

**Andrzej Majewski**

doktorant w Zakładzie Prawa Handlowego WPAiE Uniwersytetu Wrocławskiego,  
doradca podatkowy

**Krystian Mularczyk**

członek kolegium redakcyjnego kwartalnika „ADR. Arbitraż i Mediacja”, radca prawny

## Mediacja jako ADR w prawie pracy

### I. Dlaczego mediacja?

Mediacja jest bardzo ważnym sposobem rozwiązywania konfliktów, ponieważ przynosi liczne korzyści skonfliktowanym stronom, a także powoduje odciążenie aparatu sądowego oraz zmniejsza koszty prowadzenia sporu. Korzyści płynące z mediacji znane są od czasów antycznych i postępowanie z udziałem mediatora zmierzające do zawarcia polubownego porozumienia było stosowane już w starożytności<sup>1</sup>. Główną zaletą tego sposobu osiągnięcia ugody pozasądowej jest istota mediacji, tzn. występowanie w procedurze negocjacyjnej podmiotu, który nie jest zaangażowany w konflikt jako strona i nie reprezentuje partykularnych interesów żadnej ze stron. Tym podmiotem jest osoba mediatora. *Mediare* (łac.) znaczy „być w środku”. Łacińskie znaczenie tego słowa najlepiej odzwierciedla rolę mediatora. Ma on doprowadzić skonfliktowane strony do zawarcia ugody, postępując w sposób bezstronny<sup>2</sup>. Instytucja mediacji ma zastosowanie zarówno w prawie cywilnym, rodzinnym, karnym, jak i w prawie pracy. W związku z wszechstronnym zastosowaniem mediacji stale rośnie zainteresowanie tym sposobem rozwiązywania konfliktów. Równolegle wzrasta także zapotrzebowanie na profesjonalnych mediatorów – ludzi o szczególnych cechach i predyspozycjach osobowościowych oraz umiejętnościach zawodowych, dzięki którym strony osiągną kompromis pozasądowy<sup>3</sup>.

Aktualnie obowiązujące przepisy dotyczące mediacji wprowadzono na mocy uchwalonej 28.7.2005 r. ustawy nowelizującej Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. Nr 172, poz. 1438). Podstawą instytucji mediacji są regulacje zawarte w Dziale II KPC (Postępowanie przed sądami pierwszej instancji), Rozdziale I (Mediacja i postępowanie pojednawcze), Oddziale 1 (Mediacja, art. 183<sup>1</sup>–183<sup>15</sup>).

Na pojawiające się początkowo wątpliwości, czy przedmiotowe przepisy dopuszczają stosowanie procedury mediacyjnej także w sprawach z zakresu prawa pracy, doktryna odpowiedziała twierdząco. Jak zauważa *K.W. Baran*, możliwość ta wynika z formuły

<sup>1</sup> R. Morek, *Mediacja i arbitraż* (art. 183<sup>1</sup>–183<sup>15</sup>, 1154–1217 KPC). Komentarz, Warszawa 2006, s. 31.

<sup>2</sup> Por. art. 183<sup>3</sup> KPC.

<sup>3</sup> J. Jacyszyn, *Wykonywanie wolnych zawodów w Polsce*, Warszawa 2004, s. 288.

art. 10 KPC, który pozwala na zawarcie ugody przed mediatorem we wszystkich sprawach, w których jest to dopuszczalne<sup>4</sup>.

Mediacja jako forma rozwiązywania konfliktów zyskała sobie szerokie uznanie i funkcjonuje w prawodawstwie wielu państw. O tym, że stała się ona międzynarodowym „standardem” zdecydowały wyniki prac wielu instytucji między- lub ponadnarodowych. Aktami prawnymi wydanymi przez te instytucje wprowadzającymi regulacje w zakresie mediacji są przede wszystkim<sup>5</sup>:

- 1) rekomendacja Komitetu Ministrów Rady Europy Rec (2002)10 z 18.9.2002 r. o mediacji w sprawach cywilnych (Recommandation Rec (2002)10 du Comité des Ministres aux Etats membres sur la médiation en matière civile)<sup>6</sup>,
- 2) ustawa wzorcowa z 2002 r. o międzynarodowej koncyliacji handlowej (Loi type de la CNUDCI sur la conciliation commerciale internationale) przyjęta przez Komisję Międzynarodowego Prawa Handlowego ONZ (United Nations Commission on International Trade Law, UNCITRAL)<sup>7</sup>,
- 3) dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/CE z 21.5.2008 r. w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych (Directive 2008/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 mai 2008 sur certains aspects de la médiation en matière civile et commerciale)<sup>8</sup>.

## II. Społeczny aspekt mediacji w konfliktach na tle prawa pracy

Należy zauważyć, że szczególnie w sytuacji konfliktu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą możliwość osiągnięcia ugody poprzedzonej mediacją jest szczególnie doniosła. Zdaniem *J. Jabłońskiej-Boncy*, kwestia negocjacji obarczona jest nie tylko komponentem prawnym, ale także socjologicznym, a wraz z rosnącą złożonością struktur społecznych rośnie także rola konsensualnych form rozwiązywania sporów<sup>9</sup>. Szczególne znaczenie instytucji negocjacji w konfliktach na tle prawa pracy wyraża się w tym, że często jego strony związane są „wspólną przyszłością”. Prowadzenie sporu przed sądem powoduje eskalację wzajemnych pretensji, co zaognia konflikt, a to z pewnością nie służy dalszej współpracy stron. Rolą zaś mediatora jest tonowanie konfliktu i wypracowanie ugody, która będzie dawała nadzieję na dalszą współpracę stron. Jest to szczególnie ważne w relacjach pracodawca–pracownik. Te dwie strony łączą dość specyficzne stosunki wynikające z prawa pracy. Ich relacje mają charakter kolektywny i społeczny. Pracownik jest nie tylko uczestnikiem indywidualnie ukształtowanego stosunku pracy, ale także członkiem zbiorowości

---

<sup>4</sup> K.W. Baran, Mediacja w sprawach z zakresu prawa pracy, PiZS 2006, Nr 3, s. 2.

<sup>5</sup> R. Morek, Mediacja w sprawach cywilnych, Warszawa 2009, s. 5.

<sup>6</sup> Tekst dostępny jest na stronie internetowej Rady Europy: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=306391&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFBB55&BackColorLogged=FFAC75>.

<sup>7</sup> Tekst dostępny jest na stronie internetowej Komisji Narodów Zjednoczonych ds. Międzynarodowego Prawa Handlowego: [http://www.uncitral.org/pdf/french/texts/arbitration/ml-conc/03-90954\\_Ebook.pdf](http://www.uncitral.org/pdf/french/texts/arbitration/ml-conc/03-90954_Ebook.pdf).

<sup>8</sup> Tekst dostępny jest na stronie internetowej: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:136:0003:0008:FR:PDF>.

<sup>9</sup> *J. Jabłońska-Bonca*, Prawnik jako negocjator – z problematyki retoryki interpersonalnej, SP 2001, Nr 3–4, s. 138.

pracowniczej. W związku z tym posiada nie tylko nałożone na niego obowiązki wynikające z umowy z pracodawcą, ale także korzysta z różnego rodzaju uprawnień służących ochronie jego interesów i praw. Z punktu widzenia prawa, należy uznać, iż co do zasady strony (pracodawca i pracownik) są sobie równe w stosunku pracy, jednak w rzeczywistości to pracodawca jest stroną dominującą, gdyż immanentną cechą stosunku pracy jest hierarchiczne podporządkowanie podmiotu stojącego niżej w piramidzie zarządzania w przedsiębiorstwie. Także aspekty socjologiczne i makroekonomiczne, np. skala bezrobocia powodują często, że pracodawca jest stroną silniejszą. Należy zauważyć, że immanentną częścią stosunków prawnych pomiędzy tymi stronami jest konflikt wyrażający się w dychotomii: pracodawca dąży do zwiększenia efektywności pracy i maksymalizacji zysku, a pracownik do osiągnięcia jak największych korzyści w związku ze świadczoną przez siebie pracą<sup>10</sup>. Zatem jest oczywiste, że na tle wykonywania stosunku pracy musi dochodzić do sporów pomiędzy jego stronami. Jak pokazują badania, mediacje są bardzo skutecznym środkiem rozwiązywania sporów i nawet w sytuacji, kiedy strony decydują na prowadzenie mediacji bez specjalnej wiary w konstruktywne zakończenie tego procesu, często porozumienie jest osiągnięte<sup>11</sup>. Dodatkową zaletą tego procesu jest fakt, że co do zasady, strony mają całkowity wpływ na ostateczną treść ugody. Dzięki tej autonomii mogą realizować własne interesy w osiągniętym kompromisie. Końcowa rola mediatora polega przede wszystkim na nadaniu stosownej formy prawnej wypracowanej ugodzie<sup>12</sup>. Czy w wyniku mediacji wypracowuje się sprawiedliwą ugodę? Odpowiedź na to pytanie nie jest jednoznaczna. Biorąc pod uwagę ireniczny charakter ugód zawieranych w indywidualnych sporach pracy, należy stwierdzić, że wzajemne ustępstwa stron nie muszą być i zwykle nie są obiektywnie równoważne. Aby do ugody doszło, wystarczy ich subiektywna równoważność<sup>13</sup>. Stanowisko takie usankcjonował Sąd Najwyższy<sup>14</sup>. Można rzec, że najbardziej owocne mediacje to te, w których każdej ze stron wydaje się, że postawiła na swoim<sup>15</sup>.

### III. Podstawowe cechy mediacji w sprawach pracowniczych

Do podstawowych cech mediacji w sprawach pracowniczych należą:

1) dobrowolność (art. 183<sup>1</sup> § 1 KPC)

Strony nie mają obowiązku poddania się mediacji (art. 183<sup>1</sup> § 1 KPC). Każda ze stron może odmówić na nią zgody, gdy o mediację wniosła druga strona, a także w razie skierowania stron do mediacji przez sąd. Brak zgody, którejs ze stron powoduje, że sprawę rozstrzyga sąd. Jeżeli strona zgodzi się na mediację, a później z niej z przyczyn nieusprawiedliwionych zrezygnuje, może na mocy art. 103 § 2 KPC zostać obarczona przez sąd

---

<sup>10</sup> M. Żurawska, [w:] E. Gmurzyńska, R. Morek (red.), *Mediacje. Teoria i praktyka*, Warszawa 2009, s. 231–232.

<sup>11</sup> R. Morek, *Mediacja i arbitraż...*, s. 38.

<sup>12</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym. Zastosowanie w Europie i w Polsce*, Warszawa 2007, s. 381.

<sup>13</sup> K.W. Baran, *Polubowna funkcja prawa pracy*, *Polityka Społeczna* 2005, Nr 1, s. 9.

<sup>14</sup> Zob. wyr. SN z 7.2.2006 r. (IV CK 393/05, niepubl.).

<sup>15</sup> A. Majewski, *Aforyzmy i sentencje*, Warszawa 1999, s. 83.

obowiązkiem zwrotu kosztów. Wyjątkiem od reguły dobrowolności poddania się mediacji jest regulacja wynikająca z art. 202<sup>1</sup> KPC, stanowiąca, że jeśli strony zawarły umowę o mediację jeszcze przed wszczęciem postępowania sądowego, sąd skieruje strony do mediacji na zarzut pozwanego zgłoszony przed wdaniem się w spór co do istoty sprawy.

#### 2) niejawnosc postępowania

Polega ona na tym, że wszelkie informacje, jakie ujawniają sobie strony i które pozyskuje mediator, są wyłącznie do ich wiadomości. Mediator nie może bez zgody stron ujawnić informacji żadnej osobie trzeciej, także drugiej stronie, jeśli pozyskał daną informację na spotkaniu z jedną ze stron. Obowiązek trwania tajemnicy jest bezterminowy. Wynika z tego, że mediator nie może być świadkiem co do faktów, z którymi zapoznał się z racji prowadzenia mediacji. Z obowiązku dotrzymania tajemnicy mogą zwolnić mediatora strony.

#### 3) elastycznosc

Postępowanie mediacyjne z punktu widzenia celowości powinno być proste i nieskomplikowane. Wynika to z regulacji art. 183<sup>10</sup>–183<sup>12</sup> KPC. Sąd wyznacza jedynie termin do zakończenia mediacji (do jednego miesiąca, chyba że strony zgodnie wniosły o przedłużenie mediacji). Mediator ma obowiązek niezwłocznego ustalenia terminu i miejsca posiedzenia mediacyjnego. Jest on zwolniony z tego obowiązku, o ile strony zgodzą się na przeprowadzenie mediacji bez posiedzenia mediacyjnego. 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. Jeżeli strony zawarły ugodę przed mediatorem, ugodę podpisaną przez strony zamieszcza się w protokole albo załącza się do niego. Ewentualną niemożność podpisania ugody i jej powód mediator stwierdza w protokole. Mediator doręcza stronom odpis protokołu.

Oceniając powyższą procedurę, należy zauważyć, że charakteryzuje się ona większą elastycznością niż sformalizowany proces sądowy.

#### 4) niskie koszty

Koszty mediacji strony uzgadniają w umowie z mediatorem. Zasadniczo mediator ma prawo do wynagrodzenia (choć nie pobierać wynagrodzenia) oraz zwrotu kosztów związanych z prowadzeniem mediacji. Mediator może być związany ze stronami mediacji umową w dwojaki sposób<sup>16</sup>. Jeśli strony wspólnie zlecają mediatorowi czynności i podpisują z nim umowę o mediację, mogą umówić się, w jakiej części płaci za wykonanie umowy każda ze stron. Umowa taka wiąże strony. Jeśli każda ze stron podpisuje osobną umowę z mediatorem, płacą za mediację w równych częściach, o ile nie umówią się między sobą inaczej. Jeżeli strony korzystają z usług mediatora ze stałego ośrodka mediacyjnego, przyjmuje się, że wyrażają zgodę na obowiązującą w tym ośrodku taryfę opłat. W razie gdy wynagrodzenie mediatora nie zostanie określone na żaden z wyżej opisanych sposobów, do jego ustalenia może dojść w drodze postępowania sądowego. Zastosowanie będzie miał art. 735 § 2 KC i przyznawane jest wynagrodzenie odpowiadające wykonanej pracy<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> P. Sobolewski, *Mediacje w sprawach cywilnych*, PPH 2006, Nr 2, s. 33.

<sup>17</sup> A. Arkuszewska, M. Bosak, [w:] J. Olszewski (red.), *Sądy polubowne i mediacja*, Warszawa 2008, s. 165.

5) szybkość postępowania

Jest ona związana z elastycznością postępowania mediacyjnego, tj. z brakiem skomplikowanej i szczegółowej procedury. Na szybkość postępowania wpływa również regulacja art. 183<sup>11</sup> KPC, który zobowiązuje mediatora do niezwłocznego ustalenia miejsca i terminu posiedzenia. Dodatkowo całe postępowanie może przyspieszyć decyzja stron o przeprowadzeniu postępowania bez posiedzenia. Także fakt, że sąd zobligowany jest do wyznaczenia czasu trwania mediacji na okres jednego miesiąca (chyba że strony zgodnie wniosą o wydłużenie tego terminu). Także po zawarciu ugody mediator zobowiązany jest zgodnie z art. 183<sup>13</sup> § 1 KPC do niezwłocznego złożenia protokołu ugody w sądzie, który byłby właściwy do rozpoznania sprawy. Sąd na wniosek strony ma obowiązek niezwłocznego przeprowadzenia postępowania zatwierdzającego ugodę zawartą przed mediatorem (art. 183<sup>14</sup> § 1 KPC).

6) neutralność mediatora

Jak wcześniej wskazano, mediator powinien zachować bezstronność przy prowadzeniu mediacji (art. 183<sup>3</sup> KPC). Oznacza to, że mediator nie może faworyzować żadnej ze stron i powinien zapewnić w równym stopniu każdej ze stron udział w postępowaniu. 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 (art. 183<sup>2</sup> § 4 KPC). Możliwa jest także zmiana mediatora przez zgodny wniosek stron na podstawie art. 183<sup>9</sup> KPC, np. w przypadku stwierdzenia braku zachowania obiektywizmu. Mediatora, oprócz neutralności, powinna cechować uczciwość, rzetelność, sumienność i prawość<sup>18</sup>.

## IV. Mediacja a bieg przedawnienia

Zgodnie z art. 123 § 1 pkt 3 KC, przez wszczęcie mediacji przerywa się bieg przedawnienia roszczeń. Zatem z pragmatycznego punktu widzenia mediacja może także pełnić rolę „narzędzia”, które przerwie bieg przedawnienia, w sytuacji, kiedy wkrótce upływa termin przedawnienia, a nie jest możliwe z jakichś przyczyn szybkie sporządzenie pozwu. Powstaje jednak wątpliwość, jaka czynność rozpoczyna, a jaka kończy mediację, te momenty mają bowiem zasadniczy wpływ na bieg terminu przedawnienia. Biorąc pod uwagę nieformalną naturę mediacji, dokładne wskazanie jej dat krańcowych nie jest takie oczywiste. Problem ten nie dotyczy w zasadzie mediacji prowadzonych na podstawie skierowania sądu, gdyż w tym przypadku do przerywania biegu przedawnienia dochodzi przez „przedsięwzięcie czynności przed sądem” – zgodnie z art. 123 § 1 pkt 1 KC, zaś przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie nie zostanie zakończone (art. 124 § 2 KC). Kwestia ta jest bardziej skomplikowana w sytuacji, gdy mediacja rozpoczyna się na podstawie woli stron. Zgodnie z art. 183<sup>6</sup> § 1 KPC, wszczęcie mediacji przez stronę następuje z chwilą doręczenia mediatorowi wniosku o przeprowadzenie mediacji, z dołączonym dowodem doręczenia jego odpisu drugiej stronie. Jednak istnieją wyjątki określone w art. 183<sup>6</sup> § 2 pkt 1–4 KPC.

---

<sup>18</sup> *Ibidem*, s. 162–167.

Mediacja nie zostaje wszczęta, gdy:

- 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.

Zatem, *a contrario*, jeżeli w chwili skierowania do mediatora wniosku o przeprowadzenie mediacji brak było umowy o mediację, ale druga strona wyrazi na nią zgodę, wszczęcie mediacji następuje. Jeśli jednak mediacja nie zostaje wszczęta ze względu na przesłanki wymienione w art. 183<sup>6</sup> § 2 pkt 1–3 KPC, należy warunkowo uznać za datę wszczęcia mediacji datę doręczenia wniosku mediatorowi. Jednak skutek wszczęcia mediacji pozostaje zawieszony aż do momentu złożenia przez mediatora (pkt 1–2) lub przez drugą stronę (pkt 3 *in fine*) oświadczeń związanych z ich udziałem w mediacji, na które to czynności przewidziany jest termin tygodniowy.

Z powyższego wynika, że nie tylko sprzeciw adresata oferty, ale także brak zachowania wyrażającego w sposób dostateczny wolę skorzystania z możliwości mediacji spowoduje niemożność uznania postępowania za rozpoczęte. Zatem wszczęcie jest odsunięte w czasie do momentu akceptacji umowy o mediację. Należy zauważyć, że na gruncie omawianego przepisu ustawodawca nie przewidział możliwości przyjęcia, że skutek wszczęcia mediacji ma miejsce w innym czasie niż z chwilą doręczenia wniosku<sup>19</sup>.

Równie ważne jest także ustalenie daty zakończenia mediacji, ponieważ od tej daty biegnie na nowo bieg przedawnienia. Zgodnie z art. 124 § 2 KC przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie nie zostanie zakończone.

Ustawodawca nie wskazał jednak *expressis verbis*, konkretnego zdarzenia, kiedy mediację należy uznać za zakończoną. W świetle przepisów Kodeksu postępowania cywilnego za zasadne uznać należy odwołanie się do daty zakończenia mediacji wynikającej z protokołu mediacyjnego, który – zgodnie z art. 183<sup>12</sup> § 1 KPC – sporządza się i doręcza stronom, niezależnie od rodzaju i rezultatu mediacji<sup>20</sup>.

Roszczenia stwierdzone ugodą zawartą przed mediatorem i zatwierdzoną przez sąd – zgodnie z art. 125 § 1 KC – przedawniają się z upływem dziesięciu lat chociażby termin przedawnienia roszczeń tego rodzaju był krótszy. Jeżeli stwierdzone w ten sposób roszczenie obejmuje świadczenia okresowe, roszczenie o świadczenia okresowe należne w przyszłości ulega przedawnieniu po trzech latach.

<sup>19</sup> P. Chańko, T. Strumiłło, Przerwanie biegu terminu przedawnienia na skutek wszczęcia mediacji, ADR 2010, Nr 1, s. 49–50.

<sup>20</sup> R. Morek, Mediacja w sprawach..., s. 12.



## V. Charakter umowy o mediację

Umowę o mediację należy uznać za umowę *sui generis*. Doktryna klasyfikuje ją jako czynność materialnoprawną, odrębny typ umowy nazwanej, uregulowanej poza Kodeksem cywilnym. Jest to umowa dwustronnie zobowiązująca, ale nie wzajemna i stwarzająca stosunek prawny o charakterze ciągłym<sup>21</sup>.

Pewne wątpliwości, co do tej klasyfikacji budzić mogą okoliczności, iż brak jest wskazania przez ustawodawcę nazwy tej umowy, chociaż *essentialia negotii* wynikają dobitnie z przepisów, które jednoznacznie określają przedmiot umowy oraz jej strony. Brak jest także komplementarnego uregulowania praw i obowiązków stron oraz skutków prawnych ich naruszenia w obrębie art. 183<sup>1</sup>–183<sup>15</sup>, 1154–1217 KPC. Pomimo tego w piśmiennictwie wyrażana jest opinia, że nie ma przeszkód, aby uznać umowę pomiędzy stronami sporu a mediatorem za umowę uregulowaną „innymi przepisami” w rozumieniu art. 750 KC<sup>22</sup>.

Należy zaznaczyć, że implikacją takiego stanu rzeczy będzie fakt, że do umowy o mediację będą stosowane wprost tylko niektóre przepisy o zleceniu, inne z określonymi modyfikacjami, a pozostałe w ogóle nie będą stosowane. W literaturze przeważa pogląd, że do tej umowy zastosowanie znajdują przepisy Kodeksu cywilnego: art. 735 (reguła odpłatności), art. 736 (obowiązek powiadomienia o nieprzyjęciu oferty), art. 737 (zasada związania osoby wykonującej usługę wskazówkami kontrahenta wraz z wyjątkami od niej), art. 738 i 739 (reguła ponoszenia odpowiedzialności w przypadku powierzenia wykonania zlecenia przez przyjmującego to zlecenie osobie trzeciej), art. 740 i 741 (obowiązek informowania dającego zlecenie i wydania mu uzyskanych korzyści oraz zbędnych rzeczy i pieniędzy, ewentualnie z odsetkami), art. 742 (obowiązek zwrotu przyjmującemu zlecenie poniesionych wydatków i zwolnienia go ze zobowiązań), art. 743 (obowiązek udzielenia zaliczki), art. 744 (termin zapłaty wynagrodzenia), art. 745 (solidarna odpowiedzialność dających bądź przyjmujących zlecenie)<sup>23</sup>. Należy jednak zaznaczyć, że nie we wszystkich aspektach wyżej wymienione przepisy mogą się stosować wprost do umowy o mediację. I tak, kwestia wynagrodzenia mediatora i należnego mu zwrotu wydatków jest odrębnie regulowana w art. 183<sup>5</sup> KPC. Także kwestia odmowy przyjęcia zlecenia jest w specyficzny sposób uregulowana w art. 183<sup>6</sup> § 2 KPC, zatem nie będzie miał zastosowania art. 736 KC. Nie będzie możliwe także zastosowanie art. 737 KC, ponieważ z samej istoty mediacji wynika, że żadna z jej stron nie może udzielać mediatorowi wiążących wskazówek co do wykonania jego świadczenia. Należy także zauważyć nieadekwatność przepisów z art. 738 i 739 KC, dotyczących możliwości powierzenia czynności osobie trzeciej, gdyż powierzenie przez strony mediacji konkretnemu mediatorowi związane jest z wiarą w jego osobiste kompetencje i doświadczenie. Także przepis z art. 745 KC nie będzie miał zastosowania, gdyż „dubluje” art. 183<sup>5</sup> KPC dotyczący wynagrodzenia mediatora i zwrotu jego wydatków związanych z przeprowadzeniem mediacji<sup>24</sup>.

<sup>21</sup> Ł. Błaszczak, Charakter prawny umowy o mediację, ADR 2008, Nr 1, s. 25–26.

<sup>22</sup> J. Kuźmicka-Sulikowska, Podstawa prawna odpowiedzialności cywilnej mediatora, ADR 2008, Nr 3, s. 85.

<sup>23</sup> P. Machnikowski, [w:] E. Gniewek (red.), Kodeks cywilny. Komentarz, Warszawa 2006, s. 1168.

<sup>24</sup> J. Kuźmicka-Sulikowska, *op. cit.*, s. 87.

## VI. Osoba mediatora

Ustawodawca nie sformułował wobec mediatorów w sprawach cywilnych jakichkolwiek wymagań dotyczących wykształcenia, przygotowania zawodowego, uprawnień bądź doświadczeń. Tak liberalne ujęcie wymagań dotyczących mediatora w Kodeksie postępowania cywilnego odzwierciedla cywilistyczną zasadę autonomii woli stron. Ponieważ jedynym wymogiem pozytywnym jest, aby mediator był osobą fizyczną mającą pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzystał w pełni z praw publicznych, mediatorem może być prawie każdy. Przesłanka negatywna wyrażona jest w art. 183<sup>2</sup> § 2 zd. 1 KPC, który stanowi, że mediatorem nie może być sędzia. Artykuł 183<sup>2</sup> § 2 zd. 2 KPC wprowadza wyjątek, że mediatorem może być sędzia w stanie spoczynku. O ile kryterium pełnej zdolności do czynności prawnych nie budzi wątpliwości, o tyle wymóg, by mediator korzystał w pełni z praw publicznych wywołuje rozbieżne oceny<sup>25</sup>. Z prakseologicznego punktu widzenia egzekwowanie przepisu wiąże się z pewną trudnością. Osoby zainteresowane usługami danego mediatora nie są w stanie samodzielnie uzyskać informacji o fakcie korzystania przez mediatora w pełni z praw publicznych, gdyż nie mają możliwości uzyskania jej z Krajowego Rejestru Karnego<sup>26</sup>. W związku z powyższym pojawiają się wątpliwości, czy przeprowadzenie mediacji przez osobę niespełniającą kodeksowych wymagań powoduje wadliwość postępowania mediacyjnego. W literaturze przeważa pogląd, że ze względu na specyficzną rolę mediatora, fakt niespełnienia wymogu z art. 183<sup>2</sup> § 1 KPC nie przesądza o wadliwości mediacji i samej ugody. Mediator bowiem nie rozstrzyga sporu i pełni tylko rolę „pomocniczą”, a „autorami” ugody są strony<sup>27</sup>. Należy zauważyć, że wobec mediatora *ad hoc* w sporach zbiorowych pracy nie ma nawet tych minimalnych wymagań, które są określone w art. 183<sup>2</sup> § 1 KPC<sup>28</sup>. O ile przepis tego artykułu precyzuje, że mediatorem może być osoba fizyczna, o tyle w sytuacji konfliktu na tle prawa pracy w sporze zbiorowym mediatorem może być „osoba”. Reguluje tę kwestię art. 11 ust. 1 zd. 2 ustawy z 23.5.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych<sup>29</sup>. Otwiera to pole dla sprawowania funkcji mediatora także przez podmioty kolegialne. Pomimo tak minimalistycznego podejścia ustawodawcy co do wymogów, jakie powinien spełniać mediator w sporach na tle prawa pracy, jasne jest, że mediatorem powinna być osoba o określonej osobowości i cechach charakteru, które będą sprzyjały osiągnięciu kompromisu przez strony mediacji. Ze względu na fakt, iż mediator porusza się w specyficznej materii prawnej dotyczącej prawa pracy, powinien mieć także wiedzę w tym względzie.

<sup>25</sup> R. Morek, *Mediacja i arbitraż...*, s. 50.

<sup>26</sup> Art. 7 ust. 1 ustawy z 24.5.2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (tekst jedn. Dz.U. z 2008 r. Nr 50, poz. 292 ze zm.).

<sup>27</sup> R. Morek, *Mediacja i arbitraż...*, s. 51.

<sup>28</sup> A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *Mediacja sądowa i pozasądowa. Zarys wykładu*, Warszawa 2009, s. 90.

<sup>29</sup> Ustawa z 23.5.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.); dalej jako: RozwSpZbiorU.



## VII. Wynagrodzenie mediatora

### 1. Mediacja umowna

Jeśli mediacja prowadzona jest na podstawie umowy pomiędzy stronami a mediatorem, powinna ona określać wysokość wynagrodzenia należnego mediatorowi, a także zakres wydatków ponoszonych w związku z mediacją i podlegających zwrotowi. Strony mogą to uczynić indywidualnie albo przez zastosowanie taryfy opłat danego ośrodka mediacyjnego czy też odesłanie do przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 30.11.2005 r. w sprawie wysokości wynagrodzenia i podlegających zwrotowi wydatków mediatora w postępowaniu cywilnym<sup>30</sup>. Wybór przez strony w umowie o mediację konkretnego ośrodka mediacyjnego jest jednoznaczny ze zgodą na przyjętą w tym ośrodku taryfę opłat (bez konieczności podpisywania dodatkowej umowy), chyba że w umowie zastrzeżono inaczej. Strony mogą także upoważnić osobę trzecią do ustalenia wysokości wynagrodzenia mediatora. Mediator może wyrazić zgodę na nieodpłatne wykonanie umowy. Jeżeli wynagrodzenie mediatora nie zostanie określone w żaden z wyżej wymienionych sposobów, do jego ustalenia może dojść w drodze postępowania sądowego przy zastosowaniu art. 735 § 2 w zw. z art. 750 KC.

### 2. Mediacja ze skierowania sądu

W przypadku skierowania stron do mediacji przez sąd zastosowanie mają przepisy rozporządzenia z 30.11.2005 r. W sprawach o prawa majątkowe wynagrodzenie mediatora wynosi 1% wartości przedmiotu sporu, jednak nie mniej niż 30 zł i nie więcej niż 1000 zł za całość postępowania. Natomiast w sprawach o prawa niemajątkowe, a także w sprawach o prawa majątkowe, w których wartości przedmiotu sporu nie da się ustalić, wynagrodzenie mediatora za pierwsze posiedzenie mediacyjne przeprowadzone w wyznaczonym przez sąd czasie mediacji wynosi 60 zł, a za każde następne posiedzenie 25 zł. Ponadto jeżeli sąd upoważnił mediatora do zapoznania się z aktami postępowania, wynagrodzenie mediatora podwyższa się o 10%. Zwrotowi podlegają także niezbędne i udokumentowane wydatki mediatora stanowiące pokrycie kosztów:

- a) przejazdów – w wysokości i na warunkach określonych w przepisach dotyczących wysokości oraz warunków ustalenia należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej i samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju,
- b) zawiadomień stron,
- c) zużytych materiałów biurowych,
- d) wynajmu pomieszczenia niezbędnego do przeprowadzenia posiedzenia mediacyjnego, w wysokości nieprzekraczającej 50 zł za jedno posiedzenie.

Jeżeli mediacja miała miejsce na skutek skierowania przez sąd, wówczas wymienione wyżej koszty mediacji zalicza się do niezbędnych kosztów procesu (art. 98<sup>1</sup> § 1 KPC).

---

<sup>30</sup>Dz.U. Nr 239, poz. 2018; dalej jako: rozporządzenie z 30.11.2005 r.

W razie niezawarcia ugody podlegają one rozliczeniu na zasadach określonych w art. 98 i n. KPC, to jest według zasady „kto przegrywa, ten płaci”. W sytuacji, kiedy mediacja zakończy się ugodą, koszty mediacji znosi się wzajemnie, jeśli strony nie postanowiły inaczej (art. 104<sup>1</sup> KPC)<sup>31</sup>.

W sytuacji, kiedy strony wyraziły zgodę na mediację, a potem jedna z nich w sposób nieusprawiedliwiony odmówiła poddania się mediacji, sąd na podstawie art. 103 § 2 KPC może nałożyć na tę stronę obowiązek zwrotu kosztów.

### 3. Mediacja w sporach zbiorowych

Jeśli mamy do czynienia z mediacją w sporze zbiorowym, to wysokość i warunki wypłaty wynagrodzenia mediatora określać powinna umowa pomiędzy nim a stronami sporu zbiorowego (art. 11<sup>1</sup> ust. 2 RozwSpZbiorU). Jednakże art. 11<sup>1</sup> ust. 3 RozwSpZbiorU reguluje, że wynagrodzenie mediatora nie może być niższe od stawek przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z 8.12.2004 r. w sprawie wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego w sprawach pracy<sup>32</sup>. Oprócz wynagrodzenia przysługuje mediatorowi także zwrot kosztów zakwaterowania, przejazdów i innych koniecznych wydatków. Koszty te są także ponoszone przez strony w równych częściach, jeśli nie ma w tym względzie odmiennego uzgodnienia. W razie jeśli strony nie posiadają środków finansowych na pokrycie kosztów związanych z prowadzeniem mediacji, mogą się zwrócić z wnioskiem o ich przyznanie do ministra właściwego do spraw pracy. Minister pokrywa koszty w wysokości określonej w rozporządzeniu<sup>33</sup>.

Istotnym zagadnieniem są także kwestie związane z dochodzeniem przez mediatora w sporze zbiorowym niewypłaconego mu wynagrodzenia. Umowa między mediatorem a stronami sporu to umowa o świadczenie usług, inna niż umowa zlecenia, ponieważ mediator nie dokonuje na rzecz stron czynności prawnych<sup>34</sup>. Mimo to, na mocy art. 750 KC stosuje się do niej przepisy o umowie zlecenia. W konsekwencji, roszczenie wynikające z umowy o mediację stanowić będzie roszczenie cywilnoprawne, które może być dochodzone na drodze sądowej przed sądem cywilnym.

## VIII. Odpowiedzialność odszkodowawcza mediatora

W świetle wcześniejszych rozważań dotyczących określenia charakteru umowy o mediację należy uznać, że jako podstawę prawną odpowiedzialności odszkodowawczej mediatora należy wskazać przepisy Kodeksu postępowania cywilnego regulujące instytucję mediacji, tj. art. 183<sup>1</sup>–183<sup>15</sup> oraz w zakresie kwestii przez nie nieuregulowanych, odpowiednie przepisy Księgi pierwszej i trzeciej Kodeksu cywilnego.

---

<sup>31</sup> A. Marek, Mediacja – sposób rozwiązywania sporów pracowniczych, Pr. Pracy 2008, Nr 3, s. 14.

<sup>32</sup> Dz.U. Nr 269, poz. 2673.

<sup>33</sup> *Ibidem*.

<sup>34</sup> M. Żurawska, [w:] E. Gmurzyńska, R. Morek (red.), *op. cit.*, s. 245.

Przepisy Kodeksu postępowania cywilnego nakładają na mediatora jedynie dwa obowiązki: zachowania bezstronności przy prowadzeniu mediacji (art. 183<sup>3</sup>) oraz zachowania w tajemnicy faktów, o których dowiedział się w związku z czynnościami (art. 183<sup>4</sup> § 2). Pozostałe potencjalne naruszenia więzi kontraktowej ze strony mediatora należy rozpatrywać w świetle art. 471 i n. KC. Zgodnie z art. 471 KC, w razie wyrządzenia przez mediatora szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania obowiązany jest on do naprawienia szkody, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które nie ponosi on odpowiedzialności. Stopień wymaganej staranności określa art. 355 § 1 KC, zgodnie z którym dłużnik obowiązany jest do staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju. Paragraf 2 tegoż artykułu precyzuje, że należyta staranność dłużnika w zakresie prowadzonej przez niego działalności gospodarczej określa się przy uwzględnieniu zawodowego charakteru tej działalności.

Przytoczone wyżej przepisy, określają odpowiedzialność kontraktową mediatora, ale nie ulega wątpliwości, że mediator ponosi względem stron także odpowiedzialność deliktową na zasadach ogólnych, tj. zgodnie z art. 415 i n. KC. Dlatego mediator nie może wywierać na strony żadnej presji co do szczegółów uzgodnień, a także w ogólności co do zawarcia ugody. Takie zachowanie mediatora mogłoby uzasadnić uchylenie się przez strony od skutków prawnych złożonych przez nie oświadczeń woli, a także stanowić podstawę odpowiedzialności deliktowej mediatora<sup>35</sup>.

## **IX. Rodzaje sporów pracowniczych ze względu na uczestniczące podmioty**

Systematyzując rodzaje sporów, jakie mogą wyniknąć z tytułu stosunku pracy, generalnie można podzielić je na:

- 1) indywidualne,
- 2) zbiorowe.

Podział ten ma długą tradycję, po raz pierwszy został on dokonany w ustawodawstwie francuskim pod koniec XIX w. Zakres pojęciowy tych rodzajów sporów jest różny w poszczególnych państwach, gdyż zależy od krajowej regulacji prawnej. Spór indywidualny dotyczy roszczeń między pojedynczym pracownikiem a zakładem pracy, a także pomiędzy wieloma pracownikami a zakładem pracy, nawet wówczas gdy w jednej sprawie złożą oni jeden wniosek, o ile każdy pracownik będzie dochodził własnego roszczenia indywidualnie oznaczonego. Spór indywidualny będzie miał także miejsce w sytuacji, gdy z roszczeniem występuje przeciwko pracownikowi zakład pracy. Z kolei spór zbiorowy dotyczy większej liczby pracowników, nawet znacznej części lub całej załogi, a czasami nawet całej branży. O ile meritum sporu indywidualnego jest zwykle roszczenie pracownika lub pracowników dotyczące: wynagrodzenia za pracę, czasu pracy, czasu urlopu, wynagrodzenia za urlop, szczególnych uprawnień czy świadczeń ze strony zakładu pracy, to powodem sporu zbiorowego jest najczęściej chęć zmiany obowiązujących przepisów

---

<sup>35</sup> J. Kuźmicka-Sulikowska, *op. cit.*, s. 88–92.

lub ustanowienia prawa celem określenia dla pracowników korzystniejszych warunków pracy i wynagradzania<sup>36</sup>.

Zasadą wynikającą z art. 243 KP jest dążenie do polubownego rozstrzygnięcia sporów pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Ugoda sądowa w sprawie pracowniczej jest uważana w doktrynie za bardziej doniosłe osiągnięcie z punktu widzenia wychowawczej funkcji prawa niż rozstrzygnięcie sporu pracowniczego orzeczeniem sądu<sup>37</sup>. Dotyczy to zarówno sporów zbiorowych, jak i indywidualnych.

## X. Mediacja w sporach indywidualnych

W polskim prawie pracy można wyróżnić następujące sposoby rozwiązywania sporów indywidualnych:

- 1) postępowanie przed komisją pojednawczą,
- 2) mediacja,
- 3) postępowanie przed sądem polubownym,
- 4) postępowanie sądowe zakończone ugodą sądową,
- 5) postępowanie sądowe zakończone orzeczeniem sądu<sup>38</sup>.

Jako podstawę prawną, na której odbywa się mediacja w indywidualnych sporach na tle prawa pracy, należy wskazać ogólne przepisy regulujące instytucję mediacji, tj. art. 183<sup>1</sup>–183<sup>15</sup> KPC.

Mediacja może być prowadzona przed wszczęciem procesu sądowego lub już po wniesieniu pozwu do sądu pracy. W pierwszym przypadku prowadzi się ją na podstawie umowy o mediację. Umowa ta jest ważna także w formie ustnej, choć dla celów dowodowych wskazana jest forma pisemna. Umowa zawierana jest pomiędzy skonfliktowanymi stronami. W dokumencie powinien być określony w szczególności przedmiot mediacji, osoba mediatora lub sposób jego wyboru. Jeżeli strony zgodnie ustaliły osobę mediatora i ten się zgodził na poprowadzenie mediacji, umowa o mediację może być zawarta pomiędzy stronami i mediatorem. Możliwe jest także zawarcie umowy w taki sposób, że jedna ze stron składa mediatorowi wniosek o przeprowadzenie mediacji w danej sprawie z dołączonym dowodem doręczenia jego odpisu drugiej stronie. Należy zaznaczyć, iż w sytuacji, kiedy doręczenie mediatorowi wniosku następuje poprzez wysłanie pocztą, za moment doręczenia uważa się, inaczej niż w przypadku pism procesowych, datę doręczenia wniosku, a nie jego wysłania. Wynika to z brzmienia art. 183<sup>6</sup> § 1 KPC. Umowa dochodzi do skutku, gdy druga strona wyrazi zgodę na mediację, tj. w trybie art. 183<sup>1</sup> § 2 zd. 2 KPC. Czasami pomimo doręczenia wniosku mediacja nie zostaje wszczęta (art. 183<sup>6</sup> § 2 KPC). Dzieje się tak w następujących przypadkach:

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

---

<sup>36</sup> J. Broł, Rozwiązywanie sporów zbiorowych. Rokowania – mediacje – arbitraż – strajk, Sł. Prac. 1992, Nr 7–8, s. 8.

<sup>37</sup> M.T. Romer, Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2008, s. 1043.

<sup>38</sup> A. Arkuszewska, M. Bosak, [w:] J. Olszewski (red.), *op. cit.*, s. 157.

Mediator oświadczenie o odmowie przeprowadzenia mediacji składa bezpośrednio stronom, o ile mediacja prowadzona jest na wniosek stron. Na mocy art. 61 KC odmowa ta będzie skutecznie złożona z chwilą, gdy dotrze do strony w taki sposób, żeby mogła zapoznać się z jej treścią;

- 2) strony zawarły umowę o mediację i wskazały w niej 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.

W szczególnym przypadku, kiedy osoba wskazana jako mediator odmówi przeprowadzenia mediacji, ale nastąpi to już po upływie tygodniowego terminu wskazanego w art. 183<sup>6</sup> § 2 KPC, pojawia się pytanie, czy mimo wszystko doszło do wszczęcia mediacji. Ma to znaczenie przede wszystkim ze względu na ewentualne przerwanie biegu przedawnienia. Doktryna daje twierdzącą odpowiedź na to pytanie. Wykładnia gramatyczna art. 183<sup>6</sup> § 2 KPC wskazuje, że formalnie dojdzie do wszczęcia mediacji i w konsekwencji nastąpi przerwanie biegu przedawnienia<sup>39</sup>.

Także po wniesieniu pozwu do sądu pracy strony mają prawo do podjęcia mediacji. Następuje ona na wniosek strony, na który wyraziła także zgodę druga strona, bądź na podstawie postanowienia sądu. Może on skierować strony do mediacji, aż do zamknięcia pierwszego posiedzenia, a po zamknięciu tego posiedzenia tylko na zgodny wniosek stron. Mediacji nie prowadzi się, jeśli strona w terminie tygodnia od dnia ogłoszenia albo doręczenia jej postanowienia o skierowaniu do mediacji, nie wyraziła na nią zgody. Zatem mediacja jest ze swej natury dobrowolna zarówno przed wszczęciem postępowania sądowego, jak i w jego trakcie, a także w ogóle bez związku z nim, nie ogranicza nikogo konstytucyjnie zagwarantowane prawo, aby jego sprawą zajął się sąd<sup>40</sup>. Zaznaczyć należy, że na mocy art. 183<sup>8</sup> § 2 KPC, sąd może skierować strony do mediacji tylko raz w toku postępowania.

Wszczęcie procedury mediacyjnej następuje z chwilą doręczenia wniosku. Powinien on zawierać: 1) oznaczenie stron, 2) dokładne określenie żądania, 3) okoliczności uzasadniające żądanie, 4) podpisy stron, 5) załączniki (jeżeli strony zawarły umowę o mediację na piśmie do wniosku dołącza się odpis tej umowy).

Istotnym momentem każdej mediacji jest posiedzenie mediacyjne, którego termin i miejsce, zgodnie z art. 183<sup>11</sup> KPC, ustala mediator. Zasadniczą kwestią jest wysłuchanie przez mediatora nieskrępowanych wypowiedzi stron, w których będą one mogły zaprezentować swoje racje zgodnie z zasadą *audi alteram partem*. Podstawą sukcesu mediatora jest zbudowanie zaufania stron. Mediator może przedstawić stronom propozycję kompromisu, ale w żadnym razie nie powinien w jakikolwiek sposób wywierać nacisków, aby go osiągnąć. W praktyce często okazuje się, że dla obiektywnego i bezspornego ustalenia faktów,

---

<sup>39</sup> A. Marek, *op. cit.*, s. 13.

<sup>40</sup> R. Morek, *Mediacja i arbitraż...*, s. 46–47.

co do których strony mają inny punkt widzenia, korzystne jest zaproponowanie stronom przez mediatora sporządzenia analizy wykonanej przez biegłego. Obiektywne ustalenie faktów i okoliczności może nakłonić stronę, do przyznania braku słuszności w określonym stanowisku i skłonić do zawarcia ugody bądź wycofania żądań. Jak wspomniano wcześniej, zgodnie z postanowieniem art. 183<sup>11</sup> KPC wyznaczenie posiedzenia mediacyjnego nie jest wymagane, jeżeli strony zgodzą się na przeprowadzenie mediacji bez posiedzenia mediacyjnego. Przy braku obligatoryjności strony mogą podjąć mediację w formie rokowań pośrednich. Zadaniem mediatora jest wówczas uświadamianie uczestnikom indywidualnego sporu pracy wspólnoty interesów wynikających z łączących ich więzi obligacyjnych<sup>41</sup>.

Postępowanie mediacyjne może zakończyć się na dwa sposoby – zawarciem ugody lub jej niezawarciem. Z przebiegu mediacji sporządza się protokół, który podpisuje mediator (art. 183<sup>12</sup> § 1 KPC). Jeżeli strony zawarły ugodę przed mediatorem, ugodę zamieszcza się w protokole albo załącza się do niego. Strony podpisują ugodę. Niemożność podpisania ugody przez którąś ze stron mediator stwierdza w protokole (art. 183<sup>12</sup> § 2 KPC). Pomimo że art. 183<sup>12</sup> § 2 KPC nie nakłada *explicite* takiego obowiązku, mediator powinien także wskazać przyczyny niepodpisania przez stronę ugody. Wniosek taki można wywieść *per analogia* z art. 142 § 1, art. 330 § 1, art. 809 pkt 6 KPC oraz art. 951 § 2 i art. 953 KC.

W następnej kolejności mediator doręcza stronom odpis protokołu (art. 183<sup>12</sup> § 3 KPC). Przepis nie wymaga, aby protokół z przebiegu mediacji został sporządzony przez mediatora, na nim spoczywa jednak obowiązek, aby protokół został sporządzony zgodnie z wymogami zawartymi w art. 183<sup>12</sup> § 1 KPC, tzn. powinien posiadać oznaczenie miejsca i czasu przeprowadzenia mediacji, a także imię, nazwisko (nazwę) i adresy stron, imię i nazwisko oraz adres mediatora, a ponadto wynik mediacji. O ile protokół z mediacji podpisuje mediator, o tyle samą ugodę podpisują strony. Ugodą objęte są tylko te uzgodnienia, które znalazły odzwierciedlenie w treści oświadczenia zamieszczonego w protokole albo załącznikach do niego. Niedopuszczalne jest odsyłanie do innych umów lub dokumentów jako integralnych części zawieranej ugody. Ugoda przed mediatorem może być zawarta w szerszym zakresie niż ten określony w umowie o mediację, a w przypadku mediacji prowadzonej na podstawie skierowania sądu może obejmować zakres sporu objętego powództwem<sup>42</sup>.

Jeśli mediacja umowna nie doprowadzi do zawarcia ugody, doręczenie stronom odpisu protokołu jest ostatnią czynnością w ramach postępowania mediacyjnego<sup>43</sup>.

W razie zawarcia ugody obowiązkiem mediatora określonym w art. 183<sup>13</sup> § 1 KPC jest niezwłoczne złożenie protokołu w sądzie, który byłby właściwy do rozpoznania sprawy według właściwości ogólnej lub wyłącznej. Ponieważ w sprawach z zakresu prawa pracy przepisy proceduralne nie przewidują właściwości wyłącznej, będzie to zawsze sąd właściwości ogólnej (właściwy ze względu na miejsce zamieszkania lub siedziby strony pozwanej). W przypadku skierowania sprawy do mediacji przez sąd, mediator składa protokół w sądzie rozpoznającym sprawę (art. 183<sup>13</sup> § 2 KPC).

<sup>41</sup> K.W. Baran, *Mediacja...*, s. 4.

<sup>42</sup> R. Morek, *Mediacja i arbitraż...*, s. 81.

<sup>43</sup> *Ibidem*, s. 82.



Na wniosek strony sąd niezwłocznie przeprowadza postępowanie co do zatwierdzenia ugody zawartej przed mediatorem. Może się ono zakończyć w dwojaki sposób:

- 1) zatwierdzeniem ugody na mocy art. 183<sup>14</sup> § 2 KPC
  - jeżeli ugoda podlega wykonaniu w drodze egzekucji, sąd zatwierdza ją przez nadanie jej klauzuli wykonalności (brzmienie klauzuli wykonalności zostało określone w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości<sup>44</sup>). Ugoda ma wówczas moc prawną ugody zawartej przed sądem, co wynika z art. 183<sup>15</sup> § 1 KPC. Oznacza to, że może być egzekwowana na drodze egzekucji sądowej lub komorniczej. Na postanowienie sądu o nadaniu klauzuli wykonalności przysługuje stronom zażalenie, zgodnie z art. 795 § 1 KPC;
  - jeśli ugoda nie podlega wykonaniu w drodze egzekucji, sąd zatwierdza ugodę postanowieniem na posiedzeniu niejawnym. Na postanowienie sądu w tym przedmiocie przysługuje zażalenie (por. art. 394 § 1 pkt 10<sup>1</sup> KPC);
- 2) odmową nadania klauzuli wykonalności albo zatwierdzenia ugody zawartej przed mediatorem w całości lub części na mocy art. 183<sup>14</sup> § 3 KPC. Ugoda może nie zostać zatwierdzona przez sąd, jeśli jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa, a także gdy jest niezrozumiała lub zawiera sprzeczności.

Należy zauważyć, iż niezatwierdzenie ugody przez sąd nie musi oznaczać jej nieważności. W opinii *K.W. Barana*, decydujące znaczenie dla ważności takiej ugody mają przesłanki, które spowodowały decyzję sądu o jej niezatwierdzeniu. Jeśli są nimi: sprzeczność ugody z prawem, zasadami współżycia społecznego bądź próba obejścia za jej pomocą prawa, uzasadniona jest konstatacja, że jest ona nieważna w sferze materialnoprawnej. Natomiast gdy powodem odmowy zatwierdzenia jest to, że ugoda jest niezrozumiała albo zawiera sprzeczności, to traci ona tylko walor ugody zawartej przed sądem, co skutkuje głównie w sferze jej wykonalności. Nie ma wówczas zastosowania art. 183<sup>15</sup> § 1 KPC<sup>45</sup>.

Zdarza się, iż w toku rozpatrywania przez sąd wniosku, uzna on, iż konieczne jest wyjaśnienie okoliczności, co do których sąd ma wątpliwości, a które mogą mieć wpływ na ocenę dopuszczalności ugody. W takim przypadku niezbędne informacje sąd może uzyskać od stron na piśmie, a w razie dalszej konieczności może wyznaczyć rozprawę<sup>46</sup>.

## **XI. Konsekwencje zatwierdzenia przez sąd ugody zawartej przed mediatorem**

Artykuł 183<sup>15</sup> § 1 KPC stanowi, że ugoda zawarta przed mediatorem ma po jej zatwierdzeniu przez sąd moc prawną ugody zawartej przed sądem, przy czym § 2 tego artykułu precyzuje, że przepis § 1 nie uchybia przepisom o szczególnej formie czynności prawnej.

---

<sup>44</sup> Rozp. Ministra Sprawiedliwości z 21.1.2005 r. w sprawie określenia brzmienia klauzuli wykonalności (Dz.U. Nr 17, poz. 154 ze zm.).

<sup>45</sup> *K.W. Baran*, *Mediacja...*, s. 6.

<sup>46</sup> *A. Marek*, *op. cit.*, s. 14.

Co to oznacza? Ogólnie rzecz biorąc, że ugoda zawarta przed mediatorem wywołuje po jej zatwierdzeniu takie same skutki procesowe i materialnoprawne jak ugoda sądowa. Przede wszystkim „ugoda przed mediatorem”, zgodnie z art. 777 § 1 pkt 2<sup>1</sup> KPC, stanowi tytuł wykonawczy. Sąd, zatwierdzając ugodę mediacyjną, która podlega wykonaniu w drodze egzekucji, nadaje jej jednocześnie klauzulę wykonalności. Tytuł wykonawczy może być pozbawiony klauzuli wykonalności w drodze powództwa przeciwegzekucyjnego, na zasadach ogólnych określonych w art. 840 § 1 KPC.

Jeśli mediacja prowadzona była w związku z toczącym się postępowaniem sądowym, prawomocne zatwierdzenie przez sąd ugody mediacyjnej skutkuje umorzeniem postępowania, zgodnie z art. 355 § 2 KPC.

Ugodzie zawartej przed mediatorem podobnie jak ugodzie sądowej nie przysługuje *res iudicata* (inaczej niż przy wyroku), jednak w razie wszczęcia nowego postępowania w tej samej sprawie strona może podnieść *exceptio rei transactae*, który to zarzut ma walor merytoryczny i skutkuje oddaleniem, a nie odrzuceniem powództwa.

Konsekwencje materialnoprawne ugody są analogiczne jak te wynikające z umowy poza sądem i są wyrazem bezpośredniej woli stron określających za pomocą ugody swoje prawa i obowiązki<sup>47</sup>.

## XII. Mediacja w sporach zbiorowych

W rozwiązywaniu sporów zbiorowych możemy wyróżnić następujące etapy:

- 1) wystąpienie,
- 2) rokowania,
- 3) mediacja,
- 4) arbitraż,
- 5) strajk.

Pierwszym etapem sporu zbiorowego jest wystąpienie. Dzień, w którym ma ono miejsce, rozpoczyna spór zbiorowy. Występujący podmiot reprezentuje interesy pracownicze i zgłasza pracodawcy żądania. Jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, przy czym nie może być to termin krótszy niż trzydniowy, lub nie ustosunkuje się do nich w wyznaczonym terminie, podmiot, który reprezentuje prawa lub interesy pracownicze, może zgłosić spór zbiorowy. Podmiot ten może także uprzedzić pracodawcę, że w razie nieuwzględnienia żądań zostanie ogłoszony strajk (art. 7 ust. 2 RozwSpZbiorU). W sytuacji, gdy żądania pracowników nie zostaną przez pracodawcę spełnione, jest on zobligowany do niezwłocznego rozpoczęcia rokowań. Jeśli i ten etap nie przyniesie porozumienia, następną fazę sporu stanowiła będzie obligatoryjna mediacja<sup>48</sup>. W razie braku sukcesu mediacji i niedościa do porozumienia stronom będącym w sporze pozostaje arbitraż, a w ostateczności strajk.

---

<sup>47</sup> R. Morek, *Mediacja i arbitraż...*, s. 88.

<sup>48</sup> M. Żurawska, [w:] E. Gmurzyńska, R. Morek (red.), *op. cit.*, s. 242.

Mediacja w sporach zbiorowych została uregulowana w szczególny sposób. Przepisy w tym zakresie zostały zawarte w ustawie z 23.5.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Na specyfikę tego rodzaju mediacji, poza jej obligatoryjnym charakterem w przypadku braku porozumienia pomiędzy stronami sporu, składają się następujące uwarunkowania:

- 1) szczególny status mediatora, którego strony mogą wybrać z listy ustalonej w trybie szczególnym przez ministra właściwego do spraw pracy. O ile strony nie dojdą w tej materii do porozumienia w terminie pięciu dni, dalsze postępowanie jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron, przez ministra właściwego do spraw pracy (por. art. 11 ust. 2 RozwSpZbiorU). Należy zauważyć, że w świetle art. 11 ust. 1 RozwSpZbiorU tylko od zgodnej woli stron zależało będzie, kto będzie mediatorem. Ustawa precyzuje, że może nim być „osoba”, co sugeruje możliwość powołania wyłącznie indywidualnego podmiotu. Innego zdania jest K.W. Baran, który nie dostrzega na płaszczyźnie normatywnej żadnej przeszkody, żeby funkcję tę sprawował podmiot kolegialny. Sam jednak ocenia, że z punktu widzenia prakseologicznego nie byłoby to rozwiązanie najwłaściwsze, ponieważ większa liczba mediatorów powołanych przez strony mogłaby doprowadzić do braku obiektywizmu poszczególnych mediatorów, w wyniku czego proces efektywnej mediacji byłby utrudniony<sup>49</sup>;
- 2) wymóg przeprowadzenia mediacji w relatywnie krótkim terminie, zasadniczo w ciągu 14 dni od dnia zgłoszenia sporu. Wynika to pośrednio z treści art. 7 ust. 2 RozwSpZbiorU, który daje możliwość ogłoszenia strajku najwcześniej w 14 dni po dacie zgłoszenia sporu. Mediator może jednak wnioskować do organizacji związkowej o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku, co spowoduje wydłużenie czasu mediacji;
- 3) umieszczenie mediacji w szerszej procedurze polubownego rozwiązywania sporów zbiorowych w stosunkach pracowniczych, na którą składają się także:
  - a) rokowania między pracodawcą a podmiotem reprezentującym interesy pracownicze, które powinny być niezwłocznie przeprowadzone, w razie gdy pracodawca nie uwzględnił pracowniczych żądań,
  - b) arbitraż, czyli szczególna procedura polubowna, która uruchamiana jest po bezowocnym postępowaniu mediacyjnym i jest alternatywą do przystępowania pracowników do strajku<sup>50</sup>.

Ustawa nie zawiera zbyt wielu wytycznych co do uprawnień, jakie w sporze zbiorowym posiada mediator. Można rzec, że uprawnienia mediatora warunkuje jego funkcja i cel, jaki powinny osiągnąć strony, tj. porozumienie. W razie nieosiągnięcia porozumienia mediator zobowiązany jest do sporządzenia protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron (por. art. 14 RozwSpZbiorU). Czynności te dokonywane są przy udziale mediatora, jednak brak jego podpisu pod porozumieniem nie wpływa na jego ważność. Generalnym, wyrażonym w ustawie *expressis verbis* obowiązkiem mediatora jest zachowanie

---

<sup>49</sup> K.W. Baran, Model polubownego likwidowania zbiorowych sporów pracy w systemie prawa polskiego, PiZS 1992, Nr 3, s. 20–21.

<sup>50</sup> R. Golat, Specyfika polubownego rozstrzygnięcia sporów w stosunkach pracowniczych, Sł. Prac. 2006, Nr 9, s. 9.

bezstronności, do czego zobowiązuje go art. 10 RozwSpZbiorU. Uprawnienia mediatora wynikające z art. 13 RozwSpZbiorU to:

- 1) zawiadomienie stron o konieczności poczynienia szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sprawy służących rozwiązaniu sporu zbiorowego (por. art. 13 ust. 1);
- 2) zaproponowanie stronom ekspertyzy w celu ustalenia ekonomiczno-finansowej sytuacji zakładu pracy, o ile ma to znaczenie w związku z żądaniem objętym sporem (por. art. 13 ust. 2);
- 3) podjęcie czynności, o których mowa w pkt 1 i 2, upoważnia mediatora do wystąpienia do organizacji związkowej z wnioskiem o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku na czas niezbędny do dokonania ustaleń mogących mieć wpływ na wynik rozstrzygnięcia sporu (por. art. 13 ust. 3).

Na podstawie przedstawionych wyżej prerogatyw można wyodrębnić trzy grupy uprawnień mediatora:

- 1) uprawnienia analityczno-badawcze pozwalające na szczegółowe przeanalizowanie wszelkich aspektów sporu;
- 2) uprawnienia o charakterze postulatycznym wyrażające się możliwością zaproponowania stronom dodatkowych ekspertyz oraz wnioskowania do organizacji związkowej o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku;
- 3) uprawnienia o charakterze organizacyjnym, pozwalające na organizowanie spotkań oraz moderowanie ich przebiegu<sup>51</sup>.

Z powyższego wynika, że zakres uprawnień mediatora wynikających z samej ustawy jest dość wąski, zatem możliwości jego działań wynikają raczej z zasad mediacji niż z przepisów prawa pracy. Mediator powinien stać na straży precyzji sformułowań budujących porozumienie, aby było ono wyrażone w sposób jasny i niebudzący wątpliwości. W przeciwnym razie w przyszłości któraś ze stron mogłaby kwestionować jego treść ze względu na niezrozumiałość lub niejednoznaczność postanowień.

Zakładanym wynikiem mediacji powinno być osiągnięcie porozumienia stron. Jeżeli do niego dochodzi, ostatnią fazą postępowania mediacyjnego jest jego podpisanie (art. 14 RozwSpZbiorU). Zgodnie z orzecznictwem, podpis mediatora na porozumieniu nie jest wymagany dla jego ważności<sup>52</sup>. Oczywiście podpis pod porozumieniem mediatora ma znaczenie dowodowe i jego złożenie jest wskazane z tzw. ostrożności procesowej. Ponieważ RozwSpZbiorU nie określa szczegółowo koniecznej treści porozumienia, o jej kształcie decydują strony. Mediator może jedynie mieć wpływ na redakcję porozumienia, aby treść była jasna i jednoznaczna, a przekaz komunikatywny.

Kiedy do porozumienia pomiędzy stronami nie dochodzi, art. 14 RozwSpZbiorU nakłada obowiązek sporządzenia protokołu rozbieżności, który ma przede wszystkim znaczenie informacyjne. W protokole powinny być wskazane: przedmiot sporu, stanowiska stron oraz poczynione dotychczas uzgodnienia. W szczególności powinny być opisane stanowiska stron, przez które nie doszły one do kompromisu. Naruszeniem ustawy byłaby

---

<sup>51</sup> A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *op. cit.*, s. 93.

<sup>52</sup> Zob. wyr. SN z 6.5.2003 r., I PK 157/02, OSNP 2004, Nr 15, poz. 263 w zw. z art. 14 RozwSpZbiorU.

odmowa sporządzenia protokołu przez którąkolwiek ze stron. Gdyby stroną naruszającą był związek zawodowy, w związku z niewyczerpaniem przez niego możliwości ugodowego rozwiązania sporu, nie mógłby on ogłosić legalnej akcji strajkowej. Gdyby jednak strajk został ogłoszony, osoba odpowiedzialna naraziłaby się na odpowiedzialność karną określoną w art. 26 ust. 2 RozwSpZbiorU. Jeśli stroną, która odmówiła podpisania protokołu, byłby pracodawca, narażałby się on na odpowiedzialność karną z art. 26 ust. 1 pkt 2 RozwSpZbiorU. W takim przypadku związek zawodowy miałby możliwość ogłoszenia strajku w związku z faktem, iż wyczerpał on wcześniej wszelkie możliwości ugodowego zakończenia sporu<sup>53</sup>. Ustawodawca, mając świadomość, że strajk jest najmocniejszym „argumentem”, ale także najmniej pożądanym, dał podmiotowi prowadzącemu spór zbiorowy w interesie pracowników jeszcze jedną możliwość rozstrzygnięcia sporu bez korzystania przez niego z prawa do akcji strajkowej przewidzianego w art. 15 RozwSpZbiorU. Artykuł 16 ust. 1 RozwSpZbiorU daje możliwość, po bezowocnej mediacji, podjęcia próby rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego.

### XIII. Wniosek *de lege ferenda*

Instytucja mediacji w sporach na tle prawa pracy wydaje się być „narzędziem” bardzo potrzebnym i efektywnym. Oczywiście należy widzieć także zagrożenia, które ze sobą niesie. Jak słusznie zauważa K.W. Baran, istnieje niebezpieczeństwo wywierania presji przez pracodawców na pracowników obligowanych umowami mediacyjnymi do ugodowego likwidowania indywidualnych sporów pracy, co może w praktyce prowadzić do bezzasadnego ograniczenia bądź nawet pozbawienia pracowników niektórych uprawnień<sup>54</sup>. Trzeba jednak zauważyć, że nawet w takich przypadkach pracownicy nie są ubezwłasnowolnieni i w każdej chwili mogą przerwać mediację i wejść na drogę sądową.

Autorzy niniejszego artykułu, dostrzegając niektóre mankamenty instytucji mediacji, wyrażają opinię, że ta forma rozwiązywania konfliktów, zwłaszcza na tle prawa pracy powinna, ze względu na swoje liczne zalety przedstawione w niniejszym opracowaniu, być stosowana częściej. Aktem prawnym, w którym regulacja dotycząca mediacji w sporach z zakresu prawa pracy mogłaby się znaleźć, jest Kodeks pracy.

Zatem wydaje się być uzasadniony wniosek *de lege ferenda* dotyczący zmiany przepisu art. 242 § 2 KP, którego proponowane brzmienie przewidywałoby także drogę mediacji: „Przed skierowaniem sprawy na drogę sądową pracownik może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą lub postępowania mediacyjnego”. Ponieważ tryb postępowania mediacyjnego zarówno dla sporów pracowniczych indywidualnych, jak i zbiorowych jest określony odpowiednio w art. 183<sup>1</sup>–183<sup>15</sup> KPC oraz w RozwSpZbiorU, nie ma potrzeby dublowania tych przepisów w Kodeksie pracy.

Proponowana regulacja miałaby przede wszystkim funkcję edukacyjną i byłby to czytelny znak, że postępowanie mediacyjne jest jedną z preferowanych przez ustawodawcę form rozwiązywania konfliktów z zakresu prawa pracy.

---

<sup>53</sup> M. Żurawska, [w:] E. Gmurzyńska, R. Morek (red.), *op. cit.*, s. 247–248.

<sup>54</sup> K.W. Baran, *Mediacja...*, s. 6.

## **ABSTRACT**

---

*This article aims to discuss mediation as an alternative tool for settling labour law disputes. It offers an indepth analysis of the subject matter – interesting and, beyond any doubt, useful not only to academics but also to practitioners. The keynote, more visibly emphasized at various points of the text, is possibilities which mediation offers when it comes to settling disputes. The article also directs one’s attention to problems which can be generated as a result of employee disputes. Among the discussed subjects there is also the issue of mediation’s influence on the course of limitation, characteristics of mediation agreements, mediator, mediator’s remuneration as well as the scope of his/her responsibility. The final part of the article deals with the types of employee disputes defined on the basis of participating entities, mediation in individual and collective disputes as well as the consequences of the court’s approval of a settlement agreement concluded before a mediator.*