobiście zainteresowany jest określonym rozstrzygnięciem.

Zasada dobrowolności odnosi się także do ugody zawartej pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. Zważywszy, że ugoda ze swej istoty stanowi kompromis między żądaniami każdej ze stron, jej treść nie może być narzucona przez mediatora. Prezentowany wniosek znajduje potwierdzenie w nowym art. 1833a k.p.c., który przewiduje, że 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. Z treści wskazanego przepisu wynika, że przedstawiane przez rozjemcę rozwiązania mają jedynie charakter propozycji, które skonfliktowane strony mogą odrzucać, nie ponosząc z tego tytułu żadnych ujemnych konsekwencji.

Dobrowolność mediacji jest konsekwencją zasady wyrażonej w art. 45 ust. 1 Konstytucji RP, w którym zapewnia się każdemu prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy przez niezależny, bezstronny i niezawisły sąd. Na cechę tę zwraca się także uwagę w przepisach unijnych (pkt 13 preambuły oraz art. 5 dyrektywy 2008/52).

4. Wszczęcie postępowania mediacyjnego

Mediacja rozpoczyna się z chwilą doręczenia mediatorowi wniosku o jej przeprowadzenie, z dołączonym dowodem doręczenia jego odpisu drugiej stronie (art. 1836 § 1 k.p.c.). Tak jak uprzednio w sytuacjach enumeratywnie określonych w ustawie postępowanie mediacyjne, mimo przekazania stosownego wniosku, nie zostaje wszczęte. Wśród okoliczności powodujących taki skutek wymienia się w szczególności: odmowę przeprowadzenia mediacji złożoną w okresie tygodnia przez mediatora stałego, mediatora *ad hoc* lub osobę wskazaną przez jedną ze stron umowy o mediację, w której nie określono mediatora, a także niewyrażenie przez drugą stronę postępowania w tym samym terminie zgody na osobę mediatora. Zgodnie z nowymi uregulowaniami, jeżeli w wymienionych przypadkach 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 wskazanego oświadczenia – w odniesieniu do tego roszczenia zostają zachowane skutki przewidziane dla wszczęcia mediacji. Z treści wskazanego przepisu *expressis verbis* wynika, że jeżeli w ustawowym terminie – nieprzekraczającym trzech miesięcy od chwili odrzucenia przez mediatora lub stronę przeciwną propozycji mediacji, a w przypadku milczenia tych osób – w okresie trzech miesięcy od dnia, kiedy oświadczenie o odmowie mogło być złożone, dojdzie do wytoczenia powództwa co do roszczenia, którego miało dotyczyć postępowanie mediacyjne, nastąpi przerwanie biegu przedawnienia (art. 123 § 1 pkt 3 k.c.).

Postępowanie mediacyjne jest niejawne. Dodatkowo ustawodawca zobowiązuje mediatora, strony oraz inne osoby biorące udział w postępowaniu mediacyjnym do zachowania w tajemnicy faktów, o których dowiedziały się w związku z prowadzeniem mediacji. Wymóg ten nie ma charakteru bezwzględny. W myśl bowiem art. 1834 § 2 zd. drugie k.p.c. strony mogą zwolnić mediatora oraz inne osoby uczestniczące w postępowaniu z zakazu nieujawniania okoliczności, które wyszły na jaw w trakcie mediacji. Konieczne jest w tym zakresie zgodne działanie zważnionych stron, co oznacza, że upoważnienie udzielone tylko przez jedną z nich nie zwalnia z obowiązku przewidzianego w omawianym przepisie. Należy podkreślić, że art. 1834 § 2 zd. drugie k.p.c. ma charakter wyjątkowy i jako taki wymaga ścisłej interpretacji. Mając na względzie, iż wymienia się w nim wyłącznie mediatora oraz inne osoby, strony sporu zobowiązane są do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji powziętych podczas postępowania, bez jakichkolwiek wyjątków. Ustawodawca zastrzega ponadto, że bezskuteczne jest powoływanie się w toku postępowania przed sądem lub sądem polubownym na propozycje ugodowe, propozycje wzajemnych ustępstw lub inne oświadczenia składane w trakcie mediacji.

Celem postępowania mediacyjnego jest zawarcie ugody²³. Zgodnie z uprzednio obowiązującymi przepisami każda ugoda, zarówno osiągnięta w trakcie mediacji prowadzonej na podstawie stosownej umowy, jak i postanowienia o skierowaniu stron do mediacji, wymagała zatwierdzenia przez właściwy sąd. W efekcie niezwłocznie po osiągnięciu konsensu mediator miał obowiązek przedłożenia w sądzie protokołu z przebiegu postępowania mediacyjnego. Powyższe zasady pozostały niezmiennie w odniesieniu do mediacji opartych na postanowieniu sądowym. Natomiast w przypadku mediacji umownych rozjemca przedkłada protokół, w razie gdy strona, po zawarciu ugody, wystąpi do sądu z wnioskiem o jej zatwierdzenie. Ustawodawca nowelizując przepisy kodeksowe dążył do zwiększenia znaczenia ugód pozasądowych.

23 Zob. K.W. Baran, *Mediacja...*, *op. cit.*, s. 4 i n.; K.W. Baran, *Ugody zawarte przed mediatorem w sprawach z zakresu prawa pracy*, (w:) A. Świątkowski (red.), *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków 2006, s. 119 i n.; R. Flejszar, *Ugodowe rozwiązywanie sporów z zakresu prawa pracy*, (w:) A. Świątkowski (red.), *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków 2010, s. 315 i n.; A. Marek, *Mediacja...*, *op. cit.*, s. 12-14.

Jeżeli strony dobrowolnie wypełniają zobowiązania zawarte w porozumieniu, nie ma potrzeby angażowania sądu. Ten ostatni podejmuje stosowne działania na wniosek strony postępowania. Zatwierdzenie ugody, a jeżeli podlega wykonaniu w postępowaniu egzekucyjnym – nadanie jej klauzuli wykonalności, wymaga przeanalizowania poszczególnych jej postanowień pod kątem m.in. zgodności z prawem, zasadami współzycia społecznego treści oraz niesprecyzności.

5. Osoba mediatora

Mediatorem może być wyłącznie osoba fizyczna, mająca pełną zdolność do czynności prawnych, korzystająca w pełni z praw publicznych. Nie ma znaczenia obywatelstwo, wykształcenie czy wykonywany zawód. Zastrzega się jedynie, że funkcji tej nie może pełnić sędzia, z wyłączeniem sędziów w stanie spoczynku. W toku prac legislacyjnych nad projektem ustawy z dnia 10 września 2015 r. proponowano rozszerzenie kryteriów decydujących o pełnieniu funkcji mediatora o wymóg posiadania wiedzy i umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji, ukończenia 26 lat, znajomości języka polskiego, wskazywano ponadto, że nie może to być osoba skazana prawomocnie za przestępstwo umyślne ani osoba, przeciwko której prowadzone jest postępowanie o takie przestępstwo, wpisana na listę stałych mediatorów²⁴. Ostatecznie ustawodawca poprzestał na dotychczasowych rozwiązaniach. Mimo że z przepisów kodeksowych nie wynika wprost, że funkcję mediatora może pełnić osoba z odpowiednim przygotowaniem merytorycznym, nie budzi wątpliwości, że o powodzeniu postępowania mediacyjnego w dużym stopniu decyduje osoba rozjemcy. Stąd powinna to być osoba mająca stosowną wiedzę i doświadczenie w zakresie prowadzenia mediacji, ciesząca się autorytetem i społecznym zaufaniem. Nie bez znaczenia pozostaje także znajomość prawa, psychologii, etyki oraz różnych metod umożliwiających polubowne rozwiązanie sporu²⁵. Wysoki profesjonalizm mediatorów wpływa korzystnie na przebieg postępowania mediacyjnego, zwiększa tym samym szanse na osiągnięcie kompromisu i przyczynia się do wzrostu zaufania w społeczeństwie do polubownego rozstrzygnięcia spornych spraw.

24 Proponowane zmiany zbliżone były do wymagań przewidzianych wobec mediatorów w sprawach karnych, zob. rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 7 maja 2015 r. w sprawie postępowania mediacyjnego w sprawach karnych (Dz.U. poz. 716), w którym przewiduje się, że mediatorem może być osoba, która: 1) posiada obywatelstwo polskie, obywatelstwo innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej, państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej albo obywatelstwo innego państwa, jeżeli na podstawie przepisów prawa Unii Europejskiej przysługuje jej prawo podjęcia zatrudnienia lub samozatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na zasadach określonych w tych przepisach, 2) korzysta w pełni z praw publicznych i ma pełną zdolność do czynności prawnych, 3) ukończyła 26 lat, 4) zna język polski w mowie i piśmie, 5) nie była prawomocnie skazana za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe, 6) posiada umiejętności i wiedzę w zakresie przeprowadzania postępowania mediacyjnego, rozwiązywania konfliktów i nawiązywania kontaktów międzyludzkich, 7) daje rękojmię należytego wykonywania obowiązków, 8) została wpisana do wykazu.

25 Zob. Kodeks etyczny mediatora sporządzony przez Polskie Centrum Mediacji, www.mediator.org.pl.

Organizacje pozarządowe, w tym w szczególności organizacje pracodawców i związki zawodowe, w zakresie swoich zadań statutowych, a także uczelnie (publiczne i niepubliczne) mogą prowadzić listy mediatorów oraz tworzyć ośrodki mediacyjne. Wpis na listę wymaga pisemnej zgody mediatora. Informacje o listach mediatorów oraz ośrodkach mediacyjnych przekazuje się prezesowi sądu okręgowego. Ten ostatni powinien być powiadomiony o specjalności poszczególnych mediatorów, po to, aby ułatwić zarówno stronom, jak i sędowi wybór właściwego rozjemcy. Listy obejmujące stałych mediatorów nie mają charakteru wiążącego, co oznacza, że postępowanie polubowne może prowadzić osoba wybrana *ad hoc* przez strony stosunku pracy lub sąd (art. 1839 § 1 k.p.c.).

Prawo wyboru mediatora – w pierwszej kolejności – przysługuje stronom postępowania, w razie braku porozumienia w tej kwestii, rozjemcę wyznacza organ sądu kierujący sprawę do postępowania polubownego.

Mediator, tak jak dotychczas, zobligowany jest do prowadzenia mediacji w sposób bezstronny. Z obowiązkiem tym w pełni koresponduje dodany art. 1833 § 2 k.p.c., który przewiduje wymóg niezwłocznego powiadomienia stron o okolicznościach mogących wzbudzić wątpliwości co do jego neutralności. W uzasadnieniu projektu wskazywano, że zmiana w tym zakresie, wzmacniając przekonanie stron, że mediator nie pozostaje z żadną z nich w konflikcie interesów, zwiększy jego wiarygodność i w efekcie zachęci zwaśnione spory do pozasądowego rozwiązania konfliktu²⁶.

Przyjęte w tej materii rozwiązania kodeksowe zbieżne są z uregulowaniami art. 4 dyrektywy 2008/52, który stanowi, że państwa członkowskie wspierają wstępne szkolenia mediatorów i kontynuację tych szkoleń, aby zagwarantować stronom skuteczne, bezstronne i kompetentne prowadzenie mediacji.

Mediator z tytułu podejmowanych czynności ma prawo do wynagrodzenia oraz do zwrotu wydatków związanych z przeprowadzeniem mediacji. W przypadku tych ostatnich chodzi o koszty: przejazdów, zawiadamiania stron, materiałów biurowych oraz wynajęcia pomieszczeń do prowadzenia postępowania mediacyjnego²⁷. W myśl uregulowań Kodeksu postępowania cywilnego (art. 1835) mediator może zrzec się wynagrodzenia, natomiast dodatkowe wydatki – jako obligatoryjne – obciążają w zależności od ustaleń obie lub jedną ze stron postępowania. Zauważyć także należy, że zwolnienie z kosztów sądowych nie obejmuje wydatków związanych z kosztami mediacji prowadzonej na skutek skierowania przez sąd, które należą do kosztów procesu (art. 98 i art. 981 k.p.c.).

26 Zob. uzasadnienie projektu ustawy, www.sejm.gov.pl.

27 Zob. rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 30 listopada 2005 r. w sprawie wysokości wynagrodzenia i podlegających zwrotowi wydatków mediatora w postępowaniu cywilnym, tekst jedn. Dz.U. z 2013 r. poz. 218.

6. Zakończenie

Obowiązujące od dnia 1 stycznia 2016 r. zmiany w Kodeksie postępowania cywilnego powinny przyczynić się do wzrostu znaczenia mediacji w rozstrzygnięciu spraw cywilnych, w tym zwłaszcza z zakresu prawa pracy. Temu celowi służy obowiązek oświadczenia w pozwie o podjęciu postępowania mediacyjnego, udział w spotkaniu informacyjnym dotyczącym mediacji czy wreszcie możliwość skierowania spornej sprawy do postępowania mediacyjnego wielokrotnie, na każdym etapie postępowania. Nie bez znaczenia pozostaje także odstąpienie od wymogu każdorazowego zatwierdzenia ugody, wynegocjowanej przed mediatorem, przez sąd. Dobrowolne wypełnianie zobowiązań określonych w ugodzie pozasądowej nie wymaga angażowania organu sądowego. Pozytywnie należy ocenić wydłużenie czasu mediacji prowadzonej w oparciu o postanowienie sądu. Przyjęcie trzymiesięcznego okresu zwiększa szansę polubownego rozstrzygnięcia sporu.

Bibliografia

- Baran K.W. (red.), *Procesowe prawo pracy. Wzory pism*, Warszawa 2013.
- Baran K.W., *Mediacja w sprawach z zakresu prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 3.
- Baran K.W., *Ugody zawarte przed mediatorem w sprawach z zakresu prawa pracy*, (w:) A. Świątkowski (red.), *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków 2006.
- Błaszczak Ł., *Charakter prawny umowy o mediację*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2008, nr 1.
- Dzienisiuk D., Latos-Miłkowska M., *Mediacja a specyfika spraw z zakresu prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 1.
- Flejszar R., *Ugodowe rozwiązywanie sporów z zakresu prawa pracy*, (w:) A. Świątkowski (red.), *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków 2010.
- Goździewicz G., *Mediacje i arbitraż w polskim prawie pracy*, (w:) G. Goździewicz (red.), *Arbitraż i mediacja w prawie pracy. Doświadczenia amerykańskie i polskie*, Lublin 2005.
- Góra-Błaszczkowska A. (red.), *Kodeks postępowania cywilnego, Tom I, Komentarz. Art. 1-729*, Warszawa 2016.
- Kulski R., *Umowy procesowe w postępowaniu cywilnym*, Kraków 2006.
- Kuźmicka-Sulikowska J., *Podstawa prawna odpowiedzialności cywilnej mediatora*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2008, nr 3.
- Liwo M., Nowosiadły-Krzywonos E., *Mediacja zamiast sądu w prawie pracy*, „Palestra” 2012, nr 3/4.
- Macyszyn M., Śledzikowski M., *Umowa o mediację w prawie polskim – wybrane zagadnienia*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2015, nr 3.
- Majerek A., *Problematyka kwalifikacji mediatorów sądowych*, (w:) J. Czapska, M. Szelaż-Dylewski (red.), *Mediacje w prawie*, Kraków 2014.
- Manowska M. (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, Warszawa 2015.

- Marciniak A., Piasecki K. (red.), Kodeks postępowania cywilnego, Tom I, Komentarz. Art. 1-366, Warszawa 2014.
- Marek A., Mediacja – sposób rozwiązywania sporów pracowniczych, „Służba Pracownicza” 2008, nr 3.
- Miczek Z., Mediacja w sprawach cywilnych, „Przegląd Prawa Handlowego” 2006, nr 6.
- Morek R., Umowa o mediację i jej charakter, (w:) M. Pazdan, W. Popiołek, E. Rott-Pietrzyk, M. Szpunar (red.), Europeizacja prawa prywatnego, tom I, Kraków 2008.
- Mucha A., Czy obecna konstrukcja prawna mediacji jest efektywna ekonomicznie? O kosztach społecznych mediacji w ujęciu ekonomicznej analizy prawa, (w:) J. Czapska, M. Szelaż-Dylewski (red.), Mediacje w prawie, Kraków 2014.
- Pazdan M., Umowa o mediację, (w:) Księga pamiątkowa ku czci Profesora Janusza Szwaji. Prace z wyznaczości i ochrony własności intelektualnej, Kraków 2004.
- Sobolewski P., Mediacja w sprawach cywilnych, „Przegląd Prawa Handlowego” 2006, nr 2.
- Weitz K., Mediacja w sprawach gospodarczych, (w:) System prawa handlowego, Tom 7, Postępowanie sądowe w sprawach gospodarczych, Warszawa 2007.